



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞÇİNİN HAKSIZ FİİLİNDEN İŞVERENİN
SORUMLULUĞU ve HAKLARI**

Beyza ÖNDE

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Ağustos 2021**

İŞÇİNİN HAKSIZ FİİLİNDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU ve HAKLARI

Beyza ÖNDE

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya
Ağustos 2021

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

25 Ağustos 2021

Beyza ÖNDE

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25 Ağustos 2021

Beyza ÖNDE

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya,

Tezimi hazırlama aşamasında bilgi ve görüşleriyle katkı sunan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'e, Sayın Doç. Dr. Sinan OKUR'a ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hakkı Mert DOĞU'ya,

Hukuki bilgi birikimi ve deneyimlerinin yanı sıra doğrunun ve adaletin önemini her daim bizlere aktaran babam Dr. Ali GÖKPINAR'a, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli annem Fatma Zehra GÖKPINAR'a, sevgili eşim Esat ÖNDE'ye ve Derya-Kadir ÖNDE'ye,

Manevi destekleriyle her zaman yanımda olan, bana çalışma azmi veren ablam Dr. Betül SEVİNDİK'e, abim Dr. Miraç SEVİNDİK'e ve kıymetli arkadaşlarıma,

Sevgisi ve neşesiyle moralimi hep yüksek tutan sevgili yeğenim Timur Kaan SEVİNDİK'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Beyza ÖNDE

İşçinin Haksız Fiilinden İşverenin Sorumluluğu ve Hakları

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2021

Bir malın veya hizmetin üretim sürecinde işverenin, işçilerin emek ve mesaisinden yararlanması kaçınılmazdır. Bu ilişki devam ederken işçinin başka kişilere zarar verme ihtimali her zaman mümkündür. Meydana gelen zararlar işçinin karşılayamayacağı ölçüde büyük olabilir. Söz konusu zararın giderilmesi için işverene de müracaat edilmesi, iş ilişkilerinin güvenli ve düzenli yürümesi için gereklidir. Bu nedenle hukuk düzeninde kusursuz sorumluluk kurumu geliştirilmiştir. İşverenin sorumluluğu TBK. m. 66'da tarif edilen kusursuz sorumluluk yanında, sözleşmeye dayalı olarak da işverenin sorumluluğu cihetine gidilebilmektedir. TBK. m. 417 ve m. 116 uyarınca işverenin sözleşmeye dayalı sorumluluğu tartışmasıdır. Sözleşme sorumluluğunun ve haksız fiil sorumluluğunun yarışması halinde talepte bulunanın sözleşme sorumluluğuna dayanması her zaman avantajlıdır. Haksız fiilden dolayı talep hakkı kural olarak iki yıl ile sınırlanmıştır. Haksız fiilin ayrıca suç teşkil etmesi halinde suç için öngörülen dava zamanaşımı uygulanacaktır. Sözleşme sorumluluğunda ise zamanaşımı süresi on yıl olarak belirlenmiştir. Tazminat ödemek zorunda kalan işverenin çeşitli hakları bulunmaktadır. Bunlar, işçiye rücu etme ve iş sözleşmesini feshetme haklarıdır. Fesih, haklı fesih ya da geçerli nedene dayalı fesih olabilir.

Anahtar Kelimeler

İşveren Sorumluluğu, İşçinin Haksız Fiilinden Sorumluluk, Kusursuz Sorumluluk, İş Sözleşmesinden Doğan Sorumluluk, İşverenin Fesih Hakkı

ABSTRACT

Beyza ÖNDE

Employer's Rights and Responsibilities Derived from the Tort of the Worker

Master's Thesis

Konya, 2021

Employers' Rights and Liabilities in Workers' Tortious Acts It is unavoidable to benefit from the workers' endeavors and time during the production process of any goods or provision of any services by the employers. There is always the possibility that the workers could inflict damages to other people or entities throughout this relationship. The harm or damage may exceed the possibilities of the workers to compensate. Applying to the employers for compensation is necessary for the safe and regular continuation of business relations. Employers' absolute liability as defined in the item enumerated 66 of TBK. Moreover, employers could also be held liable based on contracts. The liabilities of employers based on items 417 and 116 of TBK are beyond discussion, Referring to contractual liabilities rather than tort liabilities is always for the benefit of the movant side if these two liabilities are in a contest. Tort liability related demands are limited with a two year time limit. Moreover, if tortuous acts constitute a crime, the time limit will lead to limitation of action for the crime courts. However, the limitation for action is defined with a decade long time period in contractual liability defined disputes, The employer who has to pay condemnation money has several rights. These are the right to recourse to the worker and to terminate the employment contract. Termination of the working contract could only be based termination for a default or on valid grounds.

Keywords

Employer's Liability, Employee's Tort Liability, Strict Liability, Work Contract Liabilities, Employer's Right to Contract Termination

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1.GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Haksız Fiil Kavramı ve Haksız Fiil Sorumluluğu	5
2.1.1. Dar Anlamda Haksız Fiil Sorumluluğu (Kusur Sorumluluğu).....	6
2.1.2. Kusursuz Sorumluluk	11
2.2. Genel Olarak İşçi ve İşveren Kavramı	14
2.2.1. İşçi Kavramı.....	14
2.2.2. İşveren Kavramı.....	15
2.3. Adam Çalıştıran Kavramı.....	21
2.4. Adam Çalıştıran ve İşveren Kavramları Arasındaki Farklar.....	21
2.4.1. İş Sözleşmesi ve Unsurları.....	22
3. İŞÇİNİN HAKSIZ FİİLLERİNDEN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞU	27
3.1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı	27
3.1.1. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	27
3.1.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	28
3.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	29
3.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	30
3.2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu	31
3.2.1. İşçinin İşle İlgili Fiillerinden Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu	31
3.2.2. İşçinin İşle İlgili Olmayan Fiillerinden Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu.....	53
3.2.3. İş Hukukunun Diğer Kavramları Bakımından İşçinin Haksız Fiillerinden Doğan Sorumluluk.....	57
3.3. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı	66

3.3.1. Maddi Tazminat.....	66
3.3.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	67
3.3.3. Manevi Tazminat	69
3.4. İşverenin Cezai Sorumluluğu	70
3.4.1. İşverenin, İşveren Vekilinin ve Diğerlerinin Cezai Sorumluluğu	71
3.4.2. Ceza Zamanaşımı.....	71
4. HAKSIZ FİİLDEN SORUMLU TUTULAN İŞVERENİN HAKLARI.....	74
4.1. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin Rücu Davası Açma Hakkı....	74
4.1.1. İşverenin Adam Çalıştıran Sıfatıyla Sorumlu Olduğu Hallerde Rücu.....	74
4.1.2. İşverenin İfa Yardımcısının Fiillerinden Sorumluluğu Halinde Rücu.....	76
4.1.3. Geçici İş İlişkisinde Rücu	76
4.1.4. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin Rücu Hakkı.....	77
4.1.5. Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin Rücu Hakkı.....	78
4.2. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin İş Hukuku Kapsamında Diğer Hakları	78
4.2.1. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetme Hakkı	79
4.2.2. İş Sözleşmesini Geçerli Sebepçe Feshetme Hakkı	100
5. SONUÇ	107
KAYNAKLAR.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	120

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
dpn.	Dipnot
e.	Eski
E.	Esas
E.T.	Erişim Tarihi
m.	Madde
s.	sayfa
S.	Sayı
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	İş Kanunu
İÜHFİM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
SGK.	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK.	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK.	Türk Borçlar Kanunu
TCK.	Türk Ceza Kanunu
TMK.	Türk Medeni Kanunu
TTK.	Türk Ticaret Kanunu
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YGK	Yargıtay Büyük Genel Kurulu
YHD	Yargıtay Hukuk Dairesi

YHGK

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

1.GİRİŞ

İşçi işveren ilişkilerinde işçinin sebep olduğu zararların nasıl telafi edileceği hususu önemli bir hukuki sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi sınıfının genellikle düşük gelir grubunda bulunması, zarar görenlerin zararlarının işçiler tarafından tazminini güçleştirmektedir. Bu sorunla baş edebilmek için işverenin sorumluluğu yoluna gidilebilmektedir. İşverenin sorumluluğunun kusura mı dayandırılacağı yoksa kusursuz sorumluluk hükümlerinin mi işletileceği hususu uygulamada rastlanan önemli sorunların başında gelmektedir. İşverenin meydana gelen zararı tazmin etmesi halinde işçiye rücu edip edemeyeceği ve rücu ederse bunun niteliğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması ya da yeterli olmaması durumlarında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işverenin yükümlülüklerinin kapsamı ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden dolayı oluşacak zararların giderilmesi için geleneksel sorumluluk düzenlemeleri soruna yeterli çözüm getirmemektedir. Çünkü sorumlu tutulacak kişinin hukuk alanında kınanacak davranışlarına göre sorumluluğu belirlenmektedir. Bu tür sorumluluğa kusur sorumluluğu adı verilmektedir⁵. Kusur sorumluluğu failin belirlenmesi ve ispat hukuku açısından mağdurun aleyhine sonuçlar doğurmaktadır ve böyle zorlukları aşmak maksadıyla modern hukuk sistemlerinde kusursuz sorumluluk sistemi ile soruna çözüm aranmıştır. Kusursuz sorumluluk sistemi ile işçilerin üçüncü kişilere vermiş oldukları zarar nedeniyle işverenlerin kusuru aranmaksızın sorumlu tutulabilmelerinin yolu açılmıştır. İşverenlerin sorumluluğunun yanında yardımcı kişilerin sorumluluğu yönüne de başvurma imkanı bulunmaktadır. İşçilerin genellikle ödeme güçlerinin zayıf olması nedeniyle özellikle büyük zararlara sebebiyet verildiği hallerde mağdurun zararının giderilememesi riski söz konusu olmaktadır. İşverenin sorumlu tutulması halinde ise işçiye göre ekonomik durumu daha iyi olan işveren mağdurun zararını karşılayabileceği gibi işçiyle birlikte sorumlu olması nedeniyle mağdurun zararının tazmini daha kolay bir hal alacaktır.

İşverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için öncelikle haksız fiil kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. Hukuk düzenince yanlış olarak kabul edilen ve başkasının hukuk alanına saldıran eylemler haksız fiil olarak tanımlanabilir. Bu haksız eylemi

⁵ AYDINLI, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2021, s.45.

gerçekleştiren kişinin, işveren niteliğindeki bir kişinin emrinde çalışıyor olması halinde; haksız eylemin failinin yanında işverenin, işveren vekilinin ve profesyonel iş sağlığı ve iş güvenliği çalışanlarının sorumluluğu yoluna da gidilebilecektir. Bu bakımdan haksız fiilin ne olduğunun ve haksız fiile sebebiyet verenler ile bu fiillerden sorumlu tutulacak kişilerin tespit edilmesi önem taşımaktadır. Sorumlu olacak kişi gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişilerin sorumluluğu da hukuki anlamda mümkün bulunmaktadır.

İşverenin sorumlu tutulabilmesi için bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir. Bu zarar maddi ya da manevi zarar olarak kendisini gösterebilir. Maddi zarar mal varlığında bir azalmayı veya kar elde etmekte yoksunluğu ifade ederken; manevi zarar ise zarar görenin üzüntüsünü, elemi kederini ve yaşama sevincini kaybetmesi şeklinde görülür. Maddi zarar genellikle matematiksel olarak ölçülebildiği halde manevi zararın somut olarak tespiti mümkün olmadığından, mevcut olaya göre hakim tarafından zararın karşılığı olan tazminat belirlenmektedir.

Sorumluluğun doğabilmesi için yapılan eylem ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı bulunması gerekir. Gerçekleştirilen eylem ile meydana gelen sonuç arasında bir bağ kurulamıyorsa eylemi gerçekleştirenin sorumluluğundan bahsetmeye imkan yoktur. İlliyet bağının belirlenmesi açısından uygun illiyet bağı teorisi ve şart teorisi olmak üzere iki teoriye yer verilmiştir. Uygulamada benimsenen teori uygun illiyet bağı teorisi olup, hakkaniyete uygun olan teori de bu teoridir.

Genel olarak bir haksız fiil meydana geldiğinde sorumlu olan bu haksız fiili meydana getiren kişidir. Bazı istisnai hallerde bu haksız fiilden başka kişilerin sorumlu olduğu durumlarla da karşılaşmaktayız. Bu durumlardan birisi de işverenin işçileri tarafından gerçekleştirilen haksız eylemlerden işverenin sorumlu olması halidir. Bu sorumluluk kusurlu sorumluluk olabileceği gibi kusursuz sorumluluk şeklinde de tezahür edebilir.

Konumuz açısından işçi ve işveren tanımı üzerinde durmak gerekmektedir. İşçi bir iş sözleşmesine dayalı olarak belirli bir ücret karşılığında işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde çalışmayı taahhüt eden kişi olarak tanımlanırken; işveren ise, işçiyi iş sözleşmesine göre belirli bir ücret karşılığında çalıştıran gerçek veya tüzel kişidir. İşveren, soyut işveren ve somut işveren olmak üzere iki ayrı kategoride ele alınabilir. Tüzel kişi işverenler işçiyi emir ve talimat verme yetkisini organları aracılığıyla kullanır. Burada önemli olan emir ve talimat verme yetkisinin kime ait olduğudur.

Tüzel kişilik, işçiden, edimini yerine getirmesini isteme hakkına sahip olduğu halde; işçiye emir ve talimat verme yetkisi şirketin yetkili organlarına aittir. Bu durumda somut işverenlik sıfatı tüzel kişiliğin organlarına aittir.

Tüzel kişiler organları vasıtasıyla işçi çalıştırdığından, adam çalıştıran, ifa yardımcısı gibi kavramlar üzerinde durmak gerekmektedir. Bir işverenin yanında ücret karşılığı çalışan işçi statüsündeki kişilerin eylemlerinden işverenin sorumluluğu adam çalıştıranın sorumluluğu olduğu halde; böyle bir iş bağı olmaksızın işverenin işini gören, işine yardım eden kişiler ise ifa yardımcısı olarak adlandırılmıştır. İfa yardımcısı işverenin bir arkadaşı ya da aileden bir kişi olabilir. İşverenin işçisinin verdiği zararlardan dolayı sorumluluğu TBK. m. 66 ve 116'da düzenlenmiştir.

İşçinin verdiği zarar üçüncü kişilere karşı olabileceği gibi işyerinde çalışan arkadaşlarına başka bir deyişle diğer işçilere karşı da olabilir. Bu gibi durumlarda, zarar gören kişinin haksız fiile ve sözleşmeye dayanarak hakkını istemesi mümkündür. İspat ve zamanaşımı bakımından lehe olması hasebiyle sözleşmeye dayalı olarak talepte bulunmak zarar gören açısından daha avantajlı olacaktır.

Zarar görenin işçi olması durumunda, zarar gören, diğer kişilerden farklı olarak İş Kanunundaki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki haklardan yararlanabilir. İşçinin işyerinde zarar görmesi durumunda iş kazasına maruz kaldığı kabul edilmektedir. İşverenin iş kazasından dolayı yükleneceği sorumluluk daha ağırlaştırılmıştır. Fakat zarar veren işçi nedeniyle tazminatla yükümlü olan işveren İş Kanunu hükümlerine göre zarara sebebiyet veren işçinin kusuru olması halinde rücu hakkına sahiptir.

İş kazası sonucunda işçinin ölmesi halinde, işverenin destekten yoksun kalma tazminatı ödeme borcu ortaya çıkmaktadır. İşverenin kusurunun ispatına gerek duyulmaksızın destekten yoksun kalma tazminatı istenilebilecektir. Destekten yoksun kalma tazminatı içerisinde tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması veya kaybedilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar yer almaktadır.

İşverenin hukuki sorumluluğunun yanında cezai sorumluluğu da bulunmaktadır. Meydana gelen ölüm ya da yaralanma olayında işveren de kusurlu ise, TCK'da düzenlenen taksirle yaralama ve taksirle ölüme sebebiyet verme suçlarından da ceza

hukuku anlamında sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumlu olduğu durumlarda işveren vekili bakımından da sorumluluğun meydana çıkması muhtemeldir. Benzer şekilde geçici iş ilişkisi ve özel istihdam büroları bakımından sorumluluğa rastlanmaktadır.

İşveren sorumluluğunun yanında birtakım haklara da sahiptir. İşçinin kendi sağlığını koruma yükümlülüğü vardır. Kişinin yaşam hakkı anayasal bir hak olup üzerinde kendisi dahi tasarrufta bulunamaz. Aynı şekilde işçinin diğer işçilerin sağlığını koruma mükellefiyetleri bulunduğundan diğer işçilerin hastalanması ya da yaralanması sonucu doğurabilecek her türlü davranıştan kaçınması gerekir.

İşverenin zararı meydana getiren kişiye karşı rücu edebilmesi halinde isteyebileceği miktar kendisinin ödediği miktar ile sınırlıdır. Fakat yargılama giderlerinin ve faizin istenebilmesi mümkündür. Sözleşmeye aykırılık ya da haksız fiil sorumluluğuna dayandırılan rücuda, işçinin kusurlu olması şarttır. Kusursuz olan işçiye işverenin rücu etmesi mümkün değildir.

İşverenin kullanabileceği haklardan bir tanesi de iş sözleşmesini haklı nedene dayalı feshetmektir. İşçinin haksız fiilinden dolayı sorumluluğunun doğması halinde iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanabilir. Bu fesih hakkından yararlanabilmek için işçinin üçüncü kişilere ve kendi iş arkadaşlarına karşı olan haksız fiilinin İş Kanunu madde 25'deki haklı nedenlerden birisini doğurması gerekmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Haksız Fiil Kavramı ve Haksız Fiil Sorumluluğu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda tanımı yapılmayan haksız fiil doktrinde, herkes tarafından uyulması gereken kurallara aykırı olan ve bir başka kişinin mal ya da şahıs varlığının zarara uğramasına sebep olan insan davranışları şeklinde tanımlanmıştır⁶. Fiilin genel olarak aktif olmasının yanında, hukukun belirli önlemler almasını yükümlü tuttuğu kişilerin pasif davranışları da haksız fiil niteliğinde olabilir⁷. Hukuka aykırı ve haksız şekilde işlenen fiil sonunda, fiili işleyen zarar görene karşı hukuki sorumluluğu doğmaktadır. Bu hukuki sorumluluk haksız fiil sorumluluğudur⁸.

Gerçek veya tüzel kişiler hayatlarının bir bölümünde zarara uğrama riski ile karşı karşıyadırlar. Söz konusu zarar riski kendi eylemlerinden kaynaklanabileceği gibi üçüncü kişilerin eylem ve davranışlarının bir sonucu olarak ya da eylemsizlikleri ile ortaya çıkabilir. Meydana gelen bu zararlardan kim sorumlu olacaktır. Doğal olarak, herkes kendine verdiği zararın sonuçlarına katlanmakla yükümlüdür. Başka bir kişi tarafından zarara uğratılan kişinin, zararlarının giderilmesi için bu kişiye müracaat edip edemeyeceği ve zarar isteme usulünün ne olacağı ve hangi yasal düzenlemelere dayanabileceği hususları bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Zarar verici eylem bazen ceza hukukunda suç tipi olarak kendisini gösterebilmektedir fakat özel hukukta zarar verici eylemlerin tümü haksız fiil olarak nitelendirilmektedir. Haksız fiil bir suç tipine uyabilecek şekilde görünebileceği gibi suç teşkil etmeyen eylem ve davranışlar da haksız fiil kategorisinde yer alırlar. Suç teşkil etsin ya da etmesin, işçinin sebebiyet verdiği zararlardan işverenin, işveren vekilinin ya da profesyonel olarak iş sağlığı ve güvenliğini meslek olarak edinmiş kişilerin sorumlulukları ile karşılaşılabilmektedir.

Haksız fiil sorumluluğunun kusura dayanan ve kusursuz sorumluluk durumlarında üst bir kavram olduğunu düşünen yaygın görüşün yanında, Tunçomağ, haksız fiilin tek

⁶ **AYAN**, Mehmet, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), Ankara 2016, s.115; **AKINCI**, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Konya 2016, s.136.

⁷ **REMZİ**, Mehmet/**AYDIN**, Sezer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2020, s.292; **NOMER**, N. Haluk, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2020, s.161.

⁸ **NOMER**, s.159; **AYAN**, s.247.

başına kusur sorumluluğunu temsil eden bir kavram olması gerektiğini savunmuştur⁹. Bizim de katıldığımız görüşe göre kusursuz sorumluluk halleri; haksız fiil sorumluluğunu genişleten, haksız fiil kavramı ile yakından ilişkili bir konudur¹⁰. Ancak kusursuz sorumluluk hallerinin sadece haksız fiillerden ibaret olmadığını sözleşmeler hukukunda da kusursuz sorumluluğun mevcut olabileceğini atlamamak gerekir¹¹. Başkasının hareketinden dolayı zarar gören bir kişinin gördüğü zararın kime yükletileceği konusunda iki ayrıma gidilebilir. Bunlardan ilki zararı, zarar gören üzerine bırakmak ikincisi ise zararı, zarar veren üzerine yüklemektir. Şüphesiz ki hiçbir araştırma yapılmadan bu ayrıma gitmek hakkaniyet kurallarına aykırılık teşkil edecektir. Bu yüzden kanun koyucu haksız fiil sorumluluğunu hukuka aykırılık unsuru gibi belirli durumlarda daraltma, kusursuz sorumluluk halleriyle de genişletme yoluna gitmiştir¹². Haksız fiil sorumluluğu genel olarak kusur prensibine dayanmakta olsa da bazı durumlarda, adına objektif sorumluluk ya da başkasının davranışından sorumluluk dediğimiz kusur aranmayan istisnai durumlar ortaya çıkabilmektedir¹³. Araştırma konumuzun tam ve gerektiği gibi kavranabilmesi için bu bölümde, haksız fiil kavramının ve bundan kaynaklı sorumluluğun açıklanma gereksinimi doğmuştur.

2.1.1. Dar Anlamda Haksız Fiil Sorumluluğu (Kusur Sorumluluğu)

Sözleşme dışı sorumluluk olarak da ifade edilen haksız fiil sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde düzenlenmiştir. Haksız fiil sorumluluğunun doğması için hukuka aykırı bir davranış, kusur, zarar ve davranışla zarar arasında uygun illiyet bağı şeklinde dört ayrı unsurun gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁴. Bazı yazarların hukuka aykırılık ve davranış olarak bir ayrıma gitmek suretiyle hukuka aykırı davranışı iki ayrı unsur şeklinde değerlendirdikleri görülmektedir. Beşli ayrıma giden yazarların görüşüne göre davranışın detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Çünkü davranış her zaman

⁹ *“..doğrusu, haksız fiil terimini sadece kusurlu sorumluluk halinde hasretmektir. Çünkü kusursuz sorumluluk doğuran fiillerden bazıları hukuka aykırı olmayıp; tam tersine hukuka uygundur. Sonra kusursuz sorumluluğun hatta bir insan fiili olmaksızın da ortaya çıkması mümkündür.”* Bkz. **TUNÇOMAĞ**, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I, İstanbul 1976, s.429.

¹⁰ **AYAN**, s.249; **KILIÇOĞLU**, Ahmet M, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2020, s.411.

¹¹ **KILIÇOĞLU**, s.411.

¹² **KURTULAN**, Gökçe, Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.23, S.1, İstanbul 2017, s.466 vd, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/332003>, E.T. 27.02.2021 (çevrimiçi).

¹³ **YILMAZ**, Süleyman, Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler, AUHFD, S. 59(3), 2010, s. 551.

¹⁴ **AKINTÜRK**, Turgut/ATEŞ, Derya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, İstanbul 2017, s.88; **REMZİ/AYDIN**, s.292.

bir insan davranışı olmayabileceği gibi; fiil ehliyetine sahip bir insan davranışı da olmayabilir. Ancak eğitilmiş bir hayvanın kullanılması suretiyle gerçekleşen insan davranışı müstesna olmak üzere bir hayvanın ya da gayri mümeyyiz bir kişinin davranışında haksız fiil sorumluluğundan söz edilemez. Burada ancak şartların oluşması durumunda kusursuz sorumluluk hallerine gidilebilir. Yine davranışın olumlu ya da olumsuz bir durum içermesi mümkündür¹⁵. Yani haksız fiil sorumluluğu unsurlarındaki eylemden kasıt, iradi insan davranışlarıdır¹⁶. Bu unsurlardan herhangi birindeki eksiklik durumunda haksız fiil ve bundan doğacak olan sorumluluktan bahsedilemez¹⁷.

2.1.1.1. Hukuku Aykırı Davranış Unsuru

Doktrinde hukuka aykırılık unsuru pek çok farklı şekilde yorumlanmıştır ve yaygın olan objektif hukuka aykırılık görüşüne göre herkese karşı ileri sürülebilen mutlak hakların ihlaline sebep olan davranışlar hukuka aykırı davranışlar olarak kabul edilmektedir¹⁸. Pek tabii mutlak hakların ihlali olmadan eylemin kendisi de hukuka aykırı olabilir. Ancak doktrinde yaygın olan görüşe göre mutlak hak ihlalinin olmadığı bir durumda sadece mal varlığında eksilme durumu söz konusuysa ve ayrıca bir koruma normu söz konusu değilse; eylemin hukuka aykırı sayılması söz konusu olamaz¹⁹. Bunun yanında ahlaka aykırı *bir fiille başkasına kasten zarar vermek* de 6098 sayılı TBK. m. 49 gereğince hukuka aykırı sayılmıştır²⁰. Öte yandan 6098 sayılı TBK'nın 63 ve 64. maddelerinde fiilin hukuka aykırılığını ortadan kaldıran durumlar²¹ düzenlenmiştir. Bu durumların varlığı halinde de zarar meydana gelmiş olsa bile haksız fiili işleyen kişinin sorumluluğundan bahsedilemez^{22,23}.

¹⁵ AKINCI, s.136; GÜNTÜLÜ ALKAN, Ayça, Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı, Bahçe Şehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.147-148, Kasım-Aralık 2016, s. 119, <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/7434>, E.T. 15.02.2021 (çevrimiçi); KILIÇOĞLU, s.362 vd. ; ERDOĞAN, İhsan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2019, s.120.

¹⁶ NOMER, s.161; AKINCI, s.136; TUNÇOMAĞ, s.429.

¹⁷ AKINCI, s.136.

¹⁸ KURTULAN, s.466 vd; AKINCI, s.141.

¹⁹ NOMER, s. 162; KURTULAN, s.475.

²⁰ AYAN, s.252; AKINCI, s.143-144; KILIÇOĞLU, s.367.

²¹ Hukuka aykırılığı ortadan kaldıran durumlar, rıza, haklı savunma, kanunun verdiği yetki sınırları içerisindeki eylemler, zorunluluk hali şeklinde örneklendirilebilir. Bkz. KULULAR İBRAHİM, Merve Ayşegül, Rıza, Üstün Nitelikte Özel ve Kamusal Yarar Bağlamında Hukuka Uygunluk Nedenleri, SDÜHFD, C.9, S.2, 2019, s.308.

²² REMZİ/ AYDIN, s.293; NOMER, s.164.

2.1.1.2. Zarar Unsuru

Haksız fiil sorumluluğunun doğabilmesi için maddi ya da manevi bir zararın meydana gelmiş olması gereklidir. Zararın olmadığı bir durumda haksız fiil sorumluluğundan bahsetmek mümkün değildir. Burada maddi ve manevi zarar kavramlarına değinmek gerekir. Buna göre maddi zarar, fiili zarar ya da yoksun kalınan kar şeklinde ortaya çıkabilen, bir kimsenin malvarlığında meydana gelen para ile ölçülebilecek eksilmedir. Haksız fiilden dolayı malvarlığında bir azalma söz konusuysa, haksız fiilin mal varlığına ya da şahıs varlığına karşı işlenmesi bakımından bir fark söz konusu değildir. İki durumda da zarar maddi zarar olarak ele alınmaktadır²⁴. Manevi zararın tanımı konusunda doktrinde fikir birliği mevcut değildir. Manevi zararda subjektif ve objektif olmak üzere iki görüş mevcuttur. Subjektif anlayışa göre manevi zarar, bir kimsenin haksız fiile uğramasından sonra bu kişinin haksız fiilden dolayı hissettiği acı, ızdırap ve mahçupluktan dolayı yaşama sevincinin azalması şeklinde tanımlanabilir²⁵. Objektif anlayışa göre ise haksız fiile uğrayan bir kişinin şahıs varlığında iradesi dışında meydana gelen azalma manevi zarar olarak nitelendirilebilir. Burada tanımlar arası fark, ayırt etme gücüne sahip olmayanlar ve tüzel kişiler için önemli bir karaktere bürünmektedir. Çünkü subjektif zarar anlayışına göre tüzel kişiler ve ayırt etme gücüne sahip olmayanlar için hissedilen bir acı ve ızdıraptan bahsedilemez ve buna göre tüzel kişilerle ayırt etme gücüne sahip olmayanların manevi tazminat istemesi mümkün olamaz. Ancak objektif zarar teorisine göre ister tüzel ister gerçek olsun her şahsın kişilik hakkı vardır ve haksız fiilden dolayı bu kişilik hakkında bir azalma söz konusu olursa bu hakkın tazmini gerekmektedir²⁶. Yargıtay tarafından benimsenen uygulama tüzel kişilerin manevi zararlarının tazmini yönündedir. Manevi zararda da maddi zararda olduğu gibi haksız fiilin şahıs varlığına yönelik işlenebileceği gibi mal varlığına yönelik de işlenmesi söz konusu olabilir. Buna örnek olarak, kişi için hatırası yüksek olan bir mal varlığına yönelik olarak gerçekleşen haksız fiil sonucunda kişinin duyduğu acı ve ızdırap sonucu manevi zararın meydana gelmesi gösterilebilir²⁷.

²³ Ancak 6098 sayılı TBK. m. 64'ün ikinci fıkrası uyarınca kişinin, kendisine ya da başkasına açık ya da yakın zarar gelme tehlikesine karşı bir başkasının malında zarara sebep olma halinde, hakimnin hakkaniyete göre sorumluluk belirleme hali mevcuttur.

²⁴ AKINTÜRK/ ATEŞ, s.90; KILIÇOĞLU, s.388.

²⁵ AYAN, s.279; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.91; ERDOĞAN, s.134 (Borçlar).

²⁶ AYAN, s.280; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2020, s.605.

²⁷ KILIÇOĞLU, s.389.

2.1.1.3. İlliyet Bağı Unsuru

Bir sorumluluğun doğabilmesi için mutlaka eylem ile zarar arasında bir illiyet bağının bulunması gerekir. Zira illiyet bağı kurulamazsa haksız fiilin diğer unsurları meydana gelse bile sorumluluktan söz edilemez. Her olayda zararlı sonucun doğmasında genellikle tek bir sebep söz konusu olmaz. Zararlı sonucun doğmasına sadece bir sebep yol açabileceği gibi; birden fazla sebebin birleşmesi sonucunda zararın oluşmasına tanık olunan durumlar mevcuttur. Birleşen bu sebepler üçüncü kişiler tarafından oluşturulan sebepler olabileceği gibi, zarar gören kişinin eylem ve davranışları da bu sebeplere dahil olabilir. Zarar gören kişinin zarar görmesinde veya meydana gelen zararın artmasında kendi kusuru (müterafik kusur) var ise sorumlu tutulan kişinin sorumluluğunun azaltılması gerekir. Burada sorumluluktan bahsedebilmek için zararlı sonucun doğmasıyla yapılan davranış arasında illiyet bağı bulunması gerekir. Zira illiyet bağı kurulamazsa haksız fiilin diğer unsurları meydana gelse bile sorumluluktan söz edilemez²⁸.

Sorumluluğun temel şartlarından olan illiyet bağının somut olayda var olup olmadığını tespit etmek önem arz etmektedir. Çünkü, bir hareket yapılmış bu hareket sonucu zararlı bir sonuç doğmuş olsa bile; yapılan eylem ile meydana gelen sonuç arasında illiyet bağı yok ise veya illiyet bağı kesilmiş ise herhangi bir sorumluluğun varlığından söz edilemeyecektir. O halde illiyet bağının belirlenmesi için geliştirilen teorilerden de kısaca bahsetmekte yarar olduğu kanaatindeyiz. İlliyet bağının nasıl belirleneceği konusunda şart ve uygun illiyet bağı olmak üzere iki farklı teori mevcuttur. Bu teorilere kısaca değinmekte fayda vardır.

Şart teorisi, zaman bakımından zararlı sonucun önünde bulunan her hareket o sonucun sebebidir. Şartlardan birinin eksikliği o sonucu doğurmayacak idiyse şart teorisine göre arada illiyet bağı kurulmuştur. Şart teorisi sorumluluğu sınırsız bir şekilde genişlettiği için öğreti tarafından çokça eleştirilmiştir.

Sorumluluk hukuku bakımından öğreti ve uygulamanın tercihi uygun illiyet bağı teorisine göre ise hareket, olayların akışı ve genel hayat tecrübelerine göre zararlı sonucun doğmasını muhtemel hale getirmişse arada illiyet bağı kurulmuş sayılır. Bir başka deyişle somut olayda yapılan hareketin, hayat tecrübeleri göz önünde tutularak,

²⁸ EREN, s.636; AKINCI, s.138; NOMER, s.178.

zararlı sonucu meydana getirmeye elverişli olup olmadığı incelenmeli, elverişliyse illiyet bağının kurulduğu kabul edilmelidir²⁹.

Bazı olaylarda zararlı sonucu meydana getirmeye elverişli birden fazla sebep mevcut olabilir. Böyle bir durumda sebepler birleşerek zararlı sonucu meydana getirebileceği gibi tek başına ayrı ayrı hepsinin zararlı sonucu meydana getirmeye elverişli olması da söz konusu olabilir. Birleşerek zarar meydana gelirse hareketi yapanlar arasında müteselsil sorumluluk söz konusu olacaktır. Her sebebin tek başına zararı meydana getirmeye elverişli olduğu durumda ise her iki hareket zaman bakımından aynı anda yapılmışsa müteselsil sorumluluk doğacaktır; ancak biri diğerinden daha önce yapılmışsa hareketi ilk yapanın sorumluluğu doğacak sonra yapanın sorumluluğu ise fiilin etkisiyle sınırlı kalacaktır.

Burada ayrıca değinmek gerekir ki, illiyet bağının tespit edilmesinin yanında; illiyet bağının da kesilmemiş olması gerekir. Kısaca belirtmek gerekirse, zarar görenin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir sebep illiyet bağını keser ve böylece eylem veya davranışı gerçekleştirenin sorumluluğundan bahsedilemez³⁰. Söz konusu davranışı gerçekleştirmiş olan kişi bu davranışına rağmen sorumluluktan kurtulmuş olur ve herhangi bir tazmin yükümlülüğü ile karşılaşmaz.

2.1.1.4. Kusur Unsuru

Kusur kavramı TBK'da tanımlanmamış tanımlama işi doktrin ve içtihadı bırakılmıştır. Buna göre kusur, bir kimsenin kasten ya da ihmali şekilde ortaya çıkabilecek, hukuk düzeni tarafından tasvip edilmeyen davranış biçimidir³¹.

Kusurun sübjektif unsur olduğunu savunan görüş³² yanında objektif unsur olduğunu savunan görüşler de mevcuttur³³. Sübjektif unsur görüşüne göre, kusur tespitinde davranışı gösteren kişinin psikolojik durumu, kişisel ve mesleki becerileri, eğitim seviyesi gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Objektif unsur görüşüne göre ise,

²⁹ REMZİ/ AYDIN, s.306-307; KILIÇOĞLU, s.397; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.92.

³⁰ KILIÇOĞLU, s.401-403; AYAN, s.284-285.

³¹ TEKİNAY, Selahattin Sulhi/ AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s.492; EREN, s.643; KILIÇOĞLU, s.403; NOMER, 178; KOŞAR, Günhan, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2019, s.85.

³² NOMER, s.178; KILIÇOĞLU, s.403, TEKİNAY/ AKMAN/ BURCUOĞLU/ ALTOP, s.492.

³³ Teoriler hakkında bkz. EREN, s.644-645 vd.

benzer durumda aynı sosyo kültürel grup içerisinde yaşayan dürüst, makul ve güvenilir bir insandan yapılması beklenen davranış göz önünde tutulmaktadır.

Sorumluluk hukuku bakımından ise kusurun objektif ve sübjektif olmak üzere iki yönünün de mevcut olduğu ileri sürülmektedir. Zira mevcut davranışın aynı şartlar altında örnek bir kişinin muhtemel davranışıyla örtüşmemesi kusurun objektif yönünü simgelerken, davranışı yapan kişinin ayırt etme gücüne sahip olup olmayışı ise kusurun sübjektif yönünü simgelemektedir³⁴.

Kusurun derecesi haksız fiilin oluşumu bakımından bir önem teşkil etmemektedir. Ancak kusurun derecesinin tespiti sorumluluğun kapsamının belirlenmesi bakımından önemlidir. Ayrıca 6098 sayılı TBK. m. 49/2 gereğince ahlaka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin sorumluluğunun oluşması için ahlaka aykırı fiili gerçekleştiren kişinin; illiyet bağının kesilmesi için ise üçüncü kişinin ya da zarar gören kişinin ağır kusurunun var olması gerekmektedir³⁵.

2.1.2. Kusursuz Sorumluluk

Haksız fiil sorumluluğu kural olarak kusur ilkesine bağlanmıştır. Teknolojinin gelişmesi ve toplum yapısının daha karmaşık bir hal almasıyla kusurun varlığı olmadan da zararın meydana gelmesi olası hale bürünmüştür. Bundan dolayı sosyal adaleti sağlamak adına, bazı hallerde kusur olmaksızın meydana gelen zarardan sorumluluk doğmaktadır. İşte bu tür durumların varlığında kusursuz sorumluluk hallerinden bahsedilecektir³⁶. Kusursuz sorumlulukta haksız fiil sorumluluğunun, kusur hariç bütün unsurlarının gerçekleşmesi gerekmektedir. Kusursuz sorumluluk durumunda genel olarak zarardan sorumlu olanla zararı veren kişi aynı değildir. Bazı durumlarda da zarar, bir kişiden değil sorumlu olan kişinin sahip olduğu bazı varlıklardan dolayı meydana gelmiştir. Ancak bu durumlarda zarardan sorumlu olan kişi zarara sebep olmuştur. Bundan dolayı kusursuz sorumluluğu sebep sorumluluğu olarak adlandıran yazarlar olduğu gibi objektif sebep sorumluluğu olarak adlandıran yazarlar da mevcuttur³⁷.

³⁴ AYAN, s.271-272.

³⁵ KILIÇOĞLU, s.405-408; REMZİ/ AYDIN, s.303.

³⁶ AKINTÜRK/ ATEŞ, s.95; KILIÇOĞLU, s.411; BAŞOĞLU, Başak, Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuk ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.2, 2015, s.32, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/208350>, E.T. 18.03.2021 (çevrimiçi).

³⁷ AKINCI, s.154; AYAN, s.287; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.96; KILIÇOĞLU, s.411; NOMER, s.181.

Kusursuz sorumluluk durumunda sorumlu olan kişiyle bir başka hukuksal sebepten dolayı birlikte sorumluluk hali söz konusu olabilir. Ancak burada kusursuz ya da kusurlu sorumluluk hükümlerine göre başka kişilerin de sorumlu tutulabilmesi kusursuz sorumluluk halini ortadan kaldırmaz ve sorumluluk müteselsil şekilde devam eder. Sorumlu kişiler arasında rücu etme bakımından bir iç ilişki söz konusu olur³⁸.

Kural kusur sorumluluğu olduğundan bir olayda kusursuz sorumluluk olduğunu kabul edebilmek için buna izin veren bir kanun hükmünün olması gerekmektedir³⁹. Kusursuz sorumluluğun kabul edilebilmesi için hakkaniyet sorumluluğu, özen yükümlülüğünden doğan sorumluluk ve tehlike sorumluluğu şeklinde üç temel esas benimsenmiştir⁴⁰.

2.1.2.1. Hakkaniyet Sorumluluğu

Bir kimsenin kusuru olmasa dahi zarardan sorumlu olmasını gerektiren bazı haller vardır. Hakkaniyet sorumluluğu olarak adlandırılan bu durum TBK. m. 65'te düzenlenmiştir. Buna göre ayırt etme gücüne sahip olmayan bir kişinin verdiği zararın kısmen veya tamamen giderilmesine karar verilebilir. Zira ayırt etme gücüne sahip olmayan bir kimsenin verdiği zarara, zarar görenin katlanmasını katlanması hakkaniyete aykırılık teşkil edecektir. Burada işin mahiyeti gereği bir tehlike sorumluluğu ya da kişinin göstermesi gereken bir özen söz konusu değildir. Bu gibi durumlarda zarar görenin, zararının giderilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyacın karşılanması amacıyla kanun koyucu bazen hakkaniyet gereği bazen de fedakarlığın denkleştirilmesi ilkesi gereği bu sorumluluğu öngörmüştür⁴¹.

2.1.2.2. Özen Yükümlülüğünden Doğan Sorumluluk

Kanun koyucu bazı kişilere hakimiyeti altındaki kişi ya da şeylerden dolayı, özen gösterme, gözetim altında tutma ve zararın meydana gelmemesi için her türlü önlemi alma gibi belirli sorumluluklar yüklemiştir⁴². Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen kişi kusuru olmasa dahi doğan zarardan sorumlu olacaktır⁴³.

Özen yükümlülüğünden kaynaklı sorumluluk halinde kişiye kurtuluş kanıtı getirebilme imkanı sağlanmıştır. Eğer kişi kendisine yüklenen görevleri gereği gibi yerine

³⁸ KILIÇOĞLU, s.411.

³⁹ AKINCI, s.155.

⁴⁰ REMZİ/ AYDIN, s. 310; KILIÇOĞLU, s.412.

⁴¹ AKINCI, s.155; KILIÇOĞLU, s.413; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.97.

⁴² AKINCI, s.155.

⁴³ AYAN, s.287; KILIÇOĞLU, s.412.

getirdiğini veya gerekli özeni göstermesi halinde dahi zararın meydana geleceğini kanıtlarsa (illiyet bağının kesilmesi) meydana gelen zarardan sorumlu olmayacaktır. Burada kurtuluş kanıtı, kusursuzluğu ispat etmekle karıştırılmamalıdır. Zira kusur olay meydana geldiği anda söz konusu olurken gerekli dikkat ve özeni göstermemek ise olayın meydana gelmesinden çok daha önce söz konusu olan bir haldir⁴⁴.

Özen yükümlülüğünden kaynaklı sorumluluk türüne örnek olarak, hayvan bulunduranın sorumluluğu (TBK. m. 67-68), ev başkanının sorumluluğu (TMK. m. 369), adam çalıştıranın sorumluluğu (TBK. m. 66) gösterilebilir. Doktrinde tartışmalı olmakla birlikte yaygın görüşe göre yapı malikinin sorumluluğu (TBK. m. 69-70) da özen yükümlülüğünden kaynaklı sorumluluk türü olarak kabul edilmiştir⁴⁵.

2.1.2.3. Tehlike Sorumluluğu

Tehlike sorumluluğu 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemesine karşı 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nun 71. maddesinde genel olarak ele alınmıştır⁴⁶. 6098 sayılı kanuna göre: “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*”.

Başkasının can ve mal varlığını tehlikeye düşürebilecek faaliyetlerden meydana gelen zararlarda, bu faaliyetlerde bulunan kişiler kusurlu olmasa dahi bu zararlardan sorumlu tutulacaktır. Tehlike sorumluluğu esasına dayanan zararlarda kişinin kurtuluş kanıtı getirme imkanı bulunmamaktadır. Ancak zararlar faaliyet arasında illiyet bağını koparacak bir durum var olduğunda sorumluluktan kurtulma söz konusu olabilir⁴⁷.

Tehlike sorumluluğunun en belirgin örneği 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda düzenlenen araç işletenin kusursuz sorumluluğudur⁴⁸. Araç sahibi, salt araç sahibi olmasından dolayı aracı kullanan kişinin kusurlu olarak üçüncü kişilere verdiği zararlardan sorumludur. Araç sahibi aracı kullanmadığı ve hatta olay bölgesinde dahi bulunmadığı halde sadece araç sahibi olmasından dolayı sorumludur. Zira bu tür bir aracı işletmek tehlikeli bir iştir ve her an başkasına zarar verme potansiyeli taşımaktadır.

⁴⁴ KILIÇOĞLU, s.412; BAŞOĞLU, s.39.

⁴⁵ KILIÇOĞLU, s.413; BAŞOĞLU, s.40; REMZİ/ AYDIN, s.311; AYAN, s.287.

⁴⁶ AYAN, s.299; REMZİ/ AYDIN, s.311; AKINTÜRK/ ATEŞ; s.95.

⁴⁷ AYAN, s.299; KILIÇOĞLU, s.414.

⁴⁸ AKINCI, s.155; KILIÇOĞLU, s.414; AYAN, s.299.

Zarar görenlerin zararlarını kolayca telafi edebilmek bakımından kusurlu olan sürücünün yanında araç sahibinin de sorumlu tutulması, hakkaniyete daha uygun bulunmuştur. Böyle bir düzenleme ile, verdiği zararları tazmin etme gücüne sahip olmayan kişilerin verdikleri zararlar nedeniyle, zarar görenlerin mağdur olmaları önlenmiş olmaktadır.

2.2. Genel Olarak İşçi ve İşveren Kavramı

Konumuz işçinin verdiği zararlardan dolayı işverenin sorumluluğu olduğundan işçi ve işveren kavramlarını ayrı başlıklar halinde incelemekte yarar bulunmaktadır. Çünkü, karmaşık iş ilişkilerinde kimin işçi statüsünde ve kimin işveren statüsünde olduğunu belirlemek önem arz etmektedir. Meydana gelen problemlerin çözümünde işçi ve işverenin tespit edilmesi o problemin çözümüne önemli katkı sağlayacak ve sistematik olarak çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu bakımdan işçi ve işveren kavramları ayrı ayrı ele alınacaktır.

2.2.1. İşçi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi kavramı, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi... denir.*” şeklinde tanımlanmıştır (İŞK. m. 2). Kanunda gerçek kişi olma ve iş sözleşmesine dayanma unsurları vurgulanmıştır. İşçinin gerçek kişi olması ve bir iş sözleşmesi ile işveren nezdinde çalışması esaslı unsur olarak kabul edilmiştir. Burada iş sözleşmesinin belirli-belirsiz ya da tam-kısmi süreli olmasının önemi bulunmamaktadır. Esas olan işçi ve işveren arasında serbest iradeyle kurulmuş bir iş sözleşmesinin mevcut olmasıdır. Ayrıca işçi iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme borcunu bizzat yerine getirmelidir⁴⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun tanımı ışığında, genel olarak işçi, belirli-belirsiz ya da tam-kısmi süreli olarak çalışabilen, işverene bir iş sözleşmesiyle bağımlı, ücret karşılığında emeğini ve zamanını işverenin denetimi ve direktifi altında sunan gerçek kişi şeklinde tanımlanabilir⁵⁰.

⁴⁹ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2015, s.15; BAŞBUĞ, Aydın/ YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 55,57; AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2020, s.52; KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOC AK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013, s. 14.

⁵⁰ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2020, s.133; SÜMER, s.15 (İş Hukuku); ERTOK, Serhat, İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuksal Sorumluluğu, Ankara 2020, s.20; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2020, s.71,92; MOLLAMA HMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s.139-140; AKİPEK, Şebnem/

İşçi sıfatının kazanılabilmesi için kişinin mutlaka özel sektöre ait işyerinde çalışması gerekmez. Kamu kuruluşlarında da iş sözleşmesi kurularak işçi sıfatının kazanılması mümkündür. Ayrıca yapılan işin fiziki olması da şart değildir fikren yapılan işlerde de, iş sözleşmesinin gerekli unsurları mevcut olduğu sürece çalışan, işçi niteliği kazanacaktır⁵¹.

2.2.2. İşveren Kavramı

Çalışma konumuzun mahiyetini anlayabilmek adına, işveren kavramının yeterince benimsenmesi ve farklı durumlarda işveren sıfatının kime ait olduğunun doğru tespit edilebilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı işveren ve ilişkili kavramlar en ince detaylarıyla ele alınacak ve karşılaşılabilecek farklı durumlar incelenecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren tanımı, "*İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir.*" şeklinde yapılmıştır. Kanunda işverenin tanımı yapılırken işçi kavramı esas alınmış ve böylece iş sözleşmesi, sözleşmenin bir tarafı olan işçiyi belirlerken diğer tarafı olan işvereni de belirlemiştir⁵². Kanun metninden anlaşılacağı üzere şirket, dernek ve vakıf gibi özel hukuk tüzel kişileri ile üniversiteler ve belediyeler gibi kamu hukuku tüzel kişileri işveren olabileceği ayrıca bakanlıklar gibi tüzel kişiliği olmayan kamu kurumları ile adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları da işveren sıfatına sahip olabilir⁵³. Aynı şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da, "*Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları...ifade eder.*" şeklinde ve 27.09.2008 tarihli Resmi Gazete' de yayınlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde, "*İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan*

KÜÇÜKGÜNGÖR, Erkan, İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu, s.743; <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/Akipek8.pdf>, E.T. 31.03.2021 (çevrimiçi).

⁵¹ **SÜZEK**, s.133-134; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020, s. 48-49; **TUNÇER**, Polat, İş Hukuku, Ankara 2019, s.17.

⁵² **SÜZEK**, s.142; **SÜMER**, s.16 (İş Hukuku); **ERTOK**, s.21.

⁵³ **SÜZEK**, s.142; **ÇELİK**, Nuri/ **CANİKİLOĞLU**, Nurşen / **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s.100-101; **SOLAK**, Serdar, Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İstanbul 2020, s.3; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.155-156; **TUNÇER**, s.18.

kurum ve kuruluşları... ifade eder.” şeklinde paralel tanımlar yapılarak işveren kavramının kapsamı olabildiğince geniş tutulmuştur⁵⁴.

Burada 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanun'u ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki işveren kavramının tanımına da değinmek gerekir. Deniz İş Kanunu'na göre işveren, “*Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye “işveren” denir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda dikkat edilmesi gereken husus, işveren sıfatının kazanılabilmesi için işyeri maliki olmanın zorunlu olmamasıdır. Bu husus alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda önem arz etmektedir. Nitekim alt işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde çalıştırmasına rağmen alt işverenin işveren sıfatında herhangi bir değişiklik söz konusu olmamaktadır. Basın İş Kanunu'nda ise işveren kavramı açıkça tanımlanmamıştır. Ancak, “*Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*” şeklinde gazetecinin tanımı yapılmıştır. Bu tanımdan hareketle bir kimsenin Basın İş Kanunu kapsamında işveren sayılabilmesi için iş akdine dayalı olarak gazeteci çalıştıran kişiler olması gerektiği söylenebilir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmış ve işveren kavramı 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesindeki tanıma uygun şekilde benimsenmiştir⁵⁵.

İşveren kavramı ile ilgili tanımlar verilmiş olmasına ve teorik olarak işverenin kim olduğu açıklanmış olmasına rağmen, işveren statüsünün kime ait olduğunu tespit etmek bazı durumlarda güçtür. Uygulamada en çok rastlanan tanımlama zorluklarına ve karşılaşılan ihtilafli durumlara burada değinilecektir. İşin görülmesini isteme hakkına sahip olan gerçek ve tüzel kişiler ile, işçiye emir ve talimat verme yetkisini elinde bulunduran kişilerin aynı olduğu durumlarda; yönetim hakkının ve işin yapılmasını talep etme hakkının tek bir kişide olması nedeniyle teorik olarak her hangi bir güçlkle karşılaşmaz.

Doktrinde işin görülmesini isteme hakkıyla işçiye emir ve talimat verme gibi yönetim hakkının ayrı kişilerde olduğu durumlarda soyut ve somut işveren kavramlarından bahsedilmektedir. Buna göre işin görülmesi ediminin alacaklısı soyut işveren statüsüne

⁵⁴ **ERTOK**, s.22; **GÜVEN**, Ercan/ **AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2020, s.71.

⁵⁵ **SÜZEK**, s.142; **ERTOK**, s.27; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.153-154; **KAR**, Bektaş, İş Yargılama Usulü, Ankara 2021, s.387.

sahip olurken işçiye emir ve talimat verme yetkisini elinde bulunduran kişi somut işveren statüsünde değerlendirilmektedir. Soyut ve somut işveren kavramlarına birkaç örnek vermek gerekirse, işletme sahibinin hukuki işlem ehliyetinin olmadığı durumlarda yönetim hakkını kullanma yetkisi işletme sahibinin temsilcisi tarafından yerine getirilecektir. Aynı şekilde iflas eden müflis işin görülmesini isteme hakkına sahipken iflas masası ise yönetim hakkının sahibidir. Bu örneklerde müflis ve hukuki işlem ehliyeti olmayan işletme sahibi soyut işveren konumundayken iflas masası ve işletme sahibinin temsilcisi ise somut işveren konumundadır. Bir başka örnek ise mirasçılar işin görülmesini isteme hakkı varken vasiyeti yerine getirme görevlisinin emir ve talimat verme yetkisi vardır ve burada mirasçılar soyut, vasiyeti yerine getirme görevlisi ise somut işveren konumunu haiz olmaktadır⁵⁶.

Tüzel kişilikler şahıs ve sermaye topluluğu biçiminde kendisini gösterdiğinden, gerçek kişiler tarafından talep edilen işin yapılması ve yönetim işleri tüzel kişilerin organları eliyle yerine getirilir⁵⁷. Bu nedenle tüzel kişi işverenlerde de işverenin yetkilerinin bölünmesi kaçınılmazdır. Çünkü tüzel kişinin niteliğine uygun şekilde yapılacak faaliyetlerde ve bu arada işçi istihdam etmede tüzel kişinin organlarında görev yapan gerçek kişilerin işçiye emir ve talimat vermeleri işin doğasından kaynaklanmaktadır. Buna karşılık işin yapılmasını talep etme hakkı bizatihi tüzel kişiliğin kendisine aittir. İşin görülmesini isteme hakkıyla, yönetim hakkının bölünmüş olması ve çeşitli şirketlerde bir takım farklılıklara rastlanması nedeniyle burada anonim şirket, holding ve grup şirketlerde ki bazı özel durumların ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

2.2.2.1. Anonim Şirketlerde İşveren Statüsünün Belirlenmesi

Anonim şirketlerde somut işverenlik statüsü şirket organına aittir. Başka bir deyişle emir ve talimat verme yetkisi anonim şirketin organı olan yönetim kurulu tarafından ya da yönetim yetkisinin devredildiği kişi veya kişiler (murahhas)⁵⁸ tarafından

⁵⁶ SÜZEK, s. 143; Bununla ilgili karar için bkz. Y9HD, 3.12.2009, E. 2008/12235, K. 2009/33415; GÜVEN/ AYDIN, s.67; YILMAZ, Halil, Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, s.213; SÜZEK, Sarper, Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart 2010, s.18.

⁵⁷ KAR, s.388.

⁵⁸ Murahhas kavramı için bkz. DOĞAN YENİSEY, Kübra, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İÜHFİM, S.LXXIV Özel Sayı, C.1, 2016, s.325 vd. , <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/315159>, E.T. 18.04.2021 (çevrimiçi).

kullanılabilir. Anonim şirketlerde soyut işverenlik statüsü ise şirketin kendisine yani tüzel kişiliğe aittir.

Burada anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün şirketle arasındaki iş akdinin devam edip etmeyeceği; yönetim kurulu üyesinin ve şirket pay sahibinin şirketle iş ilişkisi kurup kuramayacağı meselesi gündeme gelmektedir. Anonim şirketlerde genel müdürlük yapan kişinin şirketle arasında bir iş ilişkisi mevcuttur ve bu durumda genel müdür işveren vekili niteliği yanında şirketin işçisi niteliğini de taşımaktadır. Genel müdürün sonrasında şirket yönetim kurulu üyesi olarak seçilmesi durumunda genel müdürün iş akdinin devam edip etmeyeceği bazı ayrımlarla belirlenmelidir. Doktrinde hakim olan görüşe göre genel müdüre yönetim yetkisi verilmişse yani genel müdür murahhas üye sıfatını kazanmışsa genel müdürün şirketle arasındaki ilişki vekalet akdine dayalı bir ilişkiye dönüşür ve genel müdür somut işveren statüsü kazanır. Bu durumun getirdiği sonuç olarak da işçi ve işveren statüsünün aynı kişide birleşmesi mümkün olmayacağından genel müdürün şirketle arasındaki iş akdinin sona erdiğinin kabulü gerekmektedir⁵⁹. Ancak Yargıtay'ın bu konuda hem doktrindeki genel görüş doğrultusunda hem de aksi yönde görüşler içeren kararları mevcuttur.

Yargıtayın bir kararına göre, davacı genel müdürün, davalı işveren ile arasındaki iş akdine dayalı olarak çalışmasından sonra, davacı genel müdürün yönetim kurulu üyeliğine seçilmesiyle iş akdi bozulmaz⁶⁰. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, davalı yönetim kurulu üyesi şirket genel müdürü ve diğer çalışanların davalarının İş Mahkemesinde açılması üzerine ilk derece mahkemesinin banka genel müdürünü diğer çalışanlardan ayırarak hakkında görevsizlik kararı vermesini onamış ve davanın Asliye Ticaret Mahkemesinde görülmesini hükme bağlamıştır. Ancak dava konusu olayda banka genel müdürünün iş akdinin yönetim kurulu üyesi seçilmesiyle birlikte banka tarafından 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 13. maddesine göre feshedildiği, banka müdürüne ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı dosyadaki bilgilerden anlaşılmıştır. Bu yüzden davaya konu olayda hangi mahkemenin görevli olduğu hususu incelenirken, yönetim kurulu üyeliğinin banka müdürünün iş akdini sona

⁵⁹ SÜZEK, s.145-146; DOĞAN YENİSEY, s.322-323; YILMAZ, s.172-173 (İşveren Vekili).

⁶⁰ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 12.10.2010, E. 2008/35169, K. 2010/28779, Sinerjimevzuat, E.T. 18.04.2021 (çevrimiçi); DOĞAN YENİSEY, s.314; SÜZEK, s.145.

erdirip erdirmediği Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca inceleme konusu olmamış zira banka müdürünün iş sözleşmesi banka tarafından daha önce geçerli sebeple feshedilmiştir. Burada banka müdürünün davasının İş Mahkemesince değil Asliye Ticaret Mahkemesince görülmesinin asıl sebebi davalının eTTK ve (mülga)Bankalar Kanunu açısından sahip olduğu özel statüden kaynaklanmaktadır. Ancak yine de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, banka müdürlüğü ve yönetim kurulu üyeliğinin birleşmesi durumunda iş akdinin sona ereceği yönündeki görüşünü *“..yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında bir hizmet akdi bulunmadığını, en azından şirket genel müdürü iken, yönetim kurulu üyeliğine seçilen kişinin hizmet akdi ilişkisinin sona erdiğini kabul etmiştir.”* şeklindeki lafzında açıkça belirtmiştir⁶¹.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, şirket genel müdürünün yönetim kuruluna seçilmesinden sonraki durumunun, murahhas üye sıfatına sahip olup olmama şeklinde ikili ayrıma gidilmek suretiyle belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir⁶². Buna göre şirket genel müdürü murahhas üye niteliğindeyse artık somut işveren statüsünü kazanır ve şirketle arasındaki iş akdi sona erer⁶³.

Şirket müdürünün normal şartlarda işveren vekili veya işçi statüsünde olması ancak murahhas yönetim kurulu üyesi seçildikten sonra somut işveren statüsüne sahip olup, işçi statüsünün sona ermesi, bazı durumlarda sorumluluk bakımından farklılıklar teşkil edeceğinden somut olaylarda yönetim kurulu üyesi şirket müdürünün statüsünün doğru şekilde tayin edilmesi önemlidir⁶⁴.

⁶¹ YHGK, 05.02.2003, E. 2003/9-82, K. 2003/65, Sinerjimevzuat, E.T. 18.04.2021 (çevrimiçi); SÜZEK, s.145; DOĞAN YENİSEY, s.313-314.

⁶² *“İş Kanununa tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde ise, kişi- organ statüsünü haiz olup olmadığının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, yürütmekte olduğu genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili, kişi- organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin sona erdiği kabul edilmelidir.”*, (Y9HD, 12.10.2010, E. 2008/35169, K. 2010/28779), Sinerjimevzuat, E.T. 19.04.2021 (çevrimiçi), Benzer karar için bkz. *“ Şirketlerde tüzel kişiliği temsil eden genel müdür veya müdürlerin ticari temsilci oldukları açıktır. Ticari temsilcinin yukardaki düzenlemelere göre gerçek anlamda ortak olmadıkça, bağımsız hareket etmedikçe ve murahhas üye olmadığı sürece, iş ilişkisi kapsamında çalıştığı kabulü gerekir.”* (Y9HD, 19.02.2015, E. 2015/603, K. 2015/7529), Sinerjimevzuat, E.T. 19.04.2021 (çevrimiçi).

⁶³ SÜZEK, s.146; DOĞAN YENİSEY, s.314.

⁶⁴ SÜZEK, s.184-186; SÜMER, Haluk Hadi, İş Kazası Halinde İşveren Vekilini Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s.324; YILMAZ, s.341-342 (İşveren Vekili).

2.2.2.2. Birlikte İşverenlik Durumunda İşveren Statüsünün Belirlenmesi

Birlikte işverenlik ilişkisi, bir çalışanın birden fazla şirketle ya da işverenle aynı mahiyette işi yapmak üzere tek bir iş ilişkisi kurması sonucunda meydana gelir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bu iş sözleşmesinin ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmesi şeklinde ayrılabilme olanağının bulunmayışıdır. Uygulamada genelde Holding ve grup şirketlerde birlikte işverenlik durumu söz konusu olur. Ancak bağımsız şirketler ya da işverenler arasında da birlikte işverenlik ilişkisi söz konusu olabilir, bu durumda arada sözleşmesel bir ilişkinin bulunması gerekir⁶⁵.

Holding ve grup şirket bünyesindeki şirketlerin her birinin ayrı ve bağımsız tüzel kişilikleri mevcuttur. Bu da göstermektedir ki holding ve şirket topluluklarının içerisindeki şirketler, bünyelerinde iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları işçiler karşısında, ayrı birer işveren statüsüne sahiptir⁶⁶. Ancak bu tür toplulukların içerisinde bir işçi bir çok farklı alanda, ya da bu toplulukların ortak alanlarında çalıştırılabilir. İş görme ediminin farklı işverenlere karşı yüklenildiği durumlarda birlikte işverenlik söz konusu olur. Böyle bir durumda her tüzel kişilikle ayrı ayrı iş sözleşmesi yapılabileceği gibi bir iş sözleşmesinin içerisinde birden fazla işverene aynı zaman ve nitelikte iş görme edimi yüklenilmesi mümkündür. Buna karşılık işveren statüsünün tespiti güç olabilir.

İşçinin tek bir işverenle iş sözleşmesi kurduğu durumda, diğer işverenlerin aynı nitelikteki işlerini aynı zamanda görmesi, sözleşme kurmadığı işverenlerle arasında sözleşmesel bir ilişki kurulduğunu göstermeye yetmez. Burada işverenlerin birlikte işveren olarak sayılabilmesi için, işçiyle aralarında bağımlılık ilişkisinin kurulması gerekmektedir. Başka bir deyimle sözleşme kurmayan işverenlerin işçi üzerinde yönetim yetkisi olması gerekmektedir. Yönetim hakkının kullanılmadığı bir ilişkide birlikte işverenlikten bahsedilemez⁶⁷.

⁶⁵ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 17.06.2013, E. 2011/2705, K. 2013/186665 Yargıtayın bu kararında her ne kadar sözleşmeye sonradan katılma halinde birlikte işverenlik olmayacağına hükmetse de, doktrinde sözleşmeye sonradan katılma şeklinde de birlikte işverenlik durumunun söz konusu olabileceği savunulmuştur. Bkz. **EYRENCİ**, Öner, Şirket Topluluklarında-Holdinglerde Çalışma İlişkileri, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s.579; **SÜZEK**, s.151.

⁶⁶ **SÜZEK**, s.149; Holding ya da şirket toplulukları bünyesindeki şirketlerde çalışan işçilerin iş güvencesi yönünden sayılarının belirlenmesinde her şirketin ayrı ayrı, aynı işkolundaki işçilerin sayısının belirlenmesi gerektiği yönündeki içtihadı birleştirme kararı için bkz. YİBHKG, 09.06.2017, E.2016/3 K.2017/4, Sinerjimevzuat, E.T. 20.04.2021 (çevrimiçi).

⁶⁷ **EYRENCİ**, s.579.

2.3. Adam Çalıştıran Kavramı

6098 sayılı Borçlar Kanunu madde 66'da adam çalıştıran kavramının tanımı yapılmamış, adam çalıştıran sorumluluğunun kapsamı düzenlenmiştir. Ancak madde metninden adam çalıştıran kavramının içeriğini çıkartmak mümkündür. Adam çalıştıran, bağımlılık ilişkisi içerisinde işlerini bir başka kişiye menfaati doğrultusunda gördüren, çalıştırdığı kişi üzerinde denetim ve gözetim yetkisine sahip kişi şeklinde kısaca tanımlanabilir⁶⁸.

Adam çalıştıran gerçek kişiler olabileceği gibi işçi ile aralarında özel hukuk ilişkisi olmak şartıyla kamu hukuku, medeni hukuk ve ticaret hukuku tüzel kişileri de adam çalıştıran sıfatına sahip olabilir. Ayrıca tüzel kişili bulunmayan adi ortaklıklarda da adam çalıştıran ilişkisinin mevcut olması muhtemeldir⁶⁹.

Adam çalıştıran-çalışan ilişkisinin bulunması için arada bir sözleşmenin olması zorunlu değildir. Çalışan çalıştırmanın bilgisi ve talimatı doğrultusunda işi hatır için dahi yapmış olsa burada çalıştıran-çalışan ilişkisi kurulabilir. Burada önemli olan çalışanın çalıştırana bağımlı olarak işi çalıştıran yararına görmesidir. Ayrıca işin devamlılığı ve ücret karşılığı olup olmayışı da ilişkinin kurulması bakımından bir önem ifade etmeyecektir⁷⁰.

2.4. Adam Çalıştıran ve İşveren Kavramları Arasındaki Farklar

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 66'da düzenlenen adam çalıştıran kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu madde 2'de tanımlanan işveren kavramına göre daha geniş bir kavramdır. Zira işveren sıfatına haiz olabilmek için çalışan ve çalıştıran arasında, adam çalıştıran sıfatına haiz olma şartlarının aksine, bir iş sözleşmesinin bulunması şarttır. Buna ek olarak 4857 sayılı İş K. madde 8 ve 6098 sayılı TBK. m. 393'teki iş sözleşmesi

⁶⁸ EREN, s.696; TANDOĞAN, Haluk, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981, s.56; OKYAR KARAOSMANOĞLU, Dila, Adam Çalıştıran Sorumluluğu (TBK. m. 66), Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2019, s.70.

⁶⁹ KILINÇ, Ayşe Nur, Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu, Ankara 2018, s.42-43; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.71.

⁷⁰ KILIÇOĞLU, s.423-424; AYAN, s.290.

tanımlarından yola çıkarak, iş sözleşmesinin dolayısıyla işveren sıfatını haiz olmanın şartı olarak belirli bir ücret karşılığında iş gördürme gerekliliği sayılabilir⁷¹.

2.4.1. İş Sözleşmesi ve Unsurları

İş sözleşmesinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu ve ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yapılmıştır. İşK. m. 8/1'de, "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*" şeklinde bir tanım yapılmıştır. TBK. m. 393'te ise, "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*" şeklinde tanım yapılmıştır. Bu tanımları incelediğimizde iki kanundaki tanımın birbiriyle benzer ve örtüşür şekilde olduğu aşikardır. Buna göre iş sözleşmesinin unsurları olarak iş, bağımlılık ve ücret açıkça ifade edilmiştir.

Adam çalıştıran sıfatının aynı zamanda işveren sıfatına bürünebilmesi için çalışan ve çalıştıran arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin varlığından bahsedebilmek için İşK.'daki ve TBK.'daki iş sözleşmesi tanımlarında da açıkça değinilen, bağımlılık, ücret ve iş olmak üzere üç temel unsurun bir arada olması zorunludur. Burada iş sözleşmesinin temel unsurlarından birisi olan iş unsuru, çalıştıran ve çalışan arasında iş sözleşmesi kurulmuş olmasa bile mevcuttur. Bağımlılık ise çalıştıran ve çalışan arasında da bulunur ve işveren ve adam çalıştıran arasında ayırt edici bir nitelik ihtiva etmez. Adam çalıştıran ve işveren arasındaki asıl farkın oluşmasını sağlayan unsur ücrettir⁷².

2.4.1.1. İş Unsuru

İş unsuru, ücret edimi karşılığı yapılması üstlenilen bir işin görülmesi olarak tanımlanabilir. İş, iş sözleşmesinin temel unsurudur ancak diğer sözleşmelerden ayırt edici değildir. 4857 sayılı İşK.' da işin niteliği ve türü bakımından bir sınırlandırılmaya gidilmemiştir⁷³. İş temelinde bir insan eyleminden oluşmaktadır ve sadece olumlu davranışlar iş olarak nitelendirilebilir. Kaçınma ya da katlanma şeklinde olumsuz

⁷¹ DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, İş Hukuku, İstanbul 2019, s.67; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.71; EREN, s.701; ANTALYA, O. Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.V/1,2, Ankara 2019, s.342-343.

⁷² KILINÇ, s.104.

⁷³ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.255; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.84-85; DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2016; s.65.

eylemlerin iş olması beklenemez⁷⁴. Ancak pek tabii yan edim yükümlülüklerinin bir kaçınma ya da katlanma şeklinde olması mümkündür.

Devamında işin fiziki olabileceği gibi zihni olması da mümkündür⁷⁵. İş, kural olarak işçi tarafından bizzat ifa edilmelidir⁷⁶. Özellikle hizmet sektöründe işçinin bir işi yapması için bekletilmesi halinde iş unsuru gerçekleşmiş olur ve aksi yönde sözleşme yoksa işçi ücretin tamamını alır⁷⁷. Buna örnek olarak, alışveriş merkezinde satış danışmanı olarak çalışan kişilerin, tüm gün hiç müşteri gelmemesine rağmen mağazada beklemeleri halinde ücretin tamamına hak kazanmaları verilebilir.

İşçi burada belli bir sonucu meydana getirmeyi değil, belli bir amaca yönelik belirli bir eylemi göstermeyi üstlenmiştir^{78,79}. İş yapma işverene karşı yüklenilmesine rağmen bazı durumlarda üçüncü kişi lehine de meydana gelebilmektedir⁸⁰. Geçici iş ilişkisi bunun en güzel örneğidir. Ayrıca başka bir sözleşme ifası için yardımcı kişi sıfatıyla yapılan işlerde de menfaatine iş görülenle işi yapan arasında iş sözleşmesine konu olmaz. Bu hale ise lokantada çalışan garsonun, müşteriye yemek götürmesinde, müşteri menfaatine yapılan iş, müşteri ve garson arasında iş sözleşmesine konu olmaz. Nitekim iş görme edimi işverene karşı üstlenilmiştir⁸¹.

2.4.1.2. Bağımlılık Unsuru

İş sözleşmesinin karakteristik unsuru olan bağımlılık, işin işveren talimatları doğrultusunda, işverenin denetimi ve gözetimi altında görülmesi olarak tanımlanabilir. Buradaki bağımlılık iş sözleşmesinde işçinin kişiliği ön planda olduğundan kişisel bir

⁷⁴ GÜVEN/ AYDIN, s.96; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.255; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.85; ZEVKLİLER, Aydın/ GÖKYAYLA, Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2017, s.427.

⁷⁵ SÜZEK, s.223; NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s.167; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.85; AKYİĞİT, s.98-99 (Bireysel); GÜVEN/ AYDIN, s.95; SENYEN KAPLAN, s.81; YÜKSEL, Sera Reyhani, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi, İSGHD, C. 10, S. 39, 2013, s.84.

⁷⁶ AKYİĞİT, s.120 (İş Hukuku); AKYİĞİT, s.100 (Bireysel); MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.84.

⁷⁷ AKYİĞİT, s.99 (Bireysel).

⁷⁸ SENYEN KAPLAN, s.83; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.68; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.256; AKYİĞİT, s.99 (Bireysel); AKYİĞİT, s.120 (İş Hukuku); ZEVKLİLER/ GÖKYAYLA, s.427.

⁷⁹ Bu husus bazı yazarlar tarafından zaman unsuru olarak ayrıca ele alınmıştır. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.86; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.256 vd.

⁸⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.256.

⁸¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.85; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.255-256.

bağımlılık söz konusudur. Kişisel bağımlılık hukuki bağımlılık olarak adlandırılmaktadır^{82,83}.

Bağımlılık, daha öncelerinde işin işverene ait bir yerde görülmesi gerekliliğine değinirken değişen koşullara uyum sağlamak adına, işin işverenin belirlediği yerde görülmesi şeklinde bir kriter ileri sürülmüştür. Değişen ve gelişen iş hayatı ile birlikte artık işin işyerinde ya da işverenin belirlediği alanlarda yapılması kıstası bağımlılığın belirlenmesi için yetersiz kalmaktadır⁸⁴. Devamında işin işverenin belirlediği zamanlarda, onun talimatları ve planlamasına göre işlemesi gerekmektedir. İş sürelerini esneklediği çalışma usulleri hukuki bağımlılığı dışlayan nitelikte değildir⁸⁵. Hukuki bağımlılığın belirlenmesinde bir diğer faktör, iş için gerekli araç ve gereçlerin yanında üretimde kullanılan malzemelerin işveren tarafından sağlanmasıdır. Burada 6098 sayılı TBK. m. 413 gereği aksine bir gelenek ya da sözleşme varken, sırf araç gereç temininin işveren tarafından sağlanmaması hasebiyle hukuki bağımlılık olmadığı sonucuna gidilemez⁸⁶. Son olarak hukuki bağımlılığın söz konusu olabilmesi için işçinin organizasyonla bütünleşmesi gerekmektedir. Yani işverenin talimatlarıyla işverenin denetiminde işi görmelidir. Ancak bu hususta da, işverenin uzmanlık alanı dışında kalan hususlarda işçiye yönetim yetkisini bizzat uygulaması mümkün olmamakta ya da ödünç

⁸² SÜZEK, s.225; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.262-263; AKYİĞİT, s.121 (İş Hukuku); MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.87; YÜKSEL, s.85 (Hizmet Sözleşmesi).

⁸³ Hukuk Genel Kurulunun bağımlılık unsurunun belirlenmesine ilişkin kararı için bkz. “Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve iş yerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait iş yerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın iş yerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” (YHGK, 15.10.2019, E. 2019/549, K. 2019/1058), Sinerjimevzuat, E.T. 21.04.2021 (çevrimiçi); AKYİĞİT, s. 101 (Bireysel); Anayasa Mahkemesinin bağımlılık unsurunun belirlenmesine ilişkin kararı için bkz. “..iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran, bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar.” (AYMGK, 27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29); GÜVEN/ AYDIN, s.97.

⁸⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.266-267.

⁸⁵ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014; s.172; SENYEN KAPLAN, s.82.

⁸⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.270.

iş ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde talimat verme yetkisi bir başka işverene geçmektedir⁸⁷.

Değişen ve gelişen iş dünyasında, çalışma koşullarının farklılaşması, belirli ve standart işler dışındaki proje bazlı veya belirli hedeflere varma şeklindeki çalışma sahalarında, bağımlılık unsurunun fazlasıyla zayıflamasına rağmen yine de bağımlılık unsuru işçi statüsünün belirlenmesinde temel elemandır⁸⁸.

2.4.1.3. Ücret Unsuru

İş K. m. 8 ve TBK. m. 393 gereğince iş sözleşmesinin kurulabilmesi için işçi ve işveren arasında bir ücret söz konusu olması gerekir. Zira ahlaki bir amaçla ya da hatır için yapılan işlerde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Daha başka bir deyişle ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Ancak burada bahsetmek gerekir ki ücretin belirlenmemiş olması o işin ücretsiz yapıldığı anlamına gelmemektedir. Yani iş sözleşmesinin unsurlarından diğerleri mevcutken sadece ücret unsuru belirlenmemişse, iş sözleşmesinin yokluğundan bahsedilemez. Bu durumda TBK. m. 401'e ve Yargıtayın içtihadı birleştirme kararına göre, ücret belirlenmesi asgari ücretten az olmamak üzere rayiç değer üzerinden yapılır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi böyle bir durumda ücret belirlenmesinin yapılabilmesi için dikkate alınacak özelliklere ayrıntılı şekilde belirtmiştir⁸⁹. TBK. m. 394/2'de de, "*Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.*" denilmek suretiyle ücretin sözleşmede açıkça belirlenmemiş olmasının iş sözleşmesinin kurulmasını etkilemediğini destekler şekilde kaleme alınmıştır. Kanun metninden yola çıkarak, ücretin belirlenmesinin değil ancak ücret karşılığı yapılabilecek bir işin söz konusu olmasının iş sözleşmesinin kurulabilmesi için yeterli olacağı söylenebilir.

⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.171.

⁸⁸ AKYİĞİT, s. 122 (İş Hukuku).

⁸⁹ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "*İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.*" (Y9HD, 28.01.2010, E. 2008/14699, K. 2010/1530), Sinerjimevzuat, E.T. 22.04.2021 (çevrimiçi).

Şüphesiz ki böyle bir durumda sözleşmenin bağımlılık ve iş görme unsurlarının var olması gerekmektedir⁹⁰.

İşK. m. 32/1 gereğince ücretin belirli bir miktar para olması gerekmektedir. Ayrıca ücreti işverenin ödemesi zorunlu değildir, bir üçüncü kişi tarafından ücret ödenmesi de pek tabii mümkündür.

⁹⁰ SÜZEK, s.224; SÜMER, s.38 (İş Hukuku); GÜVEN, Ercan/ AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir/ İstanbul 2020, s.96.

3. İŞÇİNİN HAKSIZ FİİLLERİNDEN DOLAYI İŞVERENİN SORUMLULUĞU

3.1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı

3.1.1. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Borçlar Kanunu'nda işverenin işçisinin üçüncü kişilere ya da başka bir işçisine verdiği zararlarda, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesini sağlayan hükümler mevcuttur. Somut olayın özelliklerine göre Türk Borçlar Kanunu'nda 66, 116 ve 417. maddeleri gereğince işverenin sorumluluğu söz konusu olur.

TBK. m. 417 “*Genel Hizmet Sözleşmeleri*” başlığı altında işçinin kişiliğinin korunmasına temas etmiş ve madde içerisindeki yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenin sözleşmeye aykırılıktan kaynaklı sorumluluğuna gidilebileceğini öngörmüştür. Bu madde kapsamındaki sorumluluk kusur sorumluluğudur. Çalışma konumuzla ilgili bu maddenin işletilebilmesi için işverenin işçisinin, bir diğer işçisine haksız şekilde zarar vermesi gerekmektedir. Böylece, işverenin, zarar gören işçisine karşı, belirli unsurların da gerçekleşmesi halinde sorumluluğu doğar.

TBK. m. 66'da “*Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri*” başlığı altında kusursuz sorumluluk hallerinden özen sorumluluğu olan adam çalıştıran sorumluluğuna değinilmiştir. Burada bireysel iş hukukunda temel kavram olan işveren, TBK. nezdinde sonuç doğuran adam çalıştıran kavramının yanında daha özel mahiyeti bulunan alt kavram olarak ele alınabilir⁹¹. Adam çalıştıranın sorumluluğu TBK'da düzenlendiği madde başlığından anlaşılacağı üzere kanun koyucu tarafından kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmiştir. Doktrinde yaygın olan kusursuz sorumluluk görüşüne göre adam çalıştıranın kurtuluş kanıtı getirmesi kusursuzluğunun ispatı değil, sorumluluk karinesinin çürütülmesidir. Zira burada adam çalıştıranın sorumluluktan kurtulabilmesi için kusursuzluğunun ispatı yeterli değildir; üzerine düşen objektif özen yükümlülüğünü de yerine getirdiğini kanıtlaması gerekir. Burada kusur ve objektif özen yükümlülüğünün ne sebeple olursa olsun yerine getirilmemesinin ayrımının iyi yapılması gerekmektedir. Zira objektif özen yükümlülüğünün kusur olmaksızın yerine

⁹¹ Burada doktrinsel görüşlere değinilirken, “işveren” kavramına nispeten daha geniş bir kavram olan “adam çalıştıran” kavramı kullanılmıştır.

getirilmediği durumlarda da adam çalıştırmanın sorumluluğu doğmaktadır. Yargıtay da yerleşik içtihatlarında bu görüşü benimsemektedir⁹².

Doktrinde azınlık kalan kusur sorumluluğu görüşüne göre ise, adam çalıştırın kusur karinesine göre baştan kusurlu kabul edilir; gerekli objektif özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini kanıtlayarak kusur karinesini çürütür ve kusursuzluğunu ispatlayıp sorumluluktan kurtulur⁹³.

TBK. m.116’da ise “*Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları*” başlığı altında yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk halleri düzenlenmiştir.

3.1.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği sadakat borcuna karşılık işverenin de işçiye gözetme borcu vardır. Ancak bazı görüşler gözetme borcunun, ihlali durumunda yasanın açık hükümlerine aykırılık teşkil edebileceğinden, sadakat borcunun değil hukuki bağımlılığın karşılığı olduğunu savunmuştur⁹⁴. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin işçisine karşı olan gözetme borcu düzenlenmiş ve işçinin güvenliğinin sağlanması için gerekli eğitimlerin verilmesi, araç gerecin sağlanması, denetimlerin yapılması ve iş güvenliğine yönelik personel çalıştırılması gibi bir çok konuda görev, hak ve sorumlulukları belirlemiştir.

Borçlar Kanunu madde 417’de, “*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*” denilmek suretiyle 6331 sayılı İSGK’ya temel oluşturulmuştur. Buna göre işveren öncelikle İSGK’daki yükümlülüklerini yerine getirecek, getirmediği takdirde zarar gören işçisine karşı, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri gereğince sorumlu olacaktır⁹⁵. Ancak işverenin işçisini gözetme yükümlülüğünü yerine

⁹² OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.17-22; KARA KILIÇARSLAN, Seda, Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, Ankara 2017, s.20-21.

⁹³ SANLI, Kerem Cem, Kusursuz Sorumluluk Halleri, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul 2012, s.66, <https://www.bilgi.edu.tr/media/uploads/resume/publication/attachment/618/kusursuz-sorumluluk-halleri.pdf>, E.T 27.04.2021 (çevrimiçi).

⁹⁴ GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2020, s.211.

⁹⁵ SÜMER, Haluk Hadi, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu, 2013, s.66, <http://www.ankarabarusu.org.tr/Siteler/2012yayin/2011sonrasikitap/bedensel-zararlarin-tazmini-esaslari->

getirmemesi aynı zamanda hukuka aykırı bir fiil teşkil etmektedir ve bu durumda işçi işverene karşı haksız fiil sorumluluk hükümlerine dayanarak da hak iddia edebilir. Burada hakların yarışması söz konusu olacak ve zarara uğrayan işçi işverene karşı tazminat talebini TBK. m. 112'ye dayandırabileceği gibi TBK. m. 49'a da dayandırabilecektir⁹⁶. Ancak bu iki sorumluluk halinde ispat yükü ve zamanaşımı bakımından farklılıklar söz konusudur. Sözleşmeye dayalı haksız fiilde TBK. m.112'ye göre ispat yükü işverene aitken haksız fiil sorumluluğunda ispat yükü, TBK. m. 50 gereğince zarar görene ait olacaktır. Devamında zamanaşımı, sözleşmeye dayalı sorumlulukta TBK. m. 146 gereği 10 yıllık bir süreye tabiyken haksız fiile dayalı sorumlulukta TBK. m.72'ye göre sorumluluk 2 yıllık bir süreyle sınırlı kalacaktır. Bu durumda zarar gören işçinin sözleşmeye dayalı sorumluluk yoluna başvurması hem ispat yükü hem de zamanaşımı bakımından daha avantajlıdır. Ancak somut olayda zarar gören kusursuz sorumluluğun mevcut olduğu bir haksız fiille karşılaşırsa böyle bir durumda haksız fiil sorumluluğuna dayanması daha yerinde olacaktır. Zira böyle bir durumda işveren kusursuzluğunu ispat edip sorumluluktan kurtulamayacaktır⁹⁷.

3.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre yerine getirmesi gereken sorumluluklarının yanında ayrıca mahkeme içtihatlarıyla kabul edilen başka özen yükümlülükleri de söz konusu olabilmektedir. Buna göre işverenlere işçilerin yorgun çalıştırılmaması ve işletmenin örgütlenmesi gibi farklı sorumluluklar öngörülmüştür⁹⁸. Burada işçinin yorgun çalıştırılmaması lafzından işçinin çalışma sürelerine, ara dinlenmelerine, hafta tatiline ve yıllık iznine riayet edilmesi gerektiği anlaşılabilir. Zira çalışma sürelerinden fazla çalıştırılan, dinlenme süreleri göz ardı edilen ve izinleri kullandırılmayan işçinin, mahkeme içtihatlarında bahsedilen yorgun çalıştırılma kapsamına girmesi kaçınılmazdır. Buna göre İşK. m. 63 ve devamı maddelerine uyulmaması durumunda işverenin sözleşmeye aykırılıktan sorumluluğu doğabilir.

[usulu.pdf](#), E.T. 03.05.2021 (çevrimiçi); **NARTER**, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2020, s.496.

⁹⁶ **SOLAK**, s.13-14; **NARTER**, s.493.

⁹⁷ **SOLAK**, s.14; **AKDENİZ**, Ayşe Ledün, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, İÜHFİM, C.LXXII, S.2, 2014, s.7, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97911>, E.T. 03.05.2021 (çevrimiçi); **OĞUZMAN**, Kemal, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFİM, C.34, S.1-4, 1968, s.339, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/96159>, E.T. 03.05.2021 (çevrimiçi).

⁹⁸ **TANDOĞAN**, s.70.

3.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Bu kanunun amacı 5510 sayılı kanunun birinci maddesinde, “.. *Sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir.*” şeklinde belirtilmiştir. Yani aslında bu kanunla işverene direkt bir sorumluluk yüklenmemiş, işçinin iş kazası geçirmesi durumunda zarar gören işçinin zararının kurum tarafından giderilmesi öngörülerek işçiyi güvence altına almak hedeflenmiştir. Zira meydana gelen zararın kurum tarafından ödenmesi için belirli gün sigortalılık ve prim gün sayısını doldurma şartları aranmayacak, kaza işçinin işe yeni başladığı anda meydana gelse dahi Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye gerekli ödemeleri yapacaktır. Burada işverenin sorumluluğu kusurun varlığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı doğacaktır. Buna göre işveren kusurlu ise meydana gelen zarardan dolayı kurum tarafından ödenen tazminat nedeniyle, 5510 sayılı SSGSSK’nın 21. maddesi gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene rücu edilebilecektir. Aynı şekilde işçilerin işe başlamasının ve iş kazasının, 5510 sayılı kanunda belirtilen sürelerde kuruma bildirilmemesi halinde de işverenin sorumluluğu doğacaktır. İşçilerin kuruma bildirilmemesi durumunda 5510 sayılı kanunun 23. Maddesi gereğince, her türlü masraf tutarı ve bağlanmışsa gelirin ilk bağlandığı tarihteki peşin sermaye değeri tutarı için, kurum tarafından işverene rücu edilebilecektir.

İş kazasının meydana gelmesi halinde bu iş kazası işveren tarafından derhal Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir. İş kazasının kuruma bildirilmemesi durumunda ise bildirim kadar geçen zaman boyunca kurum tarafından ödenen tazminattan dolayı, kurum işverene rücu edebilecektir. Belirtmek gerekir ki, iş kazası sonucunda meydana gelen ölüm veya yaralanmalarda işverenin kusurunun olduğu durumlarda, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun karşılamadığı zararlardan, işçiye veya hak sahiplerine karşı işverenin sorumlu olacağı öngörülmüştür⁹⁹.

⁹⁹ SÜZEK, s.448-449; ÖZDEMİR, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s.290-296; SOLAK, s.51-53; ERTOK, s.80.

3.2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

3.2.1. İşçinin İşle İlgili Fiillerinden Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu

3.2.1.1. İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu

a. İş kazası kavramı ve unsurları

İş kazası 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamışken, 5510 sayılı SSGSSK'da ve 6331 sayılı İSGK'da farklı şekillerde tanımlanmıştır. 5510 sayılı SSGSSK m. 13'de iş kazası, “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kanunda iş kazası tanımından ziyade iş kazasının şart ve unsurları belirtilmiştir¹⁰⁰.

6331 sayılı İSGK m. 3/1-g'de iş kazası, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı...” şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı kanunun gerekçesinde, iş kazası tanımının 5510 sayılı kanundaki tanıma göre daha üst ve genel şekilde yapıldığı belirtilmiştir. Ancak doktrinde bu konu eleştirilmiş, 6331 sayılı kanundaki tanımın daha geniş olmadığı ve 5510 sayılı kanuna atıf yapılmak suretiyle bir tanımlama yapılması gerektiği savunulmuştur¹⁰¹.

ILO iş kazasını, “Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay.” şeklinde tanımlarken; WHO ise iş kazasını “Önceden

¹⁰⁰ EKMEKÇİ/ TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s.333.

¹⁰¹ ÖZDEMİR, s.291; GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020, s.360-361.

planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay.” şeklinde tanımlamıştır¹⁰².

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altındayken işle veya işin gereğiyle ilgili aniden ve harici sebeplerle meydana gelen, sigortalının hemen veya daha sonra, bedenen veya ruhen zarara uğramasına sebep olan olay olarak tanımlanmıştır¹⁰³. Bu tanımdan da çıkartabildiğimiz üzere, iş kazasının hukuki alanda anlam taşıyabilmesi için bir takım şartları bünyesinde barındırması gerekiyor. Ancak burada, sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılan her durumun bireysel iş hukuku bakımından da iş kazası sayılmayacağını ve böylece işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini önemle belirtmek gerekir. Bu sebepten dolayı bireysel iş hukuku bakımından iş kazasının taşınması gereken unsurlar ve sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasının taşınması gereken unsurlar, illiyet bağı unsuru bakımından farklılık içermektedir. Konuyu açmak gerekirse, 5510 sayılı SSGSS m. 13/1 de sayılan hallerinden birinin mevcudiyetinde, olayla meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kurulması olayın sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterliyken; işverenin iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için ayrıca meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının kurulması gerekmektedir.

Yargıtay’ın yerleşik içtihadına göre kaza geçiren işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir sebep gibi illiyet bağı kesen durumların varlığında, yapılan iş ve meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağı kesilirse, işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır¹⁰⁴. İlliyet bağı kesen durumların varlığında işverenin sorumsuzluğu, sadece işverenin kusurunun arandığı iş kazası hallerinde değil; işverenin kusursuz olmasında dahi sorumlu olacağı, tehlike sorumluluğunun esas olduğu işletmelerde meydana gelen iş kazalarında da söz konusu olacaktır¹⁰⁵.

Doktrinde işverenin sorumluluğunun doğmasını sağlayacak, yapılan işle meydana gelen kaza arasında illiyet bağının varlığının tespiti için bazı karineler kabul edilmiştir. Buna

¹⁰² **NARTER**, s.643; **BAYBORA**, Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eskişehir 2019, s.13-14, ; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2020, s.85.

¹⁰³ **DEMİRCİOĞLU**, A.Murat/ **KORKMAZ**, Doğan/ **KAPLAN**, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2020, s.249; **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s.361; **YALÇINDURAN**, Türker, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, 1999, s.153; **SÜMER**, s.85 (İş Sağlığı ve Güvenliği); **NARTER**, s.646; **GÜNAY**, s.215-217.

¹⁰⁴ **ÖZDEMİR**, s.298; **BALOĞLU**, Cem, İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş, C.13, S.3/2014, s.117, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1335.pdf>, E.T. 20.05.2021 (çevrimiçi).

¹⁰⁵ **SÜZEK**, s.426; **ÖZDEMİR**, s.296-299; **GÜNAY**, 217-218.

göre kaza, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı için, işyerinde işle ilgili bir eylem yürütülürken, İş Kanunu'na göre çalışma saatleri içerisindeyken ve işyerinde yürütülen işin mahiyeti gereği doğrudan ya da dolaylı tehlike içerdiği için meydana gelmişse uygun illiyet bağının varlığı kabul edilir. Ancak pek tabii bu hususların varlığı durumunda illiyet bağı karene olarak kabul edilmektedir ve aksi her zaman ispatlanabilir¹⁰⁶.

Yargıtayın 15.12.2020 tarihli güncel bir kararında, SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş, işyerindeki çalışması esnasında kalp damar rahatsızlığına bağlı olarak vefat eden işçinin somut olayına konu uyuşmazlıkta, işverenin kusurunun tespitinin yapılmasında eksik inceleme söz konusu olduğu için işverenin maddi ve manevi zarardan sorumlu tutulmasını hatalı bulmuştur¹⁰⁷. Yani kararı biraz açmak gerekirse, 2016/21 sayılı SGK Genelgesi ışığında işyerinde kalp krizi geçirme ya da başka bir rahatsızlık nedeniyle ölme hali sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılıyorken bireysel iş hukuku bakımından da iş kazası sayılabilmesi için kalp krizi ya da hastalıkla, yapılan iş arasında uygun illiyet bağı aranmaktadır¹⁰⁸.

Çalışmamızın içeriği işverenin sorumluluğu olduğundan dolayı iş kazasının unsurlarını ele alırken işveren bakımından sorumluluk doğuracak hususlar incelenecek yani olayın bireysel iş hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilebilmek için gerekli şartlarla yetinilecektir ve iş kazası unsurları konusu sadece bireysel iş hukuku anlamında iş kazası unsurlarıyla sınırlandırılacaktır. Ancak yine de konunun tam olarak kavranabilmesi adına sosyal sigortalar hukuku bakımından iş kazası sayılabilmesi için

¹⁰⁶ SOLAK, s.40; NARTER, s.677-683.

¹⁰⁷ Bununla ilgili karar için bkz. “..Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece, sigortalının kaza öncesi ve kaza sonrası dönemlere ait tüm tıbbi belge ve raporlarının dosyaya celp edilmesi, davacının beslenme ve yaşam şekli, ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı, olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediği, ile olay günü sigortalının ne kadar süre çalıştırıldığı ve ölüm olayının ne şekilde meydana geldiği gözetilerek, aralarında bir kardiyoloğun da bulunduğu, iş güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinden, meydana gelen iş kazası olayında sigortalı veya davalının kusurunun bulunup bulunmadığını, kusuru bulunanlar varsa her bir taraf için ayrı ayrı açıklanmak suretiyle nedenlerini, iş kazasının meydana gelişinde işyeri koşullarının etkili olup olmadığını, sigortalının kendi bünyesinden ve yaşam alışkanlıklarından kaynaklanan nedenlerin zararlı sonucun meydana gelişinde ne kadar etkili olduğunu da kapsar şekilde tespit eden kusur raporu aldıktan sonra oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik değerlendirmeler içeren kusur bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi hatalı olmuştur..” (Y10HD, 15.12.2020, E. 2020/6964, K. 2020/7222), Sinerjimevzuat, E.T. 20.05.2021 (çevrimiçi).

¹⁰⁸ ÖZDEMİR, s.295; YILDIZ, Gaye Burcu, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Dergisi, 2010, S.86, s.3-4.

gerekli unsurlarla bireysel iş hukuku bakımından gerekli unsurlar kısıtlı şekilde karşılaştırılmalı olarak ele alınacaktır.

İş kazasının ilk unsuru olarak, kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı SSGSS Kanun'u kapsamında sigortalı sayılma unsuru ele alınabilir. Buna göre 5510 sayılı SSGSS Kanun'u madde 4'te tüm sigorta kolları bakımından sigortalı sayılanlar, madde 5'te ise iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişiler ele alınmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus bireysel iş hukuku bakımından iş kazası sayılabilmesi için zarar görenin 5510 sayılı SSGSS madde 4/1-a kapsamında sigortalı sayılması gerekmektedir. Zira, "*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar..*" şeklindeki madde metninden de anlaşılacağı üzere, işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için arada iş hukuku ilişkisini doğuracak bir sözleşmesel ilişki söz konusu olması gerekmektedir. Burada 5510 sayılı SSGSS Kanun'u bakımından çalışanların sigortalı sayılabilmesi için işverenin yanında çalışanları sigortaya bildirmiş olmasının gerekli olmadığını belirtmek gerekir. Nitekim iş sözleşmesi kapsamında işverenin yanında çalışanlar kuruma bildirilmeden kaza geçirseler dahi bu kaza iş kazası sayılacaktır. Aynı şekilde iş kazasının kabulü için belirli süre çalışma ya da prim ödemiş olma şartı aranmamaktadır¹⁰⁹.

İş kazasının ikinci unsuru ise sigortalının dıştan gelen, istenilmeyen ve ani bir etkiyle zarar görmesidir. Burada dıştan gelen her olayı iş kazası olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Nitekim bazı durumlarda harici bir olay işverenin sorumluluktan kurtulmasına dahi sebep olabilir¹¹⁰. Ancak yine de işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için sigortalının bünyesel değil dıştan bir faktörle kazaya uğramış olması gerekmektedir. Bu konuyu biraz daha açmak gerekirse, kronik bir rahatsızlığı olan işçinin dışardan hiçbir etkiye maruz kalmadan mevcut rahatsızlığından dolayı uğradığı kaza iş kazası olarak nitelendirilemezken; yaptığı işle ilgili olarak, bu işçinin kronik rahatsızlığını tetikleyecek dıştan gelen faktörlerin olması sebebiyle geçirilen kaza bireysel iş hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Burada sosyal

¹⁰⁹ BAYBORA, s.14; NARTER, s.647; DEMİRCİOĞLU/ KORKMAZ/ KAPLAN, s.250.

¹¹⁰ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "*Zararlandırıcı sigorta olayı teröristlerin saldırısı sonucu sigortalının işyerinde ölmesi şeklinde meydana gelmiştir. İşverenin işyerinde alması gereken önlemler 1475 sayılı Yasanın 73. maddesi doğrultusundaki önlemlerdir. Dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün ilgili hükümleri yönünden alınacak önlemlerdir. Terörist saldırılara karşı ise, devletçe koruyucu olarak 10 jandarmanın işyeri çevresinde görevlendirildiği de dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Bu durumda işverenin alacağı başka bir önlem yoktur. Olayda işveren kusursuzdur.*" (Y10HD, 06.03.2000, E. 2000/1240, K. 2000/1400), Sinerjimevzuat, E.T. 10.06.2021 (çevrimiçi).

sigortalar hukuku bakımından iş kazası nitelendirilmesini yapabilmek için, işyerinde meydana gelen kazalarda bünyesel faktörlerin etkili olmadığına değinmekte fayda vardır. Zira Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 29.09.2016 tarihinde yayımlanan “*Kısa Vadeli Sigorta Kolları İşlemleri*” başlıklı 2016/21 sayılı SGK genelgesinde “*Sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi veya başka bir hastalık nedeniyle ölmesi ya da ruhen veya bedenen hemen veya sonradan engelli hale gelmesi iş kazası olarak kabul edilecektir.*” denilmek suretiyle işyerinde meydana gelen bünyesel faktörlü olayların da iş kazası olarak sayılacağı belirtilmiştir¹¹¹. İstenilmeyen bir durum söz konusu olması gerektiği şartı doktrinde bir kısım yazarlara göre sadece bireysel iş hukuku bakımından iş kazası sayılabilmenin şartıdır. Zira bu görüşe göre sosyal sigortalar hukukunda, sigortalı kazayı istese bile gerekli diğer unsurların sağlanmasıyla kaza iş kazası sayılacaktır¹¹². Yargıtayın bir kararında işyerinde intiharı iş kazası olarak kabul etmesi, olayın istenilmesinin sosyal sigortalar hukuku bakımından iş kazası nitelendirilmesi yapılmasına engel teşkil etmediği görüşünde olduğu şeklinde yorumlanabilir¹¹³. Bireysel iş hukuku bakımından kazanın, sigortalının ya da üçüncü kişinin kusuru ile meydana gelmesi işverenin sorumluluğunu daraltabileceği gibi bazı durumlarda illiyet bağına tamamen kesecektir. Anilik unsurunda ise somut olayın özelliklerine göre ayırım yapılmalıdır. Nitekim bazen gerçekleşen olayın zararları saniyeler içinde ortaya çıkarken bazen sonuç saatlere yayılmış olabilir. Önemli olan olayın bir seferde meydana gelmiş olmasıdır. İş kazasının meslek hastalığından ayrılabilmesini sağlayan en önemli unsur aniliktir¹¹⁴.

İş kazasının üçüncü unsuru sigortalının kaza sonucu bedenen veya ruhen zarara uğramasıdır. Pek tabii ölümle sonuçlanan kaza da iş kazası olarak sayılacaktır. Bu zararın kurum tarafından yardım yapılmasını gerektirecek seviyede bir öneme sahip

¹¹¹ ÖZDEMİR, s.295.

¹¹² Bu yöndeki görüşler için bkz. NARTER, s.648; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s.366; BOSTANCI, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, C.8, S.1/2005, s.7-8.

¹¹³ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “*Şu hale göre 506 sayılı Yasanın 11/A-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde diğer bir anlatımla sigortalının "işyerinde bulunduğu sırada" meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur.*” (Y10HD, 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425), Sinerjimevzuat, E.T. 10.06.2021 (çevrimiçi).

¹¹⁴ GÜNAY, s.217; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.338; NARTER, s.649; MARMARA COŞAN, M. Merve, Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.18; EREN, Fikret, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu, Bedensele Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslar Arası Kongre, Kıbrıs 2019, s.45.

olması gerekmektedir. Günlük hayatta sıkça karşılaşılan ufak yaralanmalar iş kazası olarak nitelendirilemez. Bunun yanında zararın işçinin vücut bütünlüğüyle alakalı olması gerekmektedir. Yani işçinin kişisel eşyalarında oluşan zarar iş kazası olarak nitelendirilemez. Burada işçinin organ görevi gören ortez veya protezlerinde meydana gelen zararın iş kazası olarak sayılıp sayılmayacağı konusunda fikir ayrılığı söz konusu olmaktadır. Bazı görüşler, takılan suni organın işçinin vücuduyla bütünlük kurduğu ve onun hayatını gereği gibi ifa edebilmesi için zorunlu olduğu, bunlarda meydana gelen zararların da iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiği yönündeyken¹¹⁵; bazı görüşler, işçideki ortez ve protezlerde meydana gelen zararın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğini savunur¹¹⁶.

İş kazasının dördüncü ve son unsuru ise illiyet bağıdır. Burada bireysel iş hukuku bakımından iş kazası sayılabilmesi için sosyal sigortalar hukukundan farklı olarak, kaza ile zarar arasında ve kaza ile yapılan iş arasında olmak üzere iki türlü illiyet bağı zorunlu olarak arayacağız. Sosyal sigortalar ve bireysel iş hukuku bakımından kaza ile zarar arasında illiyet her durumda aranacak, ancak kaza ile yapılan iş arasındaki illiyet bağı işverenin sorumluluğunun doğması için zorunlu olarak aranacaktır. Başka bir deyimle öğretide de kabul edildiği üzere, 5510 sayılı SSGSS Kanun'u bakımından iş kazası sayılabilmesi için kaza ile zarar arasında illiyet bağı zorunlu şekilde aranırken, kaza ile yapılan iş arasında her durumda illiyet bağı kurulması gerekli değildir. Kazanın 5510 sayılı SSGSS Kanun'u m.13/1'de yazılı hallerden birisinin sağlanmış olması yeterli olacak ve her durumda meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında ilişki olması beklenmeyecektir¹¹⁷.

b. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri

İşverenin işçisinin haksız fiilinden sorumluluğunun ve işverenin iş hukuku bakımından haklarının tespiti için işçilerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili üzerlerine düşen yükümlülüklerinin bilinmesi gerekmektedir. Yani işçilerin, 6331 sayılı İSGK m. 19 gereği, aldığı eğitimler ve işverenin talimatları doğrultusunda, kendi sağlık ve güvenliğiyle diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü

¹¹⁵ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s.348; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s.375; BOSTANCI, s.25.

¹¹⁶ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.6.

¹¹⁷ NARTER, s.650-651; ÖZDEMİR, s.297; SÜZEK, s.423; SÜMER, s.71-74 (Bedensel Zararların Tazmini); BOSTANCI, s.26; YILDIZ, s.4.

vardır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi sonucu meydana gelen iş kazalarında işveren diğer işçilere karşı işçisinin haksız fiilinden dolayı sorumlu olacaktır. Ancak sorumluluğun kapsamı işçinin yükümlülükleri ve işverenin iş güvenliği önlemlerini alıp almaması bakımından farklılıklar arz edecektir. Devamında işverenin haksız fiili gerçekleştiren işçisine karşı iş hukuku kapsamında hangi haklarının mevcut olduğunun tespiti de yine işçinin iş güvenliğiyle alakalı yükümlülüklerini tam olarak kavranmasından sonra mümkün olabilecektir. Burada ayrıca değinmek gerekir ki, 6331 sayılı İSGK m. 4/3'te çalışanların yükümlülüklerinin işverenin sorumluluğunu etkilemeyeceği şeklindeki lafız yerinde olmayıp, işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülüklerinin işçinin yükümlülüklerinden etkilenmediği anlatılmaya çalışılmıştır¹¹⁸. Tabi ki buradaki yükümlülüğün işçinin, işverenin bir diğer işçisine verdiği zararlarla sınırlı olduğunu unutmamak gerekir.

İşçini iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün hukuki dayanağı, 6098 sayılı TBK. ve 6331 sayılı İSGK.'dır. 6098 sayılı TBK.'da, "*..işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*" denilerek 6331 sayılı İSGK m. 19'a dayanak oluşturulmuştur. 6331 sayılı İSGK. m. 19'da, "*(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. (2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır..*" denilerek de işçinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülükleri¹¹⁹ ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir¹²⁰. Bunun dışında bağımlılık yapan madde kullanımının iş kazasına sebebiyet verme riskinden dolayı 6331. sayılı İSGK. m.

¹¹⁸ SÜZEK, s.927-928; SÜMER, s.175 (İş Sağlığı ve Güvenliği); BAYSAL, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul 2019, s.35-38; ERTOK, s.110-111.

¹¹⁹ İşçinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülükleri 6331 sayılı İSGK m.19/2'de şu şekilde düzenlenmiştir, "*a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek. b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak. c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek. ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak. d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.*"

¹²⁰ SÜMER, s.175-176 (İş Sağlığı ve Güvenliği); YILMAZ, Fatih, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve İşçilerin Yükümlülükleri, Toprak İşveren, S.97, Mart 2013, s.18-19; BAYSAL, s.35-36, ERTOK, s.111.

28’de düzenlenen bağımlılık yapan madde kullanım yasağına değinmekte fayda vardır. Buna göre işyerine uyuşturucu madde kullanarak ya da sarhoş şekilde gelmek ve işyerinde uyuşturucu madde ya da alkol kullanmak yasaklanmıştır¹²¹.

6331 sayılı İSGK. m. 19/1 gereği işçi öncelikle kendi sağlık ve güvenliğini korumalıdır. Kişinin yaşam hakkı, beden bütünlüğü ve sağlığı Anayasal bir haktır ve kişinin kendisinin dahi bunları zarara uğratmasına izin verilmemiştir.

Burada kişinin alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması, iş sözleşmesinin ifasının şartı olup sözleşme kaynaklı ifa borcunu genişleten bir olgu değildir¹²².

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik m. 8/2-3, “Çalışanlar, 6331 sayılı Kanununun 19 uncu maddesine uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla, korumakla, uygun yerlerde ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdür. Çalışanlar kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirirler. Arızalı bulunan kişisel koruyucu donanımlar arızalar giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmaz. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olur, temizlik ve bakımı yapılır ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilir. Kişisel koruyucu donanımlar her kullanımdan önce kontrol edilir.” şeklindedir. Burada madde metninden de anlaşılacağı üzere özellikle Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin işçinin kendi iş sağlığı ve güvenliğini korumasına yönelik olduğunu söyleyebiliriz¹²³.

Değnilmesi gereken bir diğer husus da işçinin hasta olmasına rağmen çalışmaya devam etmesidir. Böyle bir durumun varlığında işçi kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye atıyorken aynı zamanda çalışma arkadaşlarının da sağlık ve güvenliğinin tehlikeye düşmesine sebep olabilir¹²⁴.

6331 sayılı İSGK m.19’da, “..diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.” şeklindeki madde metninde “diğer çalışanların” lafzından

¹²¹ SÜMER, s.178-179 (İş Sağlığı ve Güvenliği); ÖZDEMİR, s.264; BAYSAL, s.85; GÜVEN/ AYDIN, s.349.

¹²² BAYSAL, s.39.

¹²³ SÜMER, s.176 (İş Sağlığı ve Güvenliği); ÖZDEMİR, s.261.

¹²⁴ BAYSAL, s.42; ÖZDEMİR, s.260.

neyi anlamamız gerektiği meselesi gündeme gelmektedir. 6331 sayılı İSGK m. 3/1-b'de, “Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi..” şeklinde yapılan çalışan tanımından, bu yükümlülüğün aynı işyerinde istihdam edilen işçiler açısından getirildiği anlaşılmaktadır. Ancak 6331 sayılı İSGK'nın temel amacının insan hayatının ve sağlığının korunması olması sebebiyle, bu şekildeki dar yorumlamanın kanunun özüyle ters düşeceği aşikardır. Bundan dolayı alt işverenin işçileri, geçici iş ilişkisiyle çalışanlar gibi iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyeri organizasyonuna dahil edilmesi mümkün kişilere karşı da bu yükümlülüğün olduğunun kabulü gerekmektedir. Ancak işyeri organizasyonuna dahil edilmesi mümkün olmayan, işyerine çalışma amacı olmaksızın gelmiş üçüncü kişilere karşı bu yükümlülük söz konusu olmayacaktır. Pek tabii bu üçüncü kişilere karşı 6098 sayılı TBK. ve 5237 sayılı TCK. hükümleri gereği sorumluluk doğacaktır¹²⁵.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK m.17 gereği işverenin vermekle zorunlu olduğu eğitimler ve işverenin bununla ilgili talimatları ile sınırlıdır. Nitekim işveren işçisinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini¹²⁶ gerektiği gibi sağlamaz ve yönetim yetkisinden kaynaklı, işçisine iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatları yanlış, eksik ya da hiç vermezse; işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri daralacaktır¹²⁷. Belirtmek gerekir ki işçinin diğer işçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü, diğer işçinin rızasıyla ortadan kalkmaz¹²⁸.

¹²⁵ BAYSAL, s.51.

¹²⁶ İşçilere verilmesi gereken eğitimin hangi konuları içermesi gerektiği hususu için bkz. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1.

¹²⁷ BAYSAL, s.50 vd.

¹²⁸ Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. “Somut uyuşmazlıkta; davacı işçinin forkliftin kaldırma kollarında ile diğer işçileri taşıdığı dosya içeri ile kanıtlanmış olup (fesih yazısında tespit edilip bildirildiği) davacının bu eylemi iş sağlığı ve güvenliğini riski oluşturduğundan işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır.Daha önce diğer forklift operatörlerinin aynı konuda uyarılmış olmaları, davalı işverenin forklift bıçağında insan taşınmasını açıkça yasaklandığı anlamına gelip davacı işçisinde özellikle uyarılması gerektiğinden söz edilemez. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y9HD, 24.09.2018, E. 2018/ 3730, K. 2018/ 16452), Sinerjimevzuat, E.T. 24.06.2021 (çevrimiçi); BAYSAL, s.50.

c. İşverenin iş kazasında sözleşmeye aykırılıktan sorumluluğu

İşverenin işçisinin, bir diğer işçisine verdiği zarar gerekli unsurların tamamlanmasından sonra iş kazası kapsamına girebilmektedir. Böyle bir durumda bireysel iş hukuku bakımından iş kazası sayılan hallerde, işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Sosyal sigortalar hukuku kapsamında iş kazası olarak nitelendirilen bir olayda işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için; başka bir deyişle meydana gelen kazanın, yapılan işle ilgili olup olmadığının tespitinde bir takım karinelere dayanılmaktadır. Bunlardan ilki işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında gerçekleşen kazaların karine olarak işverenin sorumluluğunu doğurduğu yönündedir. İkincisi ise işverenin almakla zorunlu olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmemesidir.

İşverenin iş kazası sonucu sözleşmeden kaynaklı sorumluluğunun doğabilmesi için bu iki karinenin birlikte bulunması gerekmektedir. İşverenin işçisinin bir diğer işçisine verdiği zararda, işverenin işinin icrası sırasında kaza meydana gelse ve işveren de gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasa dahi, zarara sebep olan işçisinin kusurunun ağır kusur olarak nitelendirilebilecek bir dereceye varması durumunda, illiyet bağının üçüncü kişinin ağır kusuruyla kesilmesi hali söz konusu olacak ve işverenin sorumluluğuna, bireysel iş hukuku bakımından iş kazası kapsamı dahilinde gidilemeyecektir¹²⁹. Ancak işverenin işçisinin ağır kusuru söz konusu değilse burada işverenin diğer işçisine karşı hukuki sorumluluğu doğacaktır. Zarar gören işçi, işverenine 6098 sayılı TBK. m. 417 gereğince sözleşmeye aykırılık kapsamında başvurabilecektir. Burada adam çalıştıran sorumluluğuyla işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu yarışma halinde olacaktır¹³⁰. Bu duruma örnek vermek gerekirse, işçinin inşaat alanında baretsiz gezmesi ve üst katta çalışan işçinin baretsiz işçinin kafasına tuğla düşürmesi sonucu yaralanmasında, işveren iş kazasından sorumlu olacaktır. Nitekim işveren burada işçiye bareti hiç vermediyse, kişisel koruyucu donanımları temin etmediği ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı için; bareti vermiş fakat işçisi takmamışsa¹³¹, iş güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemediği için, zarar gören işçiye sözleşmeden kaynaklı sorumlu olacaktır. Böyle

¹²⁹ NARTER, s.651-656.

¹³⁰ KARA KILIÇARSLAN, s.81.

¹³¹ Burada zarar gören işçinin, zararın artmasına sebep olan müterafik (birlikte) kusuru söz konusu olacaktır. Bkz. OSMANOĞLU, Mehlika, Birlikte Kusur, İstanbul Barosu Dergisi, C. 93, S. 2, İstanbul 2019, s.115-116.

bir olayda, işçi uğradığı maddi ve manevi zararlarının tazminini işverenden talep edebilir. Davada kusur oranlarının tespitinden sonra, işveren kendi payına düşen kusur oranında 6098 sayılı TBK. m. 417 uyarınca iş sözleşmesine aykırılıktan, diğer işçinin payına düşen kusur oranında ise adam çalıştıran sıfatıyla 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca işçinin haksız fiilinden sorumlu olacaktır¹³².

Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanun'u m. 4/3'te "*Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.*" şeklindeki anlatımından, işverenin işçisinin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesinden kaynaklı iş kazası ve buna bağlı olarak bir diğer işçinin zarar görmesi söz konusu olmuşsa, bu durumda dahi işverenin sorumluluğu devam edecektir. İşverenin üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemesi, kanun tarafından emredici davranış kurallarının yerine getirilmemesi olarak haksız fiil oluşturacağından; işçi 6098 sayılı TBK. m. 49 gereğince haksız fiil hükümlerine de dayanabilecektir¹³³. Pek tabi burada zarar gören işçinin, gerek ispat yükü bakımından gerek zamanaşımı bakımından, sözleşmesel sorumluluk hükümlerine başvurması daha avantajlı olacaktır. Nitekim haksız fiil sorumluluğunda, zarar gören işçinin, işverenin kusurunu ispat etmesi gerekirken, sözleşmesel sorumlulukta ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını işveren ispat etmelidir. Devamında haksız fiil hükümlerine dayanılırsa 6098 sayılı TBK. m. 72 gereği iki yıllık, sözleşmesel sorumlulukta ise TBK. m. 146 gereği on yıllık zamanaşımı söz konusu olacaktır¹³⁴.

İşverenin işçiyi koruma borcunu, işveren vekiline, iş sağlığı ve güvenliği uzmanına, iş güvenliği hizmeti aldığı tüzel kişiliğe ve hatta bir diğer işçiye, ifa etmesi için devretmesi mümkündür. Bu şekilde doğrudan doğruya yükümlülüğü bırakma durumunda, borcu bıraktığı kişi dar anlamda koruma yükümlüsü sayılmaktadır. Yani bu kişiler, 6098 sayılı TBK. m. 116'da geçen yardımcı kişiler sıfatına sahiptirler.

¹³² Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "*Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işveren % 60, diğer işçiler de % 5'lerden % 40 oranında kusurlu bulunmuşlardır. İşveren diğer işçilerinin sebebiyet verdikleri zarardan da istihdam eden sıfatıyla sorumludur. Dava dilekçesinde dayanışmalı sorumluluktan söz edilmemiş olması bu şekilde sorumluluğu ortadan kaldırmaz. O halde manevi tazminatın takdirinde bu hukuki esas gözönünde tutulmak gerekirken, yazılı düşüncelerle sadece davalının % 60 kusuru üzerinden manevi tazminat takdir edilmiş olması doğru değildir.*" (Y9HD, 22.10.1982, E. 1982/7450, K. 1982/ 8369), Sinerjimevzuat, E.T. 11.06.2021 (çevrimiçi).

¹³³ SÜZEK, s.420.

¹³⁴ ERTOK, s.84.

6331 sayılı İSGK. ile kanun kapsamına giren tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma şartının gelmesiyle, işverenin iş kazasından sorumluluğunun nasıl olacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmaya başlamıştır. Buna göre ilk olarak işyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştıran bir işverenin, iş kazası durumunun mevcudiyetinde, sorumluluğunun 6098 sayılı TBK m. 116'da düzenlenen yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk, olarak belirleneceği öne sürülmüştür¹³⁵. Bu görüş, işverenin işçisine karşı olan koruma borcunun, iş güvenliği uzmanı tarafından yerine getiriliyor olması sebebiyle, iş güvenliği uzmanının koruma borcu kapsamında işverenin ifa yardımcısı olarak nitelendirilebileceği ve iş güvenliği uzmanının eylemlerinden işverenin 6098 sayılı TBK m. 116 gereğince sorumlu olacağı yönündedir. Hatta 6331 sayılı İSGK'nın tüm işverenler için kapsayıcı olmasından sonra¹³⁶ iş kazasından sorumluluğunun işveren için salt, 6098 sayılı TBK m. 116 bağlamında söz konusu olması gerektiğini savunan görüşler mevcuttur¹³⁷. Ancak İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9'da düzenlenen iş güvenliği uzmanlarının görevleri¹³⁸ incelenecek olursa, iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bizzat almasının değil bu önlemleri işverene bildirmesi düzenlenmiştir. Bundan dolayı doktrindeki bizim de katıldığımız bir diğer görüşte, iş güvenliği uzmanının bulunduğu her işyerinde meydana gelen kazalarda, işverenin sorumluluğunun 6098 sayılı TBK m. 116 kapsamında yardımcı kişinin fiillerinden sorumluluk olarak belirlenemeyeceği, iş güvenliği uzmanının işverene alması gereken önlemleri yazılı bir şekilde bildirmediği takdirde işverenin, ifa yardımcısının eylemlerinden m. 116 gereği sorumlu tutulabileceği savunulmuştur. Zira iş güvenliği

¹³⁵ SÜZEK, s.417; AKDENİZ, s.25; SEVİMLİ, K.Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, C.36, S.1, 2013, s.133.

¹³⁶ Resmi Gazete'de yayımlanan, 28.07.2020 tarihli, 31199 sayılı, torba yasanın 10. maddesi, "20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 38 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan "1/7/2020" ibaresi "31/12/2023" şeklinde değiştirilmiştir." şeklindeki düzenlemeyle, 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri ile kamuya ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü 2024 yılına ertelendi.

¹³⁷ SEVİMLİ, s.133.

¹³⁸ "İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmeli, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirilmesi yapılmamasıyla çalışmalara ve uygulanmasına katılmalı ve risk değerlendirilmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmalı ve takibini yapmalı, çalışma ortamının gözetimini yapmalı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamalı ve uygulamalarını kontrol etmeli, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin planlanması, gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanması ve bunların işverenin onayına sunulması şeklindeki faaliyetleri yürütmelidir." (DEMİRCİOĞLU/ KORKMAZ/ KAPLAN, s.154-155).

uzmanı, alınması gereken önlemleri yazılı olarak işverene bildirmesiyle üzerine düşen görevi yerine getirmiş olacak, bu yazılı bildirime rağmen gerekli iş güvenliği önlemlerini almayan işveren, üzerine düşen işçiyi koruma borcunu kendisi yerine getirmediği için 6098 sayılı TBK. m. 417 gereğince sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacaktır¹³⁹. Böylece işveren ve iş güvenliği uzmanı arasında yapılan iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı takdirde, iş güvenliği uzmanının, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için tüm önlemleri alma yükümlülüğünü üstlendiği yani işverenin işçisini koruma borcunu yüklenerek işverenin ifa yardımcısı sıfatına kavuştuğu söylenemez¹⁴⁰.

İşverenin işçiyi koruma borcunu doğrudan doğruya başka kişilere bırakabileceği ve bunun dar anlamda koruma yükümlülüğü olarak adlandırıldığı hususuna daha önce değinilmişti. İşverenin doğrudan koruma borcunu bırakması hali söz konusu değilken bile bütünlük menfaatinin korunması düşüncesiyle her işçinin birbirinin koruma yükümlüsü olduğunun kabulü ise geniş anlamda koruma yükümlülüğü olarak adlandırılmıştır ve böyle bir durumda her işçinin işini yaparken bir diğer işçinin zarara uğramasını engelleyecek tedbirler alması gerektiği kabul edilmiştir¹⁴¹. Geniş anlamda koruma yükümlülüğünün mevcudiyeti, işverenin işçilerle arasındaki iş sözleşmesinin, işverenin işçileri koruma borcunu bütün işçilere yüklemesi için yeterli olmadığı gerekçesiyle doktrinsel görüş tarafından eleştirilmiştir¹⁴². Bu yöndeki görüş, doğrudan doğruya böyle bir sorumluluk yüklenmemiş işçiden kaynaklı, işverenin diğer işçisine zarar verici bir iş kazası meydana gelirse, işverenin sorumluluğunun 6098 sayılı TBK m. 66 kapsamında adam çalıştıran sorumluluğu olarak ele alınacağı şeklindedir¹⁴³.

Başka bir husus da, işverenin işçisinin eyleminden dolayı iş kazasının meydana gelmesi sonucu zarar görenin, eylemi yapan işçinin kendisi olmasıdır. Böyle bir durumda eylemi gerçekleştiren işçinin kusuru, ağır kusur olarak nitelendirilirse burada işverenin sorumluluğuna gidilemezken, işçinin eylemi illiyet bağına kesici dereceye ulaşmadığı

¹³⁹ SEVİMLİ, s.132-133.

¹⁴⁰ GÜNEŞ, Volkan, Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul 2017, s.213.

¹⁴¹ OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.219.

¹⁴² GÜNEŞ, s.212.

¹⁴³ TEKİNAY/ AKMAN/ BURCUOĞLU/ ALTOP, s.506, dpn. 3ğ; ANTALYA, s.346; OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, İstanbul, s.155; SEVİMLİ, s.132-133; GÜNEŞ, s.211-212.

durumlarda ise işverenin iş kazasından kaynaklı tazminat miktarında işçinin kusuru oranında indirim yapılır.

İşverenin işçisinin eylemlerinden dolayı iş kazasının meydana gelmesi ve bunun sonucunda bir diğer işçisinin zarar görmesi durumunda, kaza salt işçinin eylemi kaynaklı değil, işverenin koruma borcunun gereği gibi yerine getirmemesinden de kaynaklıysa, işveren zarar gören işçisine karşı 6098 sayılı TBK m. 417 gereği sözleşmeye aykırılıktan doğan borç hükümlerince sorumlu olacaktır. Ayrıca işçiyi koruma borcu 6331 sayılı İSGK tarafından kanunla işverene yüklendiği için, işverenin bu borcu yerine getirmemesi haksız fiil olarak nitelenebilir ve işveren bundan kaynaklı zararlardan 6098 sayılı TBK m. 49 gereği de sorumlu tutulabilir. Bu koşulların sağlandığı durumlarda veya ayrıca işverenin herhangi bir kusurunun bulunmadığı durumlarda, işverenin 6098 sayılı TBK m. 66 gereği adam çalıştıran olarak kusursuz sorumlu tutulabileceğine dair görüşler ve Yargıtay kararları mevcuttur. Devamında işverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırması durumunda iş güvenliği uzmanının yapması gereken görevleri yerine getirmemesinden kaynaklı iş kazası meydana gelirse, işveren 6098 sayılı TBK m. 116 gereği ifa yardımcısı kullanan sıfatıyla sorumlu olacaktır.

3.2.1.2. İşverenin Adam Çalıştıran Sıfatıyla Sorumluluğu

İşverenin adam çalıştıran sıfatıyla işçisinin haksız fiillerinden sorumlu olabilmesi için bir takım şartların meydana gelmesi gerekmektedir. Bu şartları işçinin bir üçüncü kişiye zarar vermiş olması, zararın işin görülmesi sırasında işle ilgili olarak meydana gelmiş olması ve işverenin kurtuluş kanıtı getirememiş olması şeklinde sıralayabiliriz¹⁴⁴.

Her şeyden önce adam çalıştıran sıfatıyla işverenin sorumlu olması için üçüncü kişiye verilmiş bir zarar olmalıdır. Burada üçüncü kişiden anlamamız gereken mutlaka işverenin işçisi dışında kalan kişileri anlamamız gerekmez. Nitekim daha önce değindiğimiz gibi işçinin işverenin bir diğer işçisine zarar verdiği durumlarda da adam çalıştıran sorumluluğunun gündeme gelmesi muhtemeldir. İşçinin eyleminin hukuka aykırı olması gerekmektedir ve meydana gelen zarar ile hukuka aykırı eylem arasında illiyet bağı bulunmalıdır. İşverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumluluğunun

¹⁴⁴ TUNÇOMAĞ, s.546; KILIÇOĞLU, s.425-428; NOMER, s.191,202; REMZİ/ AYDIN, s.313-314; OĞUZMAN/ ÖZ, s.151; KILINÇ, s.98,111.

doğabilmesi için işverenin kusurunun aranmadığı gibi işçisinin de kusuru bulunmayan hallerde diğer şartlar gerçekleşirse bu sorumluluk gündeme gelecektir^{145,146}.

Devamında işçinin verdiği zararın işin görülmesi sırasında ve işle ilgili olması gerekmektedir¹⁴⁷. Nitekim işle ilgili olmayarak işçinin özel hayatından kaynaklı sebeplerle bir üçüncü kişiye zarar vermesinde adam çalıştıran sorumluluğuna gidilemeyecektir¹⁴⁸. Örneğin çalışanın işin görülmesi esnasında işyerinde hismıyla karşılaşması sonucu ona zarar vermesi ya da işçinin mesai saatleri dışında evine giderken sokakta üçüncü bir kişiye zarar vermesinde hal böyledir ve işveren işçinin bu eylemlerinden dolayı sorumlu tutulamaz. Ancak olayın bu kadar net olmadığı durumlar da mevcuttur ve Yargıtay bir kararında işverenin sorumluluğunun sadece işçinin yapması gerekli, kendisine verilen talimatlara uygun eylemleriyle kısıtlanmasını fazla daraltıcı bulmuştur¹⁴⁹. Ayrıca Yargıtay, vermiş olduğu bir diğer kararında, işçinin işten bağımsız olarak işyerinde üçüncü kişiyi darp etmesi sonucu işverenin hiç bir müdahalede bulunmadığı da özellikle belirtilerek, işvereni adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutmuştur¹⁵⁰. Burada ayrıca belirtmek gerekir ki işçinin işverenin talimatlarını yanlış anlaması, talimatlarından çıkması ya da başına buyruk hareketler sonucu iş

¹⁴⁵ OĞUZMAN/ ÖZ, s.152; TANDOĞAN, , s.64.

¹⁴⁶ İşçinin görevini yaparken ağır kusur ya da kastıyla hareket ettiği kabul edilirse, işverenin işçiyi seçerken ve denetlerken göstermesi gereken özen yükümlülüğünün yerine getirilmediği kabul edilip, işverenin kurtuluş kanıtı getirme imkanı çoğunlukla kabul edilmez. Bkz. TANDOĞAN, s.65.

¹⁴⁷ Adam çalıştıranın işletmesel faaliyetlerinden sorumluluğunda, zarar ile işletme faaliyeti arasında zamansal ve mekansal bir bağ aranmaktadır. Bundan dolayı işle ilgili olmayan, işçinin kasti hareketlerinden de işverenin sorumluluğunun doğması olasıdır. Nitekim Yargıtay bir kararında, işletmesel sorumluluk kapsamında işvereni adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutup manevi tazminata hükmetmiştir. Bu karar için bkz. “Çalıştırmanın sorumlu tutulabilmesi için zarar verici eylem ile çalıştırmanın görülen işi arasında fonksiyonel bağlılık bulunması yeterlidir. Ayrıca, yerel mahkeme kararında belirtildiği gibi, işçinin yapması gerekir. İş dolayısıyla giriştiği bir faaliyetin sonunda zarar oluşması gibi özel bir durumun varlığı aranmaz. Yukarıda beri açıklanan nedenlerden ötürü, davalıya ait otele güvenlik görevlisi olarak çalışan dava dışı işçinin aynı otele turist rehberi olarak kalan davacının zorla urzına geçmekten ötürü ceza mahkemesinin kesinleşen kararı ile mahkeme olan ve bu suretle davacının kişilik haklarına saldırıda bulunan işçinin bu eylemi nedeniyle BK. 55. maddesi uyarınca tarafların sosyal ekonomi durumları da gözönünde tutularak davacı yararına takdir edilecek miktarda manevi tazminata karara verilmesi gerekirken davanın reddi yönünde hüküm kurulması doğru olmadığına kararı bozulması gerekmiştir.” (Y4HD, 04.05.2000, E. 2000/2062, K. 2000/4389), Sinerjimevzuat, E.T. 12.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁴⁸ NOMER, s.202; OĞUZMAN/ ÖZ, s.154; EREN, s.701-702; KILIÇOĞLU, s.426; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.98-99; GÖKPINAR, Ali, Otelcilik Sözleşmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri 2018, s.288; GÜNERGÖK, Özcan/ KAYIHAN, Şaban, Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler, İstanbul 2020, s.419.

¹⁴⁹ Bkz. Y4HD, 20.11.1984, E. 1984/7770, K. 1984/8597, Sinerjimevzuat, E.T. 12.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁵⁰ Bkz. Y4HD, 13.12.2018, E. 2016/13650, K. 2018/7985, Sinerjimevzuat, E.T. 12.06.2021 (çevrimiçi).

sahasını genişletmesi sırasında meydana gelen zararlardan da işveren adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olacaktır¹⁵¹.

Üçüncü kişi, işçinin hukuka aykırı eylemini, işçinin işle ilgili işini gördüğü esnada zarara uğradığını ve bu zararlar işçinin eylemi arasında illiyet bağının mevcudiyetini kanıtlamak zorundadır. Üçüncü kişi bu şartların varlığını kanıtladığı takdirde işveren karine olarak işçinin eyleminden adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacaktır¹⁵². İşte böyle bir durumda işverenin sorumluluktan kurtulması için kurtuluş kanıtı getirmeli başka bir deyişle; işverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumluluğunun doğması için işverenin kurtuluş kanıtı getirmemiş olması gerekmektedir. Böylece nihayet bulunması gereken son şart ise işverenin kurtuluş kanıtı getirememiş olmasıdır¹⁵³. Çalışma konumuz gereği bu şart daha detaylı bir şekilde incelenecektir.

Adam çalıştıran sorumluluğu 6098 sayılı TBK'da kusursuz sorumluluğun altında özen sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. İşverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumluluğun doğmaması için çalıştırmanın kurtuluş kanıtı getirmesi gerekmektedir. Bu kurtuluş kanıtı işverenin kendisine yüklenen özen borcunun yerine getirdiğinin ispatıyla mümkün olmaktadır. Özen yükümlülüğü içerisinde, işçiyi seçerken, işçiye talimat verirken ve işçiye denetlerken gösterilmesi gereken özen şeklinde belirli aşamaların mevcudiyeti yargı kararları ve doktrinsel görüşlerce kabul edilmiştir¹⁵⁴.

Buradaki özen yükümlülüğü kusur sorumluluğu bakımından beklenen ortalama özen ölçüsünden daha yüksektir¹⁵⁵. Adam çalıştıran sorumluluğunda beklenen özen objektif özendir. Yani işverenin kişisel özellikleri, eğitim durumu, bilgi ve yetenekleri gibi subjektif kıstaslar dikkate alınmayacaktır¹⁵⁶. İşverenin adam çalıştıran sıfatıyla kusursuz sorumlu tutulabilmesi için meydana gelen zararlar işverenin özen yükümlülüğünü yerine getirmemesi arasında illiyet bağı söz konusu olması gerekir. İşveren üzerine düşen özen

¹⁵¹ EREN, s.705-706; OĞUZMAN/ ÖZ, s.155.

¹⁵² ANTALYA, s.338; EREN, s.706; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.107; ERDOĞAN, Kübra, Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunun Şartları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.81-82.

¹⁵³ TANDOĞAN, s.66; OĞUZMAN/ ÖZ, s.157; EREN, s.706; ANTALYA, s.348.

¹⁵⁴ OĞUZMAN/ ÖZ, s.157; AKINCI, s.158; KILIÇOĞLU, s.428.

¹⁵⁵ OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.114.

¹⁵⁶ EREN, s.707; ANTALYA, s.337; KILIÇOĞLU, s.428; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.114; Bununla ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. "Çünkü burada söz konusu olan, gösterilmesi gereken dikkat ve özenin gösterilmemiş olmasıdır. Bu özen ödevi ve buna riayet edilmemesi olgusu, objektif olarak takdir olunur. Subjektif bakımdan mazur görülebilecek bir neden iş gördüreni sorumluluktan kurtaramaz." (YHGK, 02.04.2014, E. 2013/4-1299, K. 2014/ 438), Sinerjimevzuat, E.T. 13.06.2021 (çevrimiçi).

yükümlülüğünü yerine getirmemişse karine olarak özen borcunun ihlali ve zarar arasında illiyet bağı kurulmuş olur. İşveren artık bu sorumluluktan özensiz davranışıyla meydana gelen zarar arasında illiyet bağı olmadığını kanıtlayarak kurtulabilir^{157,158}.

Öncelikle işveren özen yükümlülüğünü, işçiyi seçerken belirli hususlara dikkat ederek ve araştırarak yerine getirmelidir. İşveren işçiyi işe alırken işin yürütülmesi esnasında gerekli bilgi, donanım ve fiziki yeterliliğin, işçide mevcut olup olmadığını araştırmalıdır. Burada işçinin yaşı, cinsiyeti ve vücut yapısıyla birlikte meslekle ilgili, bilgi, donanım, yetenek ve tecrübeye de bakılmalıdır. İşçinin işe uygunluğunu gösteren ehliyet, diploma, sertifika ve yapılmış sınavları incelemeli, işçinin daha önce çalıştığı işyerinden tavsiye mektubu istemelidir¹⁵⁹. Örneğin işverenin sürekli yük taşımaya gerektirecek bir sektörde çalışırken işe aldığı kişinin yük taşımaya engelleyici bir takım fiziki yetersizliklerinden dolayı, yükü taşıırken üçüncü kişilerde meydana getirdiği zararlardan, işçi seçiminde gerekli özeni göstermemesi sebebiyle işveren, adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulabilir. Aynı şekilde araç kullanması için ehliyeti olmayan kişiyi işe almış olan işveren, işçinin yaptığı kaza sonucu üçüncü kişide meydana gelen zarardan adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulabilecektir. Başka bir örnek vermek gerekirse iş ekipmanları kullanımı konusunda gerekli eğitimi almamış işçinin eğitimsizliğinden dolayı iş kazasına sebebiyet vermesi sonucu başka işçinin zarara uğraması durumunda da işveren adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulabilecektir. İşveren gerekli gördüğü durumlarda işçiyi sınava ya da deneme süresine tabi tutmalıdır.

¹⁵⁷ TANDOĞAN, s.65; OĞUZMAN/ ÖZ, s.159-160; EREN, s.719.

¹⁵⁸ 818 sayılı eski TBK. m. 55'te işverenin özen yükümlülüğünü yerine getirseydi de zararın meydana geleceğini kanıtlamasıyla sorumluluktan kurtulacağı hususu madde metninde yer verilmişken; 6098 sayılı TBK. m. 66'da bu husus maddede geçmemiştir. Bunun nedeni doktrinde, işveren özenli davransaydı dahi, zararın meydana geleceğinin ispatının; aslında işçinin eylemiyle meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kesilmesi sonucuna çıktığı şeklinde açıklanmıştır. Bkz. ANTALYA, s.347-348; KILIÇOĞLU, s.428-429.

¹⁵⁹ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "Çünkü, kural olarak iş sahibi müstahdemini seçerken, onun meziyet ve fizik kabiliyetleri, karakteri hakkında bilgi edinmelidir. Özellikle çalıştırdığı adama yeni ve önemli görevler verirken de aynı dikkati göstermelidir. Oysa, İş güvenliği müfettişleri tarafından düzenlenen 12.09.1972 günlü raporun 9/2-d bendindeki açıklamaya göre vinç operatörünün bu konuda ehliyetli bir kişi olduğu hususunda belge ve bonservisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davalılar bu beyanın ve olgunun aksini iddia ve ispat etmemişlerdir. Bundan başka davalıların adamı olan vinç operatörünün, 6 metre boyunda ve 500 ila 535 kilogram ağırlığında bulunan prefabrik aşıkları kaldırırken vinci idare ettiği kabinden etrafını görmediği bizzat kendisinin ifadesinden anlaşılmaktadır (14.09.1972 günlü beyanı). Güç ve önemli bir işi yapan bir vinç operatörünün oturduğu yerden etrafını görmemesine rağmen kendisine bir yardımcı şahıs verilmesini talep etmemesi bu görevin ehli olmadığının en belirgin bir kanıtıdır. Nitekim, az yukarıda anılan raporun 9/2-c bendindeki açıklamalardan da operatörün dikkatsiz davrandığı anlaşılmaktadır ki bu yön vinç operatörünün seçilmesinde kusurlu davranıldığı belirtilmiştir." (Y4HD, 10.02.1978, E. 1977/11751, K. 1978/10809), Sinerjimevzuat, E.T. 13.06.2021 (çevrimiçi).

Ayrıca işveren işçi seçiminde işçinin dürüstlük ve güvenilirlik gibi ahlaki yönlerini de araştırmalıdır¹⁶⁰.

İşçinin bilgi, beceri ve yeni teknik ve yöntemleri takip ettiği konusunda işverenin iş çevresinde ün yapmış olması ve bunları kanıtlaması, işveren için seçimde özenli davrandığının kabulü için yeterlidir. Devamında işçinin aynı iş sektöründe daha önce uzun süre yetkili olarak çalışması işveren için referans olacak ve seçim bakımından gerekli özeni gösterdiği kabul edilecektir. Ayrıca işçi daha önce çalıştığı işyerinde zarara sebebiyet vermiş ise, işverenin işçi seçimi konusunda özensiz davrandığı kabul edilir¹⁶¹.

İşveren işçiyi seçerken, işin ağırlık ve tehlike derecesini göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim işin muhtevasına göre işe alınacak işçiden beklenen şartlar değişiklik gösterir. İşveren işçiyi seçerken özenli davranmanın yanında iş bölümü yaparken, yeni iş verirken ve terfi ya da nakil halinde, işçinin özelliklerini dikkate almalı buna göre hareket etmelidir¹⁶².

İşveren talimat verirken işçinin tecrübesi, işin ağırlığına ve tehlikesine göre talimatın içeriğini ve ayrıntısını belirlemelidir. Tecrübesi az olan ya da tehlikesi fazla işyerinde çalışan işçi gerçekleşmesi düşük olan zararlara karşı da uyarılmalı, işçiye duruma göre açık ve ayrıntılı talimat verilmelidir¹⁶³. Nitekim işveren, işçi talimatını yanlış anlarsa da meydana gelen zararlardan adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacaktır¹⁶⁴.

¹⁶⁰ ANTALYA, s.350-351; TANDOĞAN, s.67-68; OĞUZMAN/ ÖZ, s.157; EREN, s.707; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.117; ERDOĞAN, s.88-89 (Adam Çalıştıran); Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Davalı şirkete ait tır sürücüsü davalı Y. Ö. idaresindeki çekiciyle seyir halinde iken, desteğin kardeşinin idaresindeki kamyonu sollamış ve sollama hali bitmeden önceki şeride geçmek için yaptığı tehlikeli bir manevra sebebiyle desteğin kardeşi tarafından uyarılan davalı çekici sürücüsü aracından inmiş, kamyonun sürücüsü mahalline ait pencereden salladığı bıçakla kamyonun sürücüsünü yaralamış ve sonrasında desteği bıçaklamak suretiyle öldürmüştür.(...) İstihdam eden davalı şirket, çalışanın eyleminden dolayı zarar gören 3.kişilere karşı sorumludur. Uluslararası nakliyat işi ile iştigal eden davalı şirketin uzun yol şoförü olarak seçtiği adamın trafikte bulunmanın sıkıntılarına katlanabilecek, anlayış gösterebilecek nitelikte olması gerekir. Buna göre davalı şirketin sürücüyü seçme, talimat verme ve denetlemede gereken özeni göstermediği sonucuna varılmaktadır.” (Y4HD, 20.10.2011, E. 2010/9216, K. 2011/10886), Sinerjimevzuat, E.T. 13.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁶¹ TANDOĞAN, s.67-68; EREN, s.707; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.118.

¹⁶² ANTALYA, s.350; TANDOĞAN, s.68; EREN, s.708.

¹⁶³ EREN, s.708; ANTALYA, s.351; ERDOĞAN, s.93 (Adam Çalıştıran); Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Davalı adam çalıştıranların, talimat görevlerini özenle yerine getirdiklerinden de söz edilmesi mümkün değildir. Çünkü, adam kullanan kişiler özel bir tehlike arzeden işlerde, çalıştırdıkları adamlarının dikkatini çekmekle yükümlüdürler. Davaluların yaptıkları işin büyük tehlike arzeden iş olmasına karşın bunlar talimat konusunda o oranda özen ve dikkat göstermemişlerdir. örneğin, vincin çalışma alanına (geçilmez) levhası koydurmuş olmalarına rağmen, bu alandan geçişi engellemek için

Son olarak da işveren talimatlarına uyulup uyulmadığını denetlemeli ve aksi bir durum söz konusuysa işçiyi uyarmalıdır. Ayrıca işin devamı esnasında işçinin gerekli özelliklere sahip olup olmadığı da işveren tarafından denetlenmelidir¹⁶⁵. İşveren işçiyi denetlerken, talimat verme yükümlülüğünde olduğu gibi işin tehlikesine ve işçinin tecrübesine göre hareket etmelidir. Burada işverenin sürekli bir denetim yapması pek tabii beklenemez ancak işçide denetlendiği ve gözetlendiği yönünde duygu oluşturmaya yeterli olacaktır. Nitekim denetim ve gözetimin olmadığı işyerinde, işçi sorumluluklarını yerine getirmede dikkatsiz ve özensiz hareket edebilir¹⁶⁶. İşin yapıldığı yerde özellikle tehlikenin mevcut olduğu alanlar sürekli denetim altında tutulmalıdır. Bunun yanında tecrübesiz işçiler de daha sıkı denetlenmeli ve gözetlenmelidir. Güvenilir ve tecrübeli elemanlar da denetlenmesi işçinin, işverenin otoritesini hissetmesi bakımından önemlidir¹⁶⁷. Bu kapsamda işyerinin güvenlik önlemleri de, işverenin ekonomik durumu, işin tehlike derecesi ve niteliği göz önünde bulundurularak teknik gelişmelere uygun şekilde alınmalıdır¹⁶⁸.

Ayrıca eski 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan, 6098 sayılı TBK. m. 66'nın üçüncü fıkrasıyla, "*Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.*" şeklinde işletme şartlarına yönelik bir ekleme yapılmıştır. Bu fıkradan, yukarıda bahsedilen özen yükümlülüklerinin işveren tarafından hepsi yerine getirilmiş olsa bile, işletmenin çalışma şartlarındaki elverişsizlik yüzünden, üçüncü kişide meydana gelen zarardan, işverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olacağını anlamaktayız¹⁶⁹.

adamlarına kesin talimat vermemişlerdir.." (Y4HD, 10.02.1978, E. 1977/ 11751, K. 1978/ 10809), Sinerjimevzuat, E.T. 13.06.2021 (çevrimiçi); **OKYAR KARAOSMANOĞLU**, s.118; **BOLAT**, Elif, Türk Hukukunda Bir Kusursuz Sorumluluk Türü Olarak Objektif Özen Ödevine Dayalı Sorumluluk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun 2018, s.48-49.

¹⁶⁴ **OĞUZMAN/ ÖZ**, s.155; **EREN**, s.705.

¹⁶⁵ **TANDOĞAN**, s.68; **OĞUZMAN/ ÖZ**, s.158; Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "*Fakat maddi olaydan anlaşılacaktır ki davalı şirket, önce istihdam ettiği kimseyi seçerken gerekli ihtimamı göstermemiştir. Sonra da bu işçiyi, çalışması sırasında, yeterli derecede denetim ve gözetim altında tutmamış, onun arabayı alıp götürmesinde bu suretle kusurlu davranmıştır.*" (Y15HD, 22.01.1976, E. 1975/ 4743, K. 1976/ 222), Sinerjimevzuat, E.T. 13.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁶⁶ **EREN**, s.708; **ANTALYA**, s.352; **ERDOĞAN**, s.95 (Adam Çalıştıran).

¹⁶⁷ **EREN**, s.708; **ANTALYA**, s.352; **TANDOĞAN**, s.68-69; **OKYAR KARAOSMANOĞLU**, s.119; **KILINÇ**, s.117-118.

¹⁶⁸ **EREN**, s.708; **KILINÇ**, s.118.

¹⁶⁹ **REMZİ/ AYDIN**, s.314; **KILIÇOĞLU**, s.429; **NOMER**, s.202-203; **EREN**, s.717.

İşveren, işçisinin üçüncü kişilere ve bazı durumlarda da bir diğer işçisine verdiği zararlardan adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olabilmektedir. Adam çalıştıran sorumluluğu kusursuz sorumluluk olduğundan işverenin kusurunun bulunup bulunmaması sorumluluk bakımından bir fark oluşturmamaktadır. Ayrıca işçinin kusurunun da bir önemi yoktur¹⁷⁰. İşçinin kusuru aralarındaki iç ilişkide rücu meselesinde gündeme gelecektir. İşverenin bu sorumluluktan kurtulabilmesinin tek yolu kurtuluş kanıtı getirerek sorumlu olduğu yönündeki karineyi çürütmesidir. Bunu da işçiyi seçerken, talimat verirken ve denetlerken üzerine düşen özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlayarak sağlayabilir¹⁷¹. Ayrıca bir işletmenin faaliyetleri dolayısıyla zarar meydana gelmişse; 6098 sayılı TBK. m. 66 fıkra üç' te yer alan yeni düzenleme uyarınca işveren, işletme şartlarının zararın doğmasını engellemeye elverişli olduğunu kanıtlamalıdır. İşveren özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini tanık beyanları ve diğer ispat araçlarıyla ispat edebilecektir¹⁷².

Adam çalıştıran sorumluluğu bir haksız fiil sorumluluğu olduğundan, işverenin sorumluluğu 6098 sayılı TBK. m. 72 uyarınca, zararın¹⁷³ ve tazminat yükümlüsünün¹⁷⁴ öğrenilmesinden itibaren iki yıllık her halükarda on yıllık zamanaşımına tabidir. Ancak dikkat edilmesi gereken husus, mağdurun iki yıllık süresinin başlaması için zararı ve işçiyi öğrenmesi yeterli değildir; mağdurun, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini ve işvereni de öğrenmesi gerekmektedir^{175,176}.

¹⁷⁰ TANDOĞAN, s.55; EREN, s.697; TEKİNAY/ AKMAN/ BURCUOĞLU/ ALTOP, s.506; OĞUZMAN/ ÖZ, s.152; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.99; AKINCI, s.157; NOMER, s.204; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.20; KARA KILIÇARSLAN, s.83-84; Bu yönde Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. YHGK, 15.06.1994, E. 1994/ 11-178, K. 1994/ 398, Sinerjimevzuat, E.T. 14.06.2021 (çevrimiçi); Ayrıca Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı için bkz. YGK, 27.03.1957, E. 1957/ 1, K. 1957/ 3, Sinerjimevzuat, E.T. 14.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁷¹ AYAN, s.291; AKINCI, s.158; OĞUZMAN/ ÖZ, s.157-158; KILIÇOĞLU, s.427.

¹⁷² NOMER, s.202-203; EREN, s.717; OĞUZMAN/ ÖZ, s.158; ANTALYA, s.363; KILINÇ, s.330; GÜNERGÖK/ KAYIHAN, s.421.

¹⁷³ Zarar verici meselenin öğrenilmiş olması yeterli değildir; aynı zamanda zararın varlığının, niteliğinin ve temel unsurlarının ve kapsamının da öğrenilmiş olması gerekmektedir. Bkz. EREN, s.939; OĞUZMAN/ ÖZ, s.78; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.179-180.

¹⁷⁴ Tazminat yükümlüsünden kasıt, tazminat yükümlülüğünü doğuran olayı meydana getiren kişidir. Bkz. EREN, s.940; OĞUZMAN/ ÖZ, s.77-78,161; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.180.

¹⁷⁵ OĞUZMAN/ ÖZ, s.161; REMZİ/ AYDIN, s.317; EREN, s.718; ÇELİK, Nazlı Hilal, Adam Çalıştıranın Sorumluluğu, İstanbul 2017, s.274.

¹⁷⁶ İşçinin eyleminin suç teşkil etmesi, adam çalıştıranın sorumluluğunun zamanaşımını ceza davası zamanaşımına tabi tutmaz; işverenin fiili suç oluşturuyorsa ancak, zamanaşımını ceza davası zamanaşımına olarak belirlenir. Bkz. OĞUZMAN/ ÖZ, s.161; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.254.

3.2.1.3. İşverenin Yardımcı Kişi Sıfatındaki İşçisinin Fiillerinden Sorumluluğu

6098 sayılı TBK m. 116'da düzenlenen “*yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk*” işçinin, işverenle arasında bir borç ilişki kurduğu üçüncü kişilere zarar vermesi sonucunda gündeme gelecektir. Burada bu sorumluluğun doğabilmesi için işçi, işverenin sözleşmeyle borçlandığı üçüncü kişiye karşı edim yükümlülüğünü üstlenmelidir. Yardımcı kişinin eylemlerinden sorumluluğun doğabilmesi için işçinin, işverenin borç ilişki kurduğu her üçüncü kişiye zarar vermesi değil; işverenin edim borcunun işçi tarafından yerine getirildiği üçüncü kişiye karşı, bu borcu yerine getiren işçi tarafından işlenmesi gerekmektedir. Buna örnek vermek gerekirse, oto yıkamada çalışan bir işçinin gelen araca zarar vermesi sonucu bu sorumluluk doğacaktır. Nitekim işverenle aracını getiren üçüncü kişi arasında bir özel hukuk ilişkisi kurulmuştur ve işçi işverenin borcu olan araç yıkama edimini kendisi yerine getirmiş ve zarara sebep olmuştur. Ancak üçüncü kişi oto yıkamacıya aracının yıkanması için değil işverenden para borcunun tahsili için gelseydi ve işçi işini yaparken üçüncü kişinin arabasında, yıkadığı diğer aracı çekerken üçüncü kişiyi arabasına çarpıp zarara sebep olsaydı; işveren yardımcı kişinin eylemlerinden dolayı değil adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacaktı. Pek tabii hukuka aykırı eylemin borcun ifasıyla alakalı olması lazımdır¹⁷⁷. Örneğin aracını yıkamaya getiren üçüncü kişiyle ifa yardımcısı işçinin tartışması sonucu işçi tarafından aracın camının kırılması halinde, zararın ifa ile ilgili olmayıp sadece ifa vesilesiyle meydana geldiği için bu durumda işverenin ifa yardımcısı çalıştıran olarak sorumlu tutulması mümkün değildir. Burada mutlaka bir borcun ifası değil bir hakkın kullanımını da yardımcı kişiye bırakabilir. Ayrıca işveren ve üçüncü kişi arasında borç ilişkisinin mutlaka bir sözleşmeye dayanması gerekmez. Örneğin işe alım görüşmeleri esnasında, işverenin görevlendirdiği bir diğer işçinin, dürüstlük ve güven ilkesine aykırı hareketi sonucu, iş görüşmesine gelen üçüncü kişide meydana gelen zarar, m. 116 gereği ifa yardımcısının eylemlerinden sorumluluk hükümlerince işverenden talep edilebilecektir. Nitekim işveren burada iş görüşmesi için gelen adaylarla görüşme işini işçiye bırakmış, işçi de bu işi ifa ederken üçüncü kişide zarara yol açmıştır^{178,179}.

¹⁷⁷ EREN, s.1193,1202; REMZİ/ AYDIN, s.259; KILIÇOĞLU, s.825.

¹⁷⁸ İş akdi henüz kurulmamış olsa bile, iş akdi kurulması amacıyla yapılan görüşmeler esnasında meydana gelen borç sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabidir. Bkz. SÜZEK, s.307; “Sözleşme görüşmelerinin başlamasından itibaren taraflar arasında hukuki bir bağ doğar. Bu şekilde tarafların, birbirlerinin kişi ve mal varlığı hakları üzerinde etki etme ihtimalleri ortaya çıkar ve bunun sonucunda da koruma

Burada 6098 sayılı TBK m.66’da düzenlenen adam çalıştıran sorumluluğundan farklı olarak kurtuluş kanıtı getirme imkanı yoktur. İşverenin sorumluluktan kurtarabilecek tek husus, işverenin işi bizzat kendisi yapsaydı, borca aykırılıktan kusuruyla sorumlu tutulamayacağını kanıtlamasıdır¹⁸⁰.

İşverenin ifa yardımcısının fiillerinden sorumluluğu, sözleşmeden kaynaklı olduğu için, işverenin sorumluluğu 6098 sayılı TBK. m. 146 vd. uyarınca borca aykırılığın gerçekleştiği tarihten itibaren on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır¹⁸¹.

Burada, işveren ve üçüncü kişi arasında, işverenin yardımcı kişinin fiillerinden sorumsuz olacağı yönünde anlaşma yapılabileceği hususuna değinmekte fayda vardır. Sorumsuzluk anlaşması, tarafların sözleşmeye aykırılıktan kaynaklı zarar veya diğer hakların talep edilmesinin engellenmesi ya da kısıtlanması amacıyla önceden yapılan anlaşma olarak tanımlanabilir. Yardımcı kişinin fiillerinden sorumsuzluk anlaşmasında kendi fiilinden kaynaklı sorumluluğu kısıtlayan anlaşmadan farklı olarak, yardımcı kişinin ağır ihmal veya kastıyla yaptığı eylemlerden de sorumsuzluk kararlaştırılabilecektir. Ancak 6098 sayılı TBK. m. 116 bir istisna getirmiştir. Buna göre, “*Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür*”.

Doktrinde yaygın görüş, ifa yardımcısının fiilinin haksız fiil sorumluluğu doğurduğu durumlarda, sorumsuzluk anlaşmasının ifa yardımcısı tarafından, hafif kusuruyla sebep olduğu zararlarda bile üçüncü kişiye karşı ileri sürülemeyeceği yönündedir¹⁸². Bazı yazarlar, bu kabulün özellikle işçi sıfatını haiz ifa yardımcıları için meydana getirdiği

yükümlülüğünü doğuran bir güven ilişkisi ortaya çıkar.” Bkz. **GÖKPINAR**, s.190; **EYRENCİ**, Öner, İş Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.240-241.

¹⁷⁹ **EREN**, s.1195; **TANDOĞAN**, Haluk, Türk Mes’uliyet Hukuku (Mes’uliyet), İstanbul 2010, s.436.

¹⁸⁰ **TANDOĞAN**, s.450 (Mes’uliyet); **KILIÇOĞLU**, s.825-826; **NOMER**, s.365; **EREN**, 1204-1205; **GÖKPINAR**, s.210.

¹⁸¹ **KILIÇOĞLU**, s.829; **OĞUZMAN**, M. Kemal/ **ÖZ**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, İstanbul 2014, s.445; **YAĞCI**, Mine, Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk (TBK m. 116), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.144; YGK, 18.01.1939, E. 1938/ 14, K. 1939/ 27, Sinerjimevzuat, E.T. 15.06.2021 (çevrimiçi).

¹⁸² **TANDOĞAN**, s.458 (Mes’uliyet); **ALNIAK**, M. İlhan, Mesuliyetten Kurtulma Kayıtları (Ademi Mesuliyet Mukaveleleri), İHFM, C. XXXV, S. 1-4, İstanbul 1970, s.339; **OĞUZMAN/ ÖZ**, s.439 (Cilt I).

güçlükleri göz önünde bulundurarak, ifa yardımcılarının da sorumsuzluk anlaşmasından faydalanmaları gerektiğini savunmuştur¹⁸³.

3.2.2. İşçinin İşle İlgili Olmayan Fiillerinden Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu

İşçinin, işverenin yürüttüğü işle bir ilgisi bulunmayan, bazı durumlarda 5237 sayılı TCK. uyarınca suç teşkil edebilen eylemlerinden işverenin sorumluluğu doğabilmektedir. Bu sorumluluk işveren bakımından bazen haksız fiil hükümlerine bazen de sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olabilir.

Öncelikle işçinin, işverenin işçisine karşı haksız eylemleri sonucu işverenin sorumluluğuna değinecek olursak işveren, 6098 sayılı TBK. m. 417 gereği işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü altındadır¹⁸⁴. Buna göre işverenin işçisine karşı, bir diğer işçisi tarafından meydana gelen haksız fiillerden sözleşmeye aykırılıktan sorumluluğu doğabilmektedir.

6098 sayılı TBK. m. 417’de işverenin gözetme borcu kapsamında, işçinin kişilik haklarını koruması yer almaktadır. Buna göre işveren işçinin maddi ve manevi varlığını korumakla yükümlüdür¹⁸⁵. Madde kapsamında işçilerinin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları, uğramış olmaları halinde de daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemlerin alınması hususuna özellikle değinilmiştir¹⁸⁶. İlk olarak işçinin bir diğer işçi tarafından cinsel tacize uğraması halini ele alalım.

Cinsel tacizden ne kastedildiği kanunda ve gerekçesinde açıkça belirtilmemiştir. Cinsel taciz eylemi iş hukukunu ilgilendiren bir konu olduğu gibi suç niteliği taşıması durumunda ceza hukukunu da ilgilendirmektedir. Ancak ceza hukukunda cinsel taciz niteliği taşıyan her eylem iş hukuku bakımından da cinsel taciz sayılırken, iş hukuku bakımından cinsel taciz olgusu biraz daha geniştir ve her zaman suç teşkil etmeyebilir¹⁸⁷. Cinsel taciz doktrinde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Artuk’a göre¹⁸⁸

¹⁸³ **SEROZAN**, Rona, Culpa in contrahendo, Aktin Müspet İhlali ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, MHAD, S.5, 1978, s.120-121.

¹⁸⁴ **AKYİĞİT**, s.205 (Bireysel); **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.205.

¹⁸⁵ **NARMANLIOĞLU**, s.321; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.204; **BİLGİLİ**, Abbas, İş Hukukunda Mobbing, Adana 2015, s.21; **YAVUZ**, Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014, s.937.

¹⁸⁶ Bkz. 6098 sayılı TBK. m. 417.

¹⁸⁷ Eski İşK.’da işverenin haklı nedene dayalı feshi içerisinde “cinsel taciz” özel olarak düzenlenmediğinden, Yargıtay “cinsel taciz” eylemine karşı işverenin haklı feshini “sataşma” nedenine dayandırmaktaydı. 1475 sayılı eski İşK. yürürlükteyken işçinin, mağdura dokunmayı sataşma, sözleşme

cinsel taciz, “Birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı vücuda temas içermeyen rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı her türlü hareketlerdir.” şeklinde tanımlarken, Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal¹⁸⁹ da, cinsel tacizi, “işçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, istenmeyen, aşağılatıcı onur kırıcı her türlü davranış.” olarak tanımlamıştır. Özdemir¹⁹⁰ ise cinsel tacizi, “İnsan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış.” şeklinde tanımlayarak cinsiyetçi yaklaşımların da cinsel taciz olarak kabul edilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak, temasın olmadığı, insan onurunu zedeleyecek, ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkileyecek, cinsel içerikli her türlü sözlü ve fiili davranış cinsel taciz olarak nitelendirilebilir.

Doktrinde bir görüş, işverenin işçisinin diğer bir işçisine cinsel tacizde bulunmasından sorumlu olabilmesi için tacizin mutlaka işyerinde ya da çalışma saatleri içerisinde meydana gelmesine gerek olmadığı yönündedir¹⁹¹. Kanımızca bu husus her somut olaya göre ayrıca incelenmeli, işyeri veya mesai saati dışında meydana gelen tacizin işveren bakımından önlem alınabilecek nitelikte olup olmadığına bakılmalıdır. Örneğin

rahatsız etmesini de cinsel taciz olarak nitelediği Yargıtay’ca kurulmuş bir hüküm için bkz. “Davacının güvenlik görevlisi olarak davalıya ait işyerinde çalışırken bir bayan işçinin havanın sıcak olması sebebiyle çalıştığı odanın kapısını açarak havanın sıcaklığından söz etmesi üzerine “ateş başnamı vurdu” sözlerini söyleyerek o bayan işçinin elbisesinin fermuarını çekerek boyundan aşağı doğru indirdiği, bunun üzerine bayan işçinin durumu ilgililere bildirerek tutanak düzenlendiği anlaşılmaktadır.(...) Bu durumda işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatının reddedilmesi gerekir.” (Y9HD, 06.06.2001, E. 2001/7060, K. 2001/9654), Sinerjimevzuat, E.T. 16.06.2021 (çevrimiçi); **SAVAŞ**, Fatma Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2011, s.88; **ÖKTEM SONGU**, s.118, dpn. 35.

¹⁸⁸ **ARTUK**, Mehmet Emin, Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105), Çalışma ve Toplum, S.11, İstanbul 2006/4, s.36; 5237 sayılı TCK. m. 105’in gerekçesinde cinsel taciz, “Mağdurun vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar.” şeklinde tanımlanmıştır.

¹⁸⁹ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.206.

¹⁹⁰ **ÖZDEMİR**, Erdem, İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma ve Toplum, S.11, İstanbul 2006/4, s.91.

¹⁹¹ **BAKIRCI**, Kadriye, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, s.203; Aksi yönde görüş için bkz. Yazar işverenin işçisini cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğünün, işyeri ve çalışma saatleri ile kısıtlı olduğunu; ancak işveren vekilinin işçiye karşı işlemiş olduğu cinsel tacizde, işveren vekilinin işçiyle olan ilişkisinin işyeri ve çalışma saatleriyle sınırlandırılmayacağı gerekçesiyle bu sınırlamanın söz konusu olamayacağını savunmuştur. Bkz. **YAVUZ**, s.939; **TAŞKENT**, Savaş, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul 2020, s.347.

işyerindeki kameraların çalışmamasını¹⁹² fırsat bilip mesai saati dışında işçinin bir diğer işçiye cinsel tacizde bulunması ya da işverenin işçinin telefon numarası, adresi gibi kişisel verilerini gerektiği gibi saklamaması sonucu işçinin bu bilgilere ulaşarak cinsel tacizi gerçekleştirmesi durumlarında işverenin işçisinin cinsel tacizinden, özen yükümlülüğünü yerine getirmediği gerekçesiyle sorumlu tutulabilmesi gerekmektedir. Pek tabii verdiğimiz ikinci örnekte işverenin, işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğünü ihlal ettiği aşıkardır. Ayrıca işyeri dışında yapılan cinsel tacizin işverene bildirilmesi halinde işveren gerekli önlemleri¹⁹³¹⁹⁴ almamışsa da işçiye karşı sözleşme ihlalden dolayı sorumlu tutulabilecektir.

İşverenin işçisi tarafından cinsel tacize uğrayan işçi, 6098 sayılı TBK. m. 417 uyarınca, işverenden maddi ve manevi tazminat isteminde bulunabilecektir. Maddi tazminatın kapsamını belirlemek zor olmakla beraber, tedavi masraflarını ve çalışmadığı süre boyunca yoksun kaldığı ücreti isteyebileceği kabul edilmektedir¹⁹⁵.

Devamında işçinin, işverenin bir diğer işçisine psikolojik taciz (mobbing) uygulaması durumunda da işveren sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutulabilecektir. Mobbing, işyerinde bir işçiye yönelen, işçinin ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkileyen aşağılama, sürekli eleştiri, görmezden gelme, aleni iftira ve kötü muamele gibi düşmanca davranışlar olarak tanımlanabilir¹⁹⁶. Mobbing sistematik ve sürekli¹⁹⁷ bir şekilde meydana gelmelidir ve kişilik haklarını ihlal edici nitelikte olmalıdır.

¹⁹² İşyerindeki kameraların sadece işi denetlemek ve güvenliği sağlamak amacıyla konulması gerekmektedir. Aksi durum işçilerin kişilik haklarına saldırı niteliğindedir. Bkz. (SENYEN KAPLAN, s.195).

¹⁹³ İşyerinde işçinin, işverenin başka bir işçisini taciz etmesi sonucu yapılan haklı feshin tek başına, tacizi önlemek için yeterli olmadığı yönündeki görüşler için bkz. ÖZDEMİR, s.92 (Cinsel Taciz); SAVAŞ, s.90.

¹⁹⁴ 6098 sayılı Kanun'un 417. Maddesinin gerekçesinde, işverenin, işçinin tacize maruz kalması halinde derhal yardım isteyebileceği bir güvenlik sistemi kurmak ve güvenlik personeli bulundurmak gibi uygun önlemler alması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. YAVUZ, s.938; SAVAŞ, s.91.

¹⁹⁵ ÖZDEMİR, s.92 (Cinsel Taciz); SAVAŞ, s.91; Sadece manevi tazminat isteminde bulunabileceği yönündeki görüş için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.207.

¹⁹⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 206; BOZBEL, Savaş/ PALAZ, Serap, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK Akademi, 2007/I, s.68-69; TINAZ, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2011, s.8; s. BİLGİLİ, s.6.

¹⁹⁷ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Davacı avukatın iş sözleşmesine tabii çalıştığı, işyerinde maruz kaldığı ve işyeri yetkililerin bilgisi dahilinde gerçekleşen olay sebebiyle kişilik haklarının zedelendiği ve manevi zarara uğradığı sabittir. Bu itibarla davalı şirket aleyhine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir. Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranması istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve

İşveren, işçisinin bir diğer işçisine psikolojik taciz uygulamasından sözleşmeye aykırılık hükümlerince sorumlu olacak ve işverenin işçisi tarafından psikolojik tacize maruz kalan işçi, meydana gelen maddi ve manevi zararların tazminini işverenden isteyebilecektir¹⁹⁸.

İşverenin gözetme borcu kapsamında işçinin işyerine getirdiği malını korumak da yer almaktadır. Buna göre işveren işçinin işyerine getirdiği malını hırsızlığa ve zarara karşı korumakla yükümlüdür¹⁹⁹. Ancak burada işyerine getirilen malın, işyerine getirmenin adet olduğu ya da işin yürütülmesinde faydalı olanlar şeklinde sınırlamak gerekir. Ayrıca işverenin işçinin aracında meydana gelen zarardan sorumlu olabilmesi için işverenin bilgisi dahilinde işyerine sokulmuş olması gerekmektedir²⁰⁰. Böylece işveren, işçinin bu tarz mallarına bir diğer işçisinin haksız fiilinden kaynaklı zarar gelmesi durumunda, malı zarara uğrayan işçiye karşı sözleşmeden doğan borcun yerine getirilmemesi sebebinden sorumlu olacaktır^{201,202}.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus, işveren vekilinin işveren sıfatıyla hareket ederken, işverenin diğer işçisine haksız fiilde bulunması halidir. İşveren vekilinin görev ve sorumlulukları arasında işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğini korumanın da olduğu kabul edilmeli ve böylece işveren vekilinin haksız fiillerinden işveren, 4857 sayılı İşK. m. 2'nin dördüncü fıkrası gereği bizzat kendisi sorumlu olmalıdır²⁰³.

İşyerinde iki işçinin kavga etmesi sonucu bir diğer işçinin zarar görmesi durumunda işverenin sorumluluğunun doğup doğmayacağını incelemek gerekirse, bu eylemlerden

zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir.” (Y9HD, 04.02.2014, E. 2012/ 2473, K. 2014/ 2959), Sinerjimevzuat, E.T. 17.06.2021 (çevrimiçi); **AKYİĞİT**, s.206 (Bireysel); **KANTARCI**, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara 2016, s.17.

¹⁹⁸ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.206; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.533-534.

¹⁹⁹ **SÜMER**, s.82 (İş Hukuku); **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018, s.233; **SENYEN/ KAPLAN**, s.202-203.

²⁰⁰ **SENYEN/ KAPLAN**, s.203; **AYDINLI**, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, s.124-125.

²⁰¹ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.209-210; **SENYEN/ KAPLAN**, s.202-203; **AYDINLI**, s.124; **AKYİĞİT**, s.233; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.533-534.

²⁰² Pek tabii işveren üçüncü kişilerin, işçisinin eşyalarına verdiği zararlardan da sorumlu tutulabilecektir. İnceleme konumuz gereği sadece işçinin haksız eylemlerinden işverenin sorumluluğuyla konumuz daraltıldığı için bu husus incelenmemiştir.

²⁰³ **ONARAN YÜKSEL**, Melek, Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s.277-279; **BAKIRCI**, s.161-163; **SAVAŞ**, Fatma Burcu, İş Yerinde Manevi Taciz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s.104.

dolayı işverenin gözetme borcu kapsamında sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutulamayacağı sonucuna varılır. Devamında adam çalıştıran sıfatıyla kusursuz sorumluluğuyla ilgili ise, Yargıtayın vermiş olduğu bir karara göre, işverenin adam çalıştıran sıfatıyla da sorumlu tutulamayacağı nitekim işçiler arasında meydana gelen kavganın işverenin işinin yürütülmesiyle bir ilgisi olmadığı söylenebilir²⁰⁴.

Öte yandan doktrinde mevcut çoğu görüş, işverenin işçisinin işle ilgisi olmayan fiillerinden dolayı üçüncü kişilere karşı sorumlu olmayacağı yönünde iken; Tandoğan, “..işçi çalıştığı yere kendisine işini yapması için gösterilen güven sonucu girdiğinden, onun orada yaptığı hırsızlıktan onu çalıştıran BK md. 55’e göre²⁰⁵ sorumlu tutulmalıdır.” demek suretiyle işverenin, işçinin işle ilgili eylemleri dışında da bazı durumlarda sorumlu tutulması gerektiğini savunmuştur. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre örnek vermek gerekirse, evlere temizlik hizmeti sağlayan bir işyerine temizlikçi olarak alınan işçinin, temizlik yapması için gönderildiği evde hırsızlık yapması sonucu meydana gelen zarardan işveren, adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulmalıdır. Nitekim işverenin özen yükümlülüğü içinde yer alan denetleme yükümlülüğü yerine getirmek, bu tarz işin işyeri dışına taşıdığı iş kollarında, çok daha zor olması sebebiyle; bu tarz işyerlerinde işveren, işçiyi seçerken çok daha fazla özenli olmalıdır. Aynı şekilde bir güzellik merkezinde sekreter olarak çalışan işçinin, merkeze gelen müşterilerin cüzdanlarını çalması sonucu meydana gelen zarardan işveren 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca sorumlu tutulmalıdır.

3.2.3. İş Hukukunun Diğer Kavramları Bakımından İşçinin Haksız Fiillerinden Doğan Sorumluluk

3.2.3.1. Alt İşveren Bakımından Sorumluluk

4857 sayılı İşK.’da alt işverenlik tanımı yapılmamıştır. Bunun yanında Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1-a’da alt işveren, “Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları..” şeklinde tanımlanmıştır.

²⁰⁴ TANDOĞAN, s.63; TEKİNAY/ AKMAN/ BURCUOĞLU/ ALTOP, s.507; ÇELİK, s.158 (Adam Çalıştıran).

²⁰⁵ 6098 sayılı TBK. m. 66.

Asıl işverenin alt işverene oranla ekonomik olarak daha güçsüz olması nedeniyle, alt işverenin işçilerini korumak adına kanun koyucu alt işverenin işçisine karşı, 4857 sayılı İşK.'dan, sözleşmeden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlülüklerin hepsinden asıl işvereni de sorumlu tutmuştur²⁰⁶. Asıl işverenin gözetme borcu²⁰⁷ kapsamı altında, alt işverenin işçilerine karşı da yükümlü olup olamayacağı konusunda bir açıklık olmamasına karşın; asıl işverenin, alt işverenin işçisine, gözetme borcu kapsamında sözleşmeye aykırılık gereği sorumlu olmasını kabul etmek geniş bir yorum olacaktır²⁰⁸. Bundan dolayı alt işverenin işçisinin, asıl işverenin kendi işçisi tarafından cinsel tacize veya mobbinge uğraması ya da işyerinde malının asıl işverenin işçisi tarafından çalınması halinde, asıl işverenin, alt işverenin işçisine karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerince²⁰⁹ değil TBK. m. 66 uyarınca sorumlu tutulması gerekmektedir. Devamında iş kazası kural olarak kusur sorumluluğuna dayanmaktadır. İşverenin kendi işçisinin diğer bir işçisine verdiği zarardan sözleşmeye aykırılık bakımından sorumlu tutulabilmesi için, işverenin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması dolayısıyla kusurlu olması aranırken; burada asıl işveren kusursuz olsa dahi iş kazasından sorumlu tutulabilecektir²¹⁰. Ayrıca işçinin iş kazasına neden olması sonucu işverenin işçisinin zarar görmesinde, işveren işçisine karşı adam çalıştıran olarak sorumlu tutulabiliyordu. Aynı şekilde burada da alt işverenin işçisi bir diğer işçi tarafından iş kazasına uğratıldığında; asıl işveren ve alt işveren, adam çalıştıran sıfatıyla müteselsilen sorumlu tutulacaklardır. Buradan da çıkartılabildiği üzere pek tabii alt işverenin işçisi tarafından, işle ilgili haksız eylemleri sonucu üçüncü kişiye zarar verilmiş olması durumunda da alt işveren ve asıl işveren, müteselsilen 6098

²⁰⁶ SÜZEK, s.157; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.105; NARMANLIOĞLU, s.117; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, İş Hukuku, İstanbul 2020, s.40; ÇANKAYA, O. Güven/ ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s.66; KÖKSAL SÜZEN, Seren, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.47.

²⁰⁷ Gözetme borcu, hizmet akdinden doğan bir borçtur. Bkz. BAKIRCI, s.154.

²⁰⁸ NARMANLIOĞLU, s.134; AKYİĞİT, s.84-85; AKIN, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, s.176.

²⁰⁹ “İş kazası aynı zamanda hizmet sözleşmesinin doğurduğu işçiyi koruma borcunun ihlali anlamına geldiği için bu alacak doğrudan sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanmaktadır.” bkz. AYDINLI, s.166, dpn.79.

²¹⁰ AKYİĞİT, s.85 (İş Hukuku); Bununla ilgili YHGK kararı için bkz. “Asıl işverenlerin alt işverenlerin sebep olduğu zarardan sorumluluğuna ilişkin olaylarda asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmaz. Sorumluluk yasadaki kaynaklanır. Alt işverenin işçileri, alt işverenin ödemekten kaçındığı ücretlerini veya iş kazasından doğan tazminat alacaklarını asıl işverenden isteyebilirler. Asıl işverenle alt işveren, aralarında yaptıkları anlaşmayla bu kuralı bertaraf edemezler.” (YHGK, 06.02.2013, E. 2012/ 21-732, K. 2013/ 207), Sinerjimevzuat, E.T. 17.06.2021 (çevrimiçi).

sayılı TBK. m. 66'uyarınca sorumlu olacaktır²¹¹. Tandoğan ayrıca asıl işveren ve alt işverenin ikisini de ilgilendiren bir işin yapılırken zararın meydana gelmesi gerekliliğine değinmiştir²¹².

Asıl işverenle alt işveren arasında 6098 sayılı TBK. m. 167 uyarınca, ileride meydana gelebilecek zararlardan sorumluluğunun, taraflardan birine bırakılacağı ya da değişik oranlarda tespit edileceği yönünde sözleşme kurulabilir. Ancak bu sözleşme sadece tarafları bağlar, işçi zararının tazmini için iki tarafa da başvurmakta serbesttir²¹³. İşçinin bu sözleşmeyi baştan kabul etmesi de geçersizdir. Bu sözleşme sadece alt işveren ve asıl işveren arasında iç ilişkide rücu konusunda etkili olur²¹⁴.

Ayrıca 6098 sayılı TBK. m. 66 bakımından alt işverenin işçisinin üçüncü kişilere ya da asıl işverenin işçilerine karşı haksız fiili sonucu zararın meydana gelmesinde adam çalıştıran sıfatıyla asıl işverenin sorumlu tutulup tutulamayacağı değerlendirilmelidir. Burada alt işverenin kendi işçilerinin haksız fiilinden adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacağı konusunda bir şüphe yoktur. Okyar Karaosmanoğluna göre, alt işverenin işçileri, asıl işverenin iş organizasyonu içerisinde asıl işverenin fiili hakimiyetinde ve aslında en sonunda asıl işveren lehine işi görmekte olması hasebiyle, işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, üçüncü kişilerde meydana gelen zararlardan, asıl işveren de adam çalıştıran sıfatıyla alt işverenle birlikte sorumlu tutulmalıdır. Böyle bir durumda asıl işveren, işletmenin organizasyonunun zararın doğmasına önlemeye elverişli olmadığı için işletme şartlarına yönelik karineyi çürüterek sorumluluktan kurtulamaz²¹⁵.

3.2.3.2. İşveren Vekili Bakımından Sorumluluk

İşveren vekili 4857 sayılı İşK. m. 2'de, "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.*" şeklinde tanımlanmıştır. Ancak Türk Hukuku'nda işveren vekilliğine ait tek tanım bu değildir. Buna göre 5510 sayılı SSGSSK m. 12'de, "*İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütünüünün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.*" şeklinde

²¹¹ TANDOĞAN, s.60; OĞUZMAN/ ÖZ, s.154; EREN, s.704; KILIÇOĞLU, s.430.

²¹² TANDOĞAN, s.60; Aynı yönde, "*Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin buyruğundaki işçilerin asıl-alt işveren ilişkisi gereği iş yerlerindeki çalışmaları süre ve işlerle sınırlıdır.*" bkz. NARMANLIOĞLU, s.134.

²¹³ AKYİĞİT, s.85 (İş Hukuku); SÜZEK, s.166; NARTER, s.276.

²¹⁴ AKYİĞİT, s.85 (İş Hukuku).

²¹⁵ OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.74-75.

tanımlanırken, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 2’de, “*İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir.*” biçiminde tanımlanmıştır.

İşveren vekilinin 4857 sayılı İşK. m. 2 fıkra 5’in devamında, “*İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*” denilmek suretiyle, işverenin yükümlülükleri böylece sorumlulukları da genişletilmiştir. İşveren artık işveren vekilinin işveren adına yaptığı işlemler sonucu meydana gelen zararlardan bütün mal varlığıyla bizzat sorumlu olacaktır²¹⁶.

Öncelikle işveren vekilinin yaptığı eylemler sonucu işverenin sorumluluğunu incelemek gerekirse, işveren vekilinin işle ilgili meydana gelen haksız fiillerinden işveren sorumlu olacaktır. Burada işverenle zarar gören arasında sözleşmesel²¹⁷ bir ilişki mevcut olması halinde işveren zarar gören üçüncü kişiye karşı 6098 sayılı TBK. m. 116 gereği, yardımcı kişinin fiillerinden sorumluluk hükümlerince sorumlu olacaktır²¹⁸. Devamında işverenle zarar gören üçüncü kişi arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki mevcut değilken, işveren vekilinin işi yaparken üçüncü kişiye zarar verici eylemleri sonucunda işveren, 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olacaktır²¹⁹.

İşveren vekilinin, işçileri gözetme yükümlülüğüne ve eşit davranma borcuna aykırı davranması sonucu işçide meydana gelen zarardan işveren bizzat sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olacaktır. Nitekim işveren vekilinin, işveren bakımından sorumluluk doğuran fiilleri, yetkisiyle sınırlı olmasına rağmen, işveren vekilinin gözetme borcunun bütün işveren vekilleri bakımından görev ve yetkisi içinde olduğunun kabulü gerekmektedir²²⁰. Ayrıca işçinin kişilik haklarının işveren vekilinin kendisi tarafından ihlal edilmesi sonucunda da işçi uğradığı zararı işverenden tazmin

²¹⁶ **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.189.

²¹⁷ Her sözleşmesel ilişkisinin bu sorumluluğu doğurmayacağı, sadece üçüncü kişiye karşı işverene yüklenen ifa borcunun, ifa yardımcısı aracılığıyla gerçekleştirilirken meydana gelen bir zarar olması sonucu bu sorumluluğun doğabileceğine daha önce değinmiştik. Bkz. s.48-49.

²¹⁸ **SÜMER**, s.327 (İşveren Vekili); **YILMAZ**, s.270 (İşveren Vekili); Yargıtayın, diğer işçinin, işveren vekilinin gerekli önlemleri almaması sebebiyle zarara uğraması halinde işvereni adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tuttuğu kararı için bkz. “*Ancak, ceza dosyasında olayda 6/8 oranında kusurlu bulunan ve hakkında verilen mahkumiyet kararı kesinleşen işyeri teknik sorumlusu Sami, davalı işverenin istihdam ettiği kişi olup, davalı işveren BK.'nın 55. maddesine göre istihdam ettiği Sami'nin %75 (6/8) oranındaki kusurundan sorumludur.*” (Y21HD, 13.11.2007, E. 2007/ 17891, K. 2007/ 20495), Sinerjimevzuat, E.T. 17.06.2021 (çevrimiçi).

²¹⁹ **YILMAZ**, s.268 (İşveren Vekili).

²²⁰ **BAKIRCI**, s.163; **ONARAN**, s.278.

edebilecektir²²¹. Bu hususlara örnek vermek gerekirse, işveren vekilinin diğer bir işçiye mobbing uygulaması sonucu işçinin intihar girişiminde bulunması olayında, mobbing mağduru işçi, işverenden hastane masrafları ve çalışmadığı zamana ilişkin ücreti tutarı gibi maddi zararlarını, ayrıca yaşadığı psikolojik çöküntü sonucu şahıs varlığında meydana gelen azalmadan kaynaklı manevi zararlarını tazmin isteminde bulunabilecektir. Bu tazminat istemi sözleşmeye aykırılığa dayanmaktadır. Başka bir örnek vermek gerekirse, işveren vekilinin işyerinde kavga eden iki işçiden birini seçip, işçiler arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde, işten çıkarması sonucu haksız fesihe uğrayan işçi meydana gelen zararını işverenden talep edebilecektir.

İşveren vekilinin bir diğer işçiye bizzat cinsel tacizde bulunması durumunda işveren, mağdur işçiye gözetme borcunu yerine getiremediği hasebiyle sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olacaktır. Aynı şekilde işçinin, işverenin bir diğer işçisine cinsel tacizde bulunması sonucu, tacize mağruz kalan işçinin işveren vekiline durumu bildirmesine rağmen, işveren vekilinin bu konu hakkında yetkileri dahilinde yeterli önlem almaması durumunda da işveren gözetme borcunu yerine getirmediği için sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olacaktır. Burada işveren vekilinin işçinin bir diğer işçi tarafından taciz edildiğini bildiği halde işverene bildirmemesi, işverenin sözleşmeden kaynaklı sorumluluğunun doğmasına engel olmayacaktır. Nitekim burada işveren, işveren vekilinin üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmemesinden sorumlu olacaktır²²².

3.2.3.3. Geçici İş İlişkisi Bakımından Sorumluluk

Geçici iş ilişkisi, işçinin bir başka işyerine, işveren tarafından, işçinin rızası alınarak, geçici süreyle gönderilmesi olarak tanımlanabilir²²³. Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerde, özel istihdam bürosunun dışında kalanların kurduğu ilişki, mesleki amaçlı

²²¹ **YILMAZ**, s.264 (İşveren Vekili).

²²² Özel istihdam bürolarıyla iş ilişkisi kurulurken de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde olduğu gibi, işçinin yazılı rızası zorunludur. Her geçici iş ilişkisi kurulacağında alınabileceği gibi, özel istihdam bürosuyla işçi arasında kurulan iş sözleşmesi esnasında çerçeve rıza şeklinde de alınabilir. Bkz. **AKYİĞİT**, s.143 (Bireysel); Bu rızanın özel istihdam bürosuyla işçinin iş sözleşmesi kurulurken alındığının kabul edilmesi gerektiği yönünde görüş için bkz. **GÜLER**, Şeref, Mütessesil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması, Ankara 2021, s.229.

²²³ **SÜZEK**, s.280-281; **GÜLER**, s.223; **YİĞİT**, Esra, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2018, s.70; **ERDOĞAN**, Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü, YBHD, S.2, 2017, s.130.

olmayan geçici iş ilişkisi olarak adlandırılır²²⁴. 4857 sayılı İşK. m. 7’de geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Madde metninde ilk olarak geçici iş ilişkilerinin, bünyesindeki işçiyi, özel istihdam büroları aracılığıyla, holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğunda başka bir işyerinde çalışmaya gönderilmek suretiyle kurulabileceği anlaşılmaktadır. Bu maddede, 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla değişiklik yapılmış ve daha önce mevcut olmayan özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi tesis edebilme imkanı eklenmiştir. Devamında Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlüğe girmiş ve özel istihdam bürolarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir²²⁵. Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işveren nezdinde çalışırken diğer çalışanlara ya da üçüncü kişilere karşı gerçekleştirdiği haksız eylemlerden kimin hangi ölçüde sorumlu olması gerektiği hususları önem arz etmektedir. İlk olarak geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin mümkün olduğu özel istihdam bürolarında, büroların ve geçici işçi çalıştıran işverenin, daha sonrasında holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğunda bulunan işyerleri arasında geçici (ödünç)²²⁶ iş ilişkisi tesisi sonucu, devreden ve devralan işverenin sorumluluğunu inceleyeceğiz.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 3’te, geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işveren, ve özel istihdam bürosunun tanımı yapılmıştır. Buna göre geçici işçiyi, özel istihdam bürolarının başka bir işverenle aralarında yazılı olarak kurdukları, geçici işçi sağlama sözleşmesince, sözleşme kurulan işverenin işyerine geçici olarak çalışmaya gönderilen işçi olarak tanımlayabiliriz. Bu tanımdan da çıkarılması mümkün olarak, geçici işçi sağlama sözleşmesinde taraf olan ve bu sözleşme dahilinde işyerine geçici süreliğine işçi temin eden işveren geçici işçi çalıştıran işverendir ve nihayet özel istihdam büroları da işyerlerine işçi temini için geçici iş ilişkisi tesis eden ya da aracılık yapan, Türkiye İş Kurumu’nun izin verdiği gerçek ve tüzel kişilerce kurulan bürolardır²²⁷. Özel istihdam

²²⁴ SÜZEK, s.280-281; ODAMAN, Serkan, Yeni Düzenleme Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s.41; ŞAKAR, Müjdat, Genel Gereklereyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 2017, s.14-15.

²²⁵ ODAMAN, s.42 (Ödünç İş); SÜZEK, s.281; CİVAN, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, AÜHFD, S.66(2), 2017, s.313.

²²⁶ Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin, ödünç işçi olarak adlandırılmasındaki terim sorununa ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz. YİĞİT, s.4 vd.

²²⁷ AKYİĞİT, s.137 (Bireysel).

bürolarının tanımı ayrıca 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında yapılmıştır²²⁸.

Mesleki amaçlı kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi arasında kurulmuş herhangi bir iş sözleşmesi mevcut değildir. İşverenin işçiden geçici bir süre işini yapmasını talep etme hakkı, özel istihdam bürosuyla kurduğu, geçici işçi sağlama sözleşmesine dayanmaktadır. Geçici işçinin, özel istihdam bürosuyla arasında iş sözleşmesi mevcuttur ve burada geçici işçi için işveren statüsü özel istihdam bürosuna aittir. Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla işçinin özel istihdam bürosuyla arasındaki iş sözleşmesi sona ermediği gibi, geçici işçi çalıştıran işveren arasında bir iş sözleşmesi de kurulmamaktadır²²⁹.

4857 sayılı İşK. m. 17'de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde, devreden ve devralan işverenlerin işçiyi gözetme borcundan birlikte sorumlu olacakları düzenlenmiştir. Özel istihdam bürolarıyla kurulan iş ilişkisi bakımından bu şekilde bir sorumluluk madde metninde geçmediği için, geçici işverenin gözetme borcundan sorumlu olmayacağı sonucu çıkmaktadır²³⁰. Ancak geçici işverenin geçici işçiye karşı eşit işlem yapma borcu vardır²³¹. Geçici işverenin işçisinin haksız fiillerinden sorumluluğu bakımından bu hususu değerlendirirsek; bu borç kapsamında, geçici işverenin işçisi konumundaki işveren vekilinin, çalışan işçiye karşı, eşit işlem yapmaması sonucu meydana gelen zarardan, ödünç işçi çalıştıran işveren bizzat sorumlu olur. Geçici işçi sağlama sözleşmesinde yazan süre dolduktan sonra işçi hala geçici işveren yanında çalışmaya devam ediyorsa; özel istihdam bürosunun işçiyi gözetme borcu ortadan kalkacak, geçici iş sözleşmesiyle işçi çalıştıran işverenle geçici işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Bu aşamadan sonra artık geçici işveren, geçici iş ilişkisiyle çalıştırdığı işçinin işvereni statüsüne gelecek ve sorumluluk bakımından daha önce değindiğimiz tüm hususlar geçerli olacaktır. Devamında özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki sözleşme ilişkisi sona erecek

²²⁸ ODAMAN, s.43 (Ödünç İş).

²²⁹ SENYEN KAPLAN, s.118; ODAMAN, s.43 (Ödünç İş); ERDOĞAN, s.131 (Geçici İş); HEKİMLER, Alpay, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ 2019, s.8.

²³⁰ SÜZEK, s.294; ODAMAN, s.56 (Ödünç İş); GÜLER, s.237,238.

²³¹ SÜZEK, s.294; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.144; SENYEN KAPLAN, s.119; GÜLER, s.231.

ve özel istihdam bürolarının sorumluluğu da, geçici iş sağlama sözleşmesinde belirlenen süre boyunca meydana gelen zararlarla sınırlı olacaktır²³².

Geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürolarınca yapılmadığı, holdingler bünyesinde ve aynı şirketler topluluğu içindeki işyerleri arasında olduğu durumlarda, işçiyi devreden işveren ve devralan işveren, işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma borcundan birlikte sorumludur²³³. Burada özel istihdam büroları tarafından kurulan geçici iş ilişkisinden farklı olarak, kararlaştırılan sürenin aşılması halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi arasında belirsiz süreli sözleşmenin kurulduğu varsayılmaz²³⁴. Böylece işçiyi devreden işverenin tüm sorumlulukları aynı şekilde devam eder. Bunun sonucu olarak da hem işçiyi devreden ve hem de geçici işçiyi çalıştıran işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olur.

Geçici işçi, özel istihdam bürosu adına hizmet veren bir kişi konumunda olmadığından, başka bir deyişle özel istihdam bürosunun ifa yardımcısı olmadığından, işçi sağlama sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa geçici işçinin, ödünç alan işverene verdiği zararlardan, özel istihdam bürosu sorumlu tutulamayacaktır. Ancak, sözleşme özgürlüğü kapsamında özel istihdam bürosunun sorumluluğunu kabul eden sözleşme yapmak mümkündür. Geçici işçinin çalışırken üçüncü kişilere zarar vermesi durumunda, geçici işçinin zararı doğuran fiili gerçekleştirdiği esnada, bağımlılık ilişkisinin devralan işverenle mevcut olması hasebiyle devralan işveren 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olacaktır²³⁵. Burada devralan işveren işçiyi kendi seçmediği gerekçesine dayanarak sorumluluktan kurtulamaz. Ancak doktrinde, devreden işverenin geçici işçi üzerinde hakimiyetinin devam ettiği istisnai hallerde, geçici işçi çalıştıran işverenle devreden işverenin üçüncü kişide meydana gelen zarardan, müteselsil sorumlu olmaları gerektiği yönünde görüşler mevcuttur²³⁶.

²³² ODAMAN, s.55-56 (Ödünç İş); AKYİĞİT, s.156; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.145; SENYEN KAPLAN, s.121; GÜLER, s.238.

²³³ ODAMAN, s.56 (Ödünç İş); ERDOĞAN, s.134 (Geçici İş); AKYİĞİT, s.141 (Bireysel); MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.146; SENYEN KAPLAN, s.122-123.

²³⁴ Geçici işçi sağlayanla geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinin geçici işçi çalıştıran işverene devredildiğinin kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. AKYİĞİT, s.141 (Bireysel).

²³⁵ SENYEN/ KAPLAN, s.121; SÜZEK, s.291.

²³⁶ OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.76.

3.2.3.4. Özel Hukuk Tüzel Kişi İşverenlerde Sorumluluk

Tüzel kişi, iradesini organ-kişiyle açıklamaktadır. Tüzel kişilerde organların işlemlerinden doğrudan tüzel kişilik sorumludur. Şirketle iş ilişkisi içindeki bir kimsenin zarar verici eyleminden, fiili işleyen kişinin tüzel kişinin işçisi mi yoksa organ sıfatına sahip bir kişi mi olduğu belirlenmelidir²³⁷. Bu belirleme yapıldıktan sonra kişinin organ sıfatını bünyesinde barındırdığı anlaşılıyorsa, soyut işveren niteliğinde olan tüzel kişilik, üçüncü kişilere karşı verilen zararlardan 4721 sayılı TMK. m. 50 uyarınca bizzat sorumlu olacaktır²³⁸. Burada 6098 sayılı TBK. m. 66 bakımından adam çalıştırmanın sorumluluğunu doğuran hallerde, soyut işverenin özen yükümlülüğü somut işveren sıfatıyla, organ tarafından yerine getirilmelidir. Özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesinde organın kusuru varsa, bu kusur tüzel kişinin munzam kusuru olarak değerlendirilir²³⁹.

4721 sayılı TMK. m. 50'ye dayalı sorumluluk, başkasının eyleminden sorumluluk değildir. Bundan dolayı soyut işverende sorumluluğun doğması için somut işveren niteliğindeki organın haksız fiilinin haksız fiil sorumluluğunu doğurması yani haksız fiil unsurlarını bünyesinde barındırması gerekmektedir. Pek tabii kusursuz sorumluluk doğuran hallerin varlığında organın kusuru aranmaz²⁴⁰. Ayrıca burada organın zarara sebep olan eylemi, görevini yerine getirirken yani organ sıfatıyla hareket ederken gerçekleşmesi gerekmektedir. Organın kendisine iç ilişkide tanınan yetkisini aşması halinde de soyut işverenin bizzat sorumluluğu doğacaktır²⁴¹. Adam çalıştırma sorumluluğundan farklı olarak organın eyleminden sorumluluk halinde, soyut işverene kurtuluş kanıtı getirme hakkı tanınmamıştır²⁴².

Ticaret hukuku tüzel kişilerinde de genel hüküm niteliğinde 4721 sayılı TMK. m. 50 uygulama alanı bulur. Ancak organların sorumluluğu hususunda düzenlenen özel

²³⁷ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Mahkemece yapılacak iş; Davalı V. B.’nin işin düzenlenmesinde ve yönetiminde görev alıp almadığını, işin düzenlenmesi ve yönetiminin kimin tarafından yapıldığını araştırmak, başka bir anlatımla, davalı şirketin bir organı sıfatıyla hareket edip etmediğini ortaya koymak, öncelikle davalılar arasındaki hukuksal ilişkiyi belirlemek daha sonra işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilere konuyu yeniden yukarıda açıklandığı biçimde incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek ve sonuca göre karar vermekten ibarettir. O halde, davacının temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” (Y21HD, 22.05.2006, E. 2006/ 2710, K. 2006/ 5083), Sinerjimevzuat, E.T. 18.06.2021 (çevrimiçi).

²³⁸ EREN, s.703; KARA KILIÇARSLAN, s.38.

²³⁹ OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.84.

²⁴⁰ EREN, s.648,703; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.81.

²⁴¹ OĞUZMAN/ ÖZ, s.68; KARA KILIÇARSLAN, s.39.

²⁴² KILIÇOĞLU, s.424.

hükümler öncelikle uygulanır. Burada önemli olan bir husus, şirketlerde kanunun elverdiği şekilde yönetim yetkisinin, bir üyeye ya da üçüncü bir kişiye devri halidir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda kanunda düzenlenmiş özel hükümlere başvurulmalıdır. Yetki devrinin söz konusu olduğu hallerde, soyut işverenin sorumluluğu, 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca adam çalıştıran sorumluluğu niteliğinde olmaz. Nitekim yetki devri olan kişi ya da kişiler organ sıfatına haiz olmaktadır.

3.3. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İşveren ister adam çalıştıran sıfatıyla²⁴³ ister ifa yardımcısı çalıştıran sıfatıyla²⁴⁴, ister işveren sıfatıyla²⁴⁵ sorumlu olsun tazminatların belirlenmesi konusunda gidilecek kanun maddesi aynıdır. Nitekim sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğun tazmininin kapsamı, 6098 sayılı TBK. m. 114'ün ikinci fıkrası gereği haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanarak tespit edilir. Bundan dolayı her sorumluluk türü ayrı ayrı ele alınmayacak hepsi tek başlık altında incelenecektir. Burada 6098 sayılı TBK. m. 54'te maddi tazminat m. 53'te destekten yoksun kalma tazminatı ve m. 56'da manevi tazminat düzenlenmiştir.

3.3.1. Maddi Tazminat

Bir zarar meydana geldiğinde akla gelen ilk hukuki sorumluluğun maddi tazminat olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İşçisinin haksız fiillerinden sorumlu tutulan işveren, bundan kaynaklı kişinin mal varlığında meydana gelen eksilmeden sorumlu olacaktır. Bu şekilde bir zarara uğrayan kişi, işverenden maddi tazminat talebinde bulunabilecektir. Burada 6098 sayılı TBK. m. 50 vd.'daki genel hükümler uygulama alanı bulacak ve zarara uğrayan kişi işverenden, uğradığı bedensel zararların tazminini 6098 sayılı TBK. m. 54 gereği talep edebilecektir.

6098 sayılı TBK m. 54'e göre bedensel zararlar, “1. Tedavi giderleri. 2. Kazanç kaybı. 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.” şeklinde belirlenmiştir. Ancak kanun metninde, “Bedensel zararlar özellikle şunlardır” denilmek suretiyle, madde metninde sayılanların dışında başka zararların da doğabileceği vurgulanmıştır. Kanunda sayılanlar

²⁴³ OĞUZMAN/ ÖZ, s.160-161.

²⁴⁴ KILIÇOĞLU, s.827.

²⁴⁵ AYDINLI, s.340, 344, 347 (Sorumluluk).

dışındaki başkaca zarara maruz kalan kişi, bu zararını ispat ederse işveren den isteyebilecektir²⁴⁶.

Tedavi giderleri, işçi ya da üçüncü kişinin uğradığı zarardan dolayı iyileşmesiyle alakalı, hastaneye ulaşım, teşhis, tedavi, gerekli ortez, protez ve medikal araç gereç temini, hasta beslenmesi gibi her türlü gider; işçinin öldüğü durumlarda, ölümüne kadar olan süreçteki uğradığı zararı gidermeye yönelik tüm harcamaları şeklinde değerlendirilebilir.

Kazanç kaybı, uğradığı kaza sonucu kişinin, belirli bir süre işini yapamamasından kaynaklı meydana gelen maddi kayıptır.

Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden kasıt, meslekte kazanmayı sağlayan, fikir ve beden gücünün azalması ya da bitmesidir.

Ekonomik geleceğin sarsılmasından anlamamız gereken, kişinin geçirdiği kazaya bağlı olarak meydana gelen zarardan dolayı işiyle ilgili ilerleme imkanının kaybolması ya da işini bir daha yapamayacak olmasıyla birlikte gelecekte karşılaşacağı ekonomik güçlüklerdir²⁴⁷. Ekonomik geleceğin kaybolması çalışma gücünün azalması ya da bitmesiyle alakalı olabileceği gibi bundan bağımsız olarak da meydana gelebilir. Yani işçide meydana gelen zarar, mevcut işiyle ilgili çalışmasına engel teşkil etmezken, ileride daha iyi bir iş bulma imkanını elinden alabilir.

3.3.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatının gündeme gelebilmesi için öncelikle haksız fiil sonucu kişinin ölmesi gerekmektedir. Ölen kişinin yakınları destekten yoksun kalma

²⁴⁶ SÜMER, s.204 (İş Sağlığı ve Güvenliği), ÖZDEMİR, s.301; KARATAŞ, Huriye, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s.74.

²⁴⁷ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Dosya içerisinde yer alan davacının fotoğraflarından yüzündeki izlerin sabit nitelikte olduğu anlaşılması bakımından, davacının Sosyal Hizmetler Bölümü öğrencisi olup ileride yüzündeki izlerin mesleğe kabulden sonra yapmış olduğu işin sosyal nitelikte insanlarla sürekli iletişim içerisinde olmasını gerekli kıldığı da göz önüne alındığında kişinin yüzündeki yaralanma sonucu oluşan izlerin yalnızca mesleğe kabulde değil kariyer olarak mesleğinde yükselmesinde de etkileri değerlendirilip açıklanan yönlerden gerekli araştırma yapılarak davacının yüzündeki sabit iz niteliğindeki yaralanma nedeni ile ekonomik geleceğin sarsılması sonucu oluşan zararın uzman bilirkişi tarafından belirlenmesi gerekirken eksik araştırma ile yazılı olduğu şekilde karar verilmiş olması doğru görülmemiştir.” (Y17HD, 24.04.2017, E. 2014/ 22584, K. 2017/ 4410), Sinerjimevzuat, E.T. 19.06.2021 (çevrimiçi); DEMİR, Zeynep Rana, Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar, Sorumluluk Hukuku Seminerler, İstanbul 2019, s.165.

tazminatını, 6098 sayılı TBK. m. 53 gereği işverenden isteyebilecektir²⁴⁸. Burada 6098 sayılı TBK. m. 417 gereği sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutulan işveren bakımından bir ayırım vardır. Nitekim ölen kişilerin yakınlarına işverenle aralarında sözleşmesel bir ilişki bulunmamasına rağmen, m. 417/3 gereği, destekten yoksun kalma tazminatını sözleşmeden doğan sorumluluğa dayanarak isteme imkanı verilmiştir²⁴⁹.

6098 sayılı TBK. m. 53'te ölüm halinde uğranılacak zararları, "1. Cenaze giderleri. 2. Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 3. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar." şeklinde belirtmiştir. Pek tabi maddi zararlarda olduğu gibi burada da kanun metninde sayılan zararlar dışında başkaca zararlar, destekten yoksun kalan kişiler tarafından ispat edilmek şartıyla, işverenden talep edilebilir.

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesi için, öncelikle ölen kişi tarafından sağlanan desteğin bakım gücüne sahip olması gerekmektedir. Daha sonrasında ise destek sağlananların bakıma muhtaç olmaları şartı aranmaktadır. Burada destek kavramından anlaşılması gereken, ölmeden önce düzenli ve sürekli bir şekilde destekten yoksun kalan kişilere fiilen yardımcı olan ve ölmeseydi olayların seyrinden anlaşılacağı üzere yardım etmeye devam edeceğinin muhtemel olduğu kişidir. Desteğin ispatı tazminatı isteyecek kişiler tarafından yapılmalıdır²⁵⁰.

Destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilecekler, Yargıtayın da kabul ettiği üzere, ölen kişiyle aralarında yakın ilişki bulunan, ana, baba, eş, çocuk, kardeş, nişanlı ve hatta evlilik dışı birlikte yaşadığı kişi olarak sayılabilir²⁵¹. Burada dikkat edilmesi gereken husus destekten yoksun kalma tazminatı, miras sonucu doğan değil bağımsız

²⁴⁸ **YAVUZ**, Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014, s.939; **GÜNEREN**, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara 2020, s. 1058.

²⁴⁹ **SÜZEK**, s.437.

²⁵⁰ **SÜMER**, s.217 (İş Sağlığı ve Güvenliği); **SOLAK**, s.66-67.

²⁵¹ Bununla ilgili karar için bkz. "Zararlandırıcı sigorta olayına maruz olan sigortalının eşi Gülay sigortalının nikahsız eşi olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Öte yandan, evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikahsız eşin; desteğinin ölümü ile nikahlı eş gibi, yaşama yaşının sonuna kadar ve özellikle yaşı, sosyal durumu, yaşadığı ortam ve aile bağları gibi nedenlerle, kocasının evinde yaşamını sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği, kendisine yeni bir yaşamı tercih edeceği üstün olasılık içinde olduğu, giderek, bakım ihtiyacının nikahlı eşte olduğu gibi desteğinin, bakiye ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, Borçlar Kanununun 43. maddesi gereğince belirlenen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiği de tartışmalıdır." (Y21HD, 01.05.2001, E. 2001/ 2067, K. 2001/ 3447), Sinerjimevzuat, E.T. 20.06.2021 (çevrimiçi); **ÖZDEMİR**, s.306; Aynı yönde YHGK, 18.04.2007, E. 2007/ 4-222, K. 2007/ 222, Sinerjimevzuat, E.T. 20.06.2021 (çevrimiçi).

bir hak olup, miras hukuku ya da mirasçılık sıfatıyla alakasızdır. Bundan dolayı bu tazminatı isteyebilmek için ölen kişinin mirasçısı ya da nafaka alacaklısı olmaya gerek yoktur²⁵².

Ölüm halinde ölen kişinin yakınları, destekten yoksun kalma tazminatının yanında, cenaze giderlerinin ve ölüm hemen gerçekleşmemişse kaza ile ölüm arasında geçen süredeki tedavi masraflarının ve çalışma gücü kaybının tazminini isteyebilirler.

3.3.3. Manevi Tazminat

Kişinin haksız fiili sonucu meydana gelen maddi zararların tazmininin yanında, şartlar gerçekleşmişse manevi zararların tazmini de istenebilir. Burada manevi zararın tazminini zarar gören kişinin kendisi isteyebileceği gibi kişinin ölümü durumunda yakınları tarafından da talep edilebilir. Kişinin ölümü dışındaki olaylarda manevi zararın yakınları tarafından talep edilebilmesinin koşulu da, işçide ağır bedensel zarar durumunun söz konusu olmasıdır²⁵³.

Manevi zarar, kişinin haksız fiil sebebiyle duymuş olduğu acı, elem ve mutsuzluktan dolayı kendi iç dünyasında meydana gelen eksilmedir. Kişinin ölümünden sonra yakınlarının şahıs varlığında aynı şekilde eksilme olması durumunda da manevi zarar söz konusu olur. Kişinin kazadan sonra çekmiş olduğu ıstırapın bir miktar para ile giderilmesi her ne kadar mümkün olmasa da manevi tazminat yoluyla bir miktar azaltılması hedeflenmiştir.

Manevi tazminat 6098 sayılı TBK. m. 56'da, "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.*" şeklinde düzenlenmiştir. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere manevi tazminat belirlenirken her somut olayın özellikleri ayrı ayrı değerlendirilecek, kazaya uğrayanın yaşı, çektiği acı, iş göremezlik oranı, meydana gelen bedensel zararlar, işverenin kusur derecesi gibi pek çok faktör incelenecek ve buna göre manevi tazminatta belirleme yapılacaktır. Şuna da değinmek gerekir ki, manevi tazminata hükmedilebilmesi için

²⁵² DEMİRCİOĞLU/ KORKMAZ/ KAPLAN, s.310; ÖZDEMİR, s.306; ATICI, Ali, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu; Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010, s.105.

²⁵³ SOLAK, s.112.

kişide sürekli iş göremezlik halinin mevcudiyeti şart değildir. İş kazasının söz konusu olduğu hallerde manevi zararın tazmini sadece işverenden istenebilir yani Sosyal Sigortalar Kurumundan manevi tazminat talep edilemez²⁵⁴.

3.4. İşverenin Cezai Sorumluluğu

Hukuk kurallarının ihlal edilmesi durumunda bir takım yaptırımlar uygulanmaktadır²⁵⁵. Normal şartlar altında herkes kendi suç teşkil eden eyleminden sorumludur. Bu sorumluluk ceza hukukunda “suçların ve cezaların şahsiliği” ilkesi şeklinde düzenlenmiştir. İşverenin herhangi bir işçisinin başka birine karşı işlediği suç nedeniyle bizzat kendisinin cezai yaptırım ile karşılaşması, başkasının ve bu arada işverenin sorumlu tutulmaması gerekir. Bu kural kasti suçlar açısından sürekli olarak geçerli kabul edilse de taksirli suçlar açısından işverenin ceza sorumluluğu ile karşılaştığı durumlara rastlamak mümkündür.

İşverenin işçilerinin iş güvenliğini ve sağlığını koruma yükümlülüğü nedeniyle işyerinde gerekli güvenlik önlemlerini alması mecburiyeti vardır. Sadece güvenlik önlemlerini almak yeterli olmayıp iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ekipmanları işçilerin kullanımına hazır halde bulundurmak ve söz konusu ekipmanların kullanılıp kullanılmadığını denetleme zorunluluğu vardır.

İş sağlığı ve güvenliği hususunda üzerine düşen görevleri yerine getirmeyen işverenin, kusurlu olması halinde, ölüm veya yaralanma olayı gerçekleşirse 5237 sayılı TCK. 85 ve 89. maddeleri uyarınca kanunda ön görülen hapis cezası ile karşı karşıya kalması muhtemeldir. İşverenin kusurlu olup olmadığı ve kusurunun derecesi yapılacak uzman bilirkişi incelemesi ile belirlenecektir.

Ceza sorumluluğu açısından işverenin ve işveren dışındaki kişilerin de cezai sorumlulukları vardır. İşverenden başka, işveren vekili, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında meslek sahibi olanlar da ceza sorumluluğu olan kişilerdir²⁵⁶. İşçinin kasıtlı bir suç işlemesi halinde bile, sorumlu kişilerin gerekli koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesinden dolayı kusurlu olarak

²⁵⁴ SÜMER, s.68 (Bedensel Zararların Tazmini); ÖZDEMİR, s.309.

²⁵⁵ SOLAK, s.145.

²⁵⁶ ERDOĞAN, Çağla, İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016, s.83 vd.

taksirli suç nedeniyle ceza yaptırımını ile karşılaşması ihtimali vardır. İşçinin taksirli suç işlemesi halinde sorumlu kişiler asli ya da tali kusurlu olmasına göre ceza yaptırımıyla karşılaşabilir. Yukarıda açıklananlar ışığında sözü edilen kişilerin cezai sorumluluğunu ele almakta fayda vardır.

3.4.1. İşverenin, İşveren Vekilinin ve Diğerlerinin Cezai Sorumluluğu

Bir suçtan söz edebilmek için bir faile ihtiyaç bulunmaktadır. Suçun faili, ceza kanunlarında tanımı yapılan haksız eylemi doğrudan ya da dolaylı olarak gerçekleştiren kişidir²⁵⁷. Failin işlediği fiil ile sonuç arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Ancak illiyet bağının bulunması tek başına yeterli değildir. Ayrıca failin kusuru ile bu kusurun ispatlanmış olması gereklidir²⁵⁸.

İşverenin, işveren vekilinin ve diğerlerinin konumuz açısından ceza sorumluluğuna tabi tutulması sadece taksirli suçlar açısından mümkün görülmektedir. Çünkü suçların ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince kasıtlı suçlardan dolayı sadece fail sorumlu tutulabildiği halde taksirli suçlarda taksirli suçu işleyen failin yanında kusuru bulunan diğer kişilerin de sorumlulukları bulunmaktadır. Hukuki sorumluluk açısından soyut ve somut işveren arasında bir fark genellikle bulunmamaktadır. Hukuki sorumluluğun soyut işverene ait olduğu durumlarda bile cezai sorumluluğun somut işverene ait olacağı düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yeterince riayet edilmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazaları sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanmalar, genel olarak işveren ve diğer sorumluların basit ya da bilinçli taksirle ya da olası kastla öldürme ve yaralama suçlarından sorumluluklarını doğuracaktır²⁵⁹.

3.4.2. Ceza Zamanaşımı

Borçluyu koruma amacıyla düzenlenen zamanaşımı kurumu, belirli bir sürenin geçmiş olması nedeniyle alacağın istenemez hale gelmesini ifade etmektedir. Bu süreyi

²⁵⁷ **TOROSLU**, Nevzat/ **TOROSLU**, Haluk, Ceza Hukuku Genel Kısım, Ankara 2016, s.105; **DÜLGER**, Murat Volkan, Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Suç Ortaklığı, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, Y.2005, s.94.

²⁵⁸ **EREM**, Faruk, Türk Ceza Kanunu Şerhi, Özel Hükümler, Ankara 1993, s.2071.

²⁵⁹ **SOLAK**, s.154, **ERDOĞAN**, s.71 (Cezai Sorumluluk).

herhangi bir hareket ve istemde bulunmadan geçiren alacaklı, dava ve talep hakkını kaybeder. Borç, eksik borç olarak varlığını devam ettirir²⁶⁰.

6098 sayılı TBK. m. 146'ya göre, genel zamanaşımı süresi on yıl olarak tayin edilmiştir. Özel olarak bir sürenin belirlenmediği durumlarda bütün alacaklar bu madde hükmüncü on yılda zamanaşımına uğrarlar²⁶¹. TBK. m. 72 gereğince haksız fiilden dolayı açılacak tazminat davalarının iki yıllık zamanaşımına tabi olduğuna dair düzenleme getirilmiştir. Bu süre zararın ve bu zarara sebebiyet veren kişinin öğrenilmesinden itibaren işlemeye başlayacak olup, her halükarda eylemin yapılmasından itibaren on yılda talep hakkı sona erecektir²⁶².

Bir suçun işlenmesi halinde, kamu davasının açılabilmesi ceza zamanaşımının dolmamış olmasına bağlıdır. Haksız fiilin herhangi bir suça vücut vermesi ve ceza zamanaşımının daha fazla olması durumunda, ceza zamanaşımı belirleyici rol oynayacaktır. Özel hukuk hükümleri ile belirlenen zamanaşımı süreleri kısa tutulmuş olsa bile hukuk davası açma süresi, ceza davası zamanaşımı süresine uzayacaktır. Bu kuralın uygulanması için fail hakkında kamu davası açılmasına ve mahkumiyet hükmü verilmesine gerek yoktur²⁶³.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 66/1-e maddesi uyarınca taksirli yaralama suçlarında zamanaşımı süresi sekiz yıl olarak belirlenmiştir. Zamanaşımının kesilmesi halinde dava zamanaşımı kesilme tarihinden itibaren yeniden işlemeye başlayacak ve TCK. m. 66/4 uyarınca yarı oranında artarak on iki yıla uzayacaktır. Buna göre her halükarda on iki yılın geçmesiyle işverenin, işveren vekilinin ve diğerlerinin cezai sorumluluğu sona erecektir. Taksirle adam öldürme suçunun işlenmesi halinde birden fazla kişi ölmüş ya da bir kişinin ölümü ile bir veya birden fazla kişinin yaralanması söz konusu olmuş ise TCK. m. 85/2 uyarınca zamanaşımı süresi TCK. m. 66/1-d uyarınca on beş yıl olarak

²⁶⁰ **ÇELİK**, Ahmet Çelik, Tazminat ve Alacaklarda Sorumluluk ve Zamanaşımı, Ankara 2012, s.3; **ERDEM**, Mehmet, Özel Hukukta Zamanaşımı, İstanbul 2010, s.9; **AKINCI**, s.298; **GÜRBÜZ**, Metin, Beden Tamlığının İhlali (Sakatlık) ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması ve Tazminatın Tayini, Ankara 2011, s.164; **İNAN**, Ali Naim/ **YÜCEL**, Özge, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014, s.646-647; **ÖNEN**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1999, s.231; **GÖKPINAR**, s.296.

²⁶¹ **AKINCI**, Şahin, Ayıplı Mal ve Hizmetlere Karşı Tüketicinin Korunması, Konya 1998, s.124; **ERDEM**, s.1.

²⁶² **GENÇ ARIDEMİR**, Arzu, Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat, İstanbul 2008, s.267.

²⁶³ **BİLGİN**, Mahmut, Özel Hukukta Zamanaşımı, Ankara 2010, s.508; **AKİF TUTUMLU**, Mehmet, Türk Borçlar Hukukunda Zamanaşımı ve Uygulanması, İstanbul 1991, s.28; Yargıtayın bununla ilgili kararı için bkz. YHGK, 18.11.1981, E. 1979/4-231, K. 1981/744, Sinerjimevzuat, E.T. 27.07.2021 (çevrimiçi).

uygulanacaktır. Zamanaşımının kesilmesi halinde dava zamanaşımı kesilme tarihinden itibaren yeniden işlemeye başlayacak ve nihayet TCK. m. 66/4 uyarınca yarı oranında artarak yirmi iki yıl altı aya uzayacaktır.

Ceza davası nedeniyle uzamış olan zamanaşımı süresi manevi tazminat istemleri için de geçerlidir. Kural olarak, uzamış zamanaşımı haksız fiili gerçekleştiren kişilere karşı uygulanır. Adam çalıştıran hakkında uzamış zamanaşımının uygulanması mümkün değilken; taksirli suçlar bakımından adam çalıştıranın da uzamış zamanaşımı süresince sorumlu tutulabileceğine ancak kasıtlı suçlar açısından bu kuralın uygulanamayacağına dair Yargıtay kararı bulunmaktadır²⁶⁴. Yargıtay bu kararını 765 sayılı mülga TCK. m. 465'e dayandırmıştır. Bu madde hükmü, “*Bir kimsenin veya bir şirketin hizmetinde bulunanlar tarafından vazife ve hizmet sırasında işlenen 455 ve 459’uncu maddelerde yazılı cürümlerden dolayı hükmedilecek tazminattan o kimse veya şirket malen mesuldür.*” şeklindedir. 5237 sayılı TCK.’da 765 sayılı TCK. m. 465’in karşılığı bir madde bulunmadığı gibi 765 sayılı TCK. 465 maddesinin ilga edilmiş olması nedeniyle Yargıtayın bu kararının ne derece isabetli olduğu tartışılabilir. Bu görüşün kabul edilmesi halinde dayanak maddenin iptal edilmiş olması nedeniyle taksirli suçlar açısından da adam çalıştıranın ceza zamanaşımına tabi olmadığı sonucu çıkarılabilecektir. Bu durumda zarar gören aleyhine yorum yapılmış olacağından ve sorumlular hakkında farklı zamanaşımı süreleri kabul edilerek adam çalıştıran lehine sonuçlar doğuracağından bu görüşün yanlış olduğu kanaatindeyiz.

²⁶⁴ Bu karar için bkz. Y4HD, 02.07.2008, E. 2007/ 13636, K. 2008/ 9136, Sinerjimevzuat, E.T 27.07.2021 (çevrimiçi); **BİLGEN**, s.575.

4. HAKSIZ FİİLDEN SORUMLU TUTULAN İŞVERENİN HAKLARI

4.1. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin Rücu Davası Açma Hakkı

Rücu, bir kimsenin başkasının borcunu ya da kendi borcunu aşan kısmını alacaklıya tazmin ettikten sonra, yaptığı ödemenin tamamını ya da bir kısmını başkasından istemesi olarak tanımlanabilir²⁶⁵. İşçisinin haksız fiillerinden dolayı meydana gelen zararlardan sorumlu tutulan işverenin, ödediği tazminatı sorumlu kişiye rücu etme hakkı gündeme gelecektir²⁶⁶.

4.1.1. İşverenin Adam Çalıştıran Sıfatıyla Sorumlu Olduğu Hallerde Rücu

İşverenin rücu talebi, zarara neden olan işçinin eylemi zarar görene karşı haksız fiil sorumluluğu oluşturuyorsa 6098 sayılı TBK. m. 49 uyarınca zarar görene karşı, işverenle aralarındaki iş sözleşmesine aykırılık içeriyorsa 6098 sayılı TBK. m. 400 uyarınca işverene karşı sorumlu olmalıdır²⁶⁷. Adam çalıştıran sorumluluğunda işveren ve işçinin farklı hukuki nedenlerden aynı zarara sebep olmaları yani müteselsil sorumlulukları söz konusu olmaktadır²⁶⁸. Müteselsil sorumluluk halinde rücu, 6098 sayılı TBK. m. 62'nin ikinci fıkrasında düzenlenmiş olmasına rağmen, 6098 sayılı TBK. m. 66'nın dördüncü fıkrasında ayrıca adam çalıştıranın rücu hakkına değinilmiştir²⁶⁹.

İşverenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olduğu hallerde, meydana gelen zararın işveren tarafından tazmin edilmesi sonucu, işveren işçisinin haksız eylemi sözleşmeye aykırılık teşkil ediyorsa, işçiden sözleşmeye dayalı rücu isteminde bulunabilir. Bu rücu istemi sözleşme kaynaklı olduğu için, TBK. m. 112 uyarınca, işveren işçinin kusurunu ispat etmek zorunda olmadığı gibi TBK. m. 146 gereği de dava zamanaşımını on yıllık genel süreye tabi olacaktır²⁷⁰. Buna örnek vermek gerekirse işçinin işini yaparken, işverenin işin görülmesine ilişkin verdiği talimatlara uymaması sonucu, işverenin bir

²⁶⁵ ANTALYA, s.668; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.183; AŞIK ZERDALI, Sebanur, Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi, Ankara 2021, s.50.

²⁶⁶ EREN, s.719; OĞUZMAN/ ÖZ, s.161; NOMER, s.204; REMZİ/ AYDIN, s.315; AKINCI, s.158; AKINTÜRK/ ATEŞ, s.100.

²⁶⁷ OĞUZMAN/ ÖZ, s.467; OKYAR KARAOSMANOĞLU, 184.

²⁶⁸ KILIÇOĞLU, s.430; NOMER, s.204; ÇELİK, s.265-266 (Adam Çalıştıran); KARA KILIÇARSLAN, s.185.

²⁶⁹ KILIÇOĞLU, s.430; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.185; KARA KILIÇARSLAN, s.184,186.

²⁷⁰ TANDOĞAN, s.72-73; TUNÇOMAĞ, s.561; OĞUZMAN/ ÖZ, s.162; AYAN, s.292; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.184.

diğer işçisine veya üçüncü kişiye zarar verirse, burada adam çalıştıran sıfatıyla zarardan sorumlu tutulan işveren işçisine sözleşmeye aykırılığa dayalı rücu davası açabilecektir.

İşveren, işçinin eyleminin aralarındaki iş sözleşmesine aykırılık teşkil etmediği durumlarda, 6098 sayılı TBK. m. 66 fıkra 4 uyarınca ödediği zararı tazmin edebilir. İşverenin zararı rücu edebilmesi için, işçi tarafından sebep olunan zarar bakımından dar anlamda haksız fiil (kusur sorumluluğu) unsurlarının meydana gelmesi gerekmektedir. Nitekim işveren ayırt etme gücü ya da kusuru bulunmayan işçiye, ödediği zararı rücu edemez. Ayrıca adam çalıştıranın da kusuru mevcutsa, burada munzam (ek) kusur söz konusu olur ve rücu hakkı kendi kusuru oranında kısmen ya da tamamen kalkar²⁷¹. Burada zamanaşımı 6098 sayılı TBK. m. 73 gereği, işverenin birlikte sorumlu olduğu kişiyi öğrenmesinden ve zararın tamamını ödemesinden itibaren iki yıl ve her halükarda on yıl olarak düzenlenmiştir. İki yıllık zaman aşım süresinin başlaması için madde geçen iki unsurun da gerçekleşmiş olması gerekmektedir²⁷². Kısmi ödeme yapan işverenin zararın tamamını ödeyene kadar, ödeme yaptığı kısım için gerek iki yıllık gerek on yıllık zamanaşımının başlamayacak oluşu doktrinde eleştirilmiştir²⁷³.

Rücu edilebilecek miktar işverenin tazmin ettiği kadarıyla sınırlıdır. Ancak işveren, daha önce açılmış davanın kesinleşmesine kadar geçen süredeki faiz ve mahkeme giderlerini rücu edebilir²⁷⁴. Burada zarar tazmininin, 6098 sayılı TBK. m. 66 gereği açılmış bir davanın sonucu olarak gerçekleşmesine gerek yoktur. İşverenin herhangi bir dava olmaksızın meydana gelen zararı kendiliğinden tazmin etmesi durumunda da zarara sebep olan işçiye rücu edebilecektir. Ancak burada zarara sebep olan işçi, işverenin tazmininin fazla olduğunu ispatlamak suretiyle, zararı aşan kısmı ödemekten kaçınabilecektir²⁷⁵. Daha önce açılmış davanın sonucu işveren aleyhine verilen kararın kesinleşmesi rücu için yeterli değildir. İşverenin mutlaka zararı, fiilen ödemiş olması

²⁷¹ EREN, s.720; OĞUZMAN/ ÖZ, s.161; KILINÇ, s.343-344; ANTALYA, s.366; OĞUZ, Habip, Sorumluluk Hukukunda Kusur, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.28, Ekim 2016, s.283; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.185-186; KARA KILIÇARSLAN, s.187.

²⁷² EREN, s.720; OĞUZMAN/ ÖZ, s.162-163.

²⁷³ OĞUZMAN/ ÖZ, s.163.

²⁷⁴ Bununla ilgili karar için bkz. “Davacı, adam kullanan sıfatıyla üçüncü kişiye ödediği paranın haleflik esasınca rücu tahsilini istediğine ve davalı önceki davada davaya dahil bulunmadığına göre, iadenin kapsamı; davacının mahkum olup ödediği para ile kendisi hakkında açılan davanın sonunda verilen hükmün kesinleşmesine kadar işleyecek faiz ve önceki davada hükmedilen avukatlık parası ve yargılama giderlerinden ibarettir.” (Y4HD, 09.03.1977, E. 1977/ 1530, K. 1977/ 2713), Sinerjimevzuat, E.T. 22.06.2021 (çevrimiçi); EREN, s.720; ANTALYA, s.366; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.188.

²⁷⁵ OĞUZMAN/ ÖZ, s.162; ANTALYA, s. 366; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.187.

gerekmektedir²⁷⁶. Öte yandan daha önce 6098 sayılı TBK. m. 66 uyarınca açılmış bir davada tespit edilen kusur ve zarar oranları, daha sonra işverenin açtığı rücu davasında bağlayıcı olmaz²⁷⁷.

4.1.2. İşverenin İfa Yardımcısının Fiillerinden Sorumluluğu Halinde Rücu

Burada adam çalıştıranın sorumluluğunda olduğu gibi, işverenin zararı işçisine rücu edebileceğine dair özel olarak düzenlenmiş bir hüküm yoktur²⁷⁸. Yardımcı kişinin haksız fiili zarar gören üçüncü kişi bakımından haksız fiil sorumluluğunu doğuruyorsa, 6098 sayılı TBK. m. 61 gereği işçi ve işveren müteselsil sorumlu olmaktadır. Böylece işveren, işçisinin haksız fiilinden dolayı 6098 sayılı TBK. m. 116 uyarınca sorumlu tutulmuşsa; 6098 sayılı TBK. m. 62'nin ikinci fıkrası gereği işçisine rücu edebilir²⁷⁹. Ayrıca işçinin haksız fiili işverenle aralarındaki iş sözleşmesine aykırılık oluşturacak nitelikte ise, işveren TBK. m. 400 uyarınca işçiye zararı rücu eder²⁸⁰. Sözleşmeye aykırılığa ya da haksız fiil sorumluluğuna dayanan rücu, ancak işçinin kusuru oranında olur ve işçi kusursuzsa işveren zararı rücu edemez²⁸¹.

4.1.3. Geçici İş İlişkisinde Rücu

Geçici işçinin, geçici işveren yanında çalışırken üçüncü kişilere karşı verdiği zararlardan adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulan geçici işveren, tazmin ettiği zararı geçici işçiye, 6098 sayılı TBK. m. 66 fıkra dört uyarınca rücu edebileceği gibi; üçüncü kişide meydana gelen zarar, işçinin işe alınmasında gösterilmesi gereken özen yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanıyorsa, geçici işçi çalıştıran işveren devreden

²⁷⁶ EREN, s.204; OĞUZMAN/ ÖZ, s.162; NOMER, s.204; AKINCI, s.159; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.187; ÇELİK, s.270-271 (Adam Çalıştıran).

²⁷⁷ ANTALYA, s.366; OĞUZMAN/ ÖZ, s.162; Bununla İlgili Yargıtay kararı için bkz. “Davacı belediye, davalı şoförünün yapmış olduğu bir trafik olayı sonunda üçüncü kişiye ödemek zorunda kaldığı paranın BK. nun 55. maddesinin 2. fıkrası hükmünce davalıdan alınmasını istemiştir. Davalı davacının üçüncü kişiyle aralarında görülen önceki davayı kendisine ihbar etmediğini bu nedenle fahiş bir tazminat ödemeye mahkum edildiğini ve % 100 kusurun da kendisinde olmadığını ileri sürmüştür. Gerçekten davacı belediye ile üçüncü kişi arasındaki dava sonunda verilen karar bu davada davalı için kesin hüküm teşkil etmez. Davalı bu davada kusurun ve hasarın önceki dava sonunda hükmolunan oran ve tutarda olmadığını ispat edebilir.” (Y4HD, 14.06.1977, E. 1977/ 6142, K. 1977/ 6868), Sinerjimevzuat, E.T. 22.06.2021 (çevrimiçi).

²⁷⁸ KILIÇOĞLU, s.828-829; ÇELİK, s.61 (Adam Çalıştıran); YÜNLÜ, Semih, Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2018, s.352; YAĞCI, s.181.

²⁷⁹ KILIÇOĞLU, s. 828-829; EREN, s.1207; TANDOĞAN, s.451-452 (Mes’uliyet); YAĞCI, s.182-183; BİLGİLİ, Fatih/ DEMİRKAPI, Ertan, Borçlar Hukuku, Bursa 2018, s.175 (Turcademy).

²⁸⁰ EREN, s.1207; TANDOĞAN, s.251 (Mes’uliyet); YAĞCI, s.182.

²⁸¹ EREN, s.1207; YÜNLÜ, s.353.

işverene aralarındaki geçici işçi sağlama sözleşmesine aykırılığa dayanarak tazmin ettiği zararı rücu edebilir²⁸².

4.1.4. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin Rücu Hakkı

İşçinin, işverenin bir diğer işçisine haksız fiillerinden işveren, gözetim yükümlülüğünü yerine getirmediği gerekçesiyle 6098 sayılı TBK. m. 417 uyarınca sorumlu tutulabilmektedir. Böyle bir durumun meydana gelmesinde, işçinin haksız fiili zarar gören işçi bakımından zarar veren işçiye de başvurma hakkı tanıyorsa, yani başka bir deyişle işçinin haksız fiili haksız fiil sorumluluğu doğuruyorsa; burada işçi haksız fiilinden işveren de sözleşmeye aykırılıktan zarar gören işçiye karşı birlikte sorumlu olacaklardır. 6098 sayılı TBK. m. 61, iki kişinin ayrı sebeplerden aynı zarardan sorumlu olması hali, işveren ve zarara sebep olan işçinin zarardan müteselsil sorumlu olacaklarının dayanağıdır²⁸³. İşveren ödediği tazminatı, işçinin kusuru oranında işçiye rücu edebilecektir²⁸⁴. İşçinin eylemi işçi ve işveren arasında mevcut iş sözleşmesine aykırılık teşkil edecek nitelikteyse, işveren sözleşmeye dayalı rücu isteminde bulunabilir ve bunun sonucu ispat yükü işçide kalır ve zamanaşımı on yıllık süreye tabi olur. Buna örnek vermek gerekirse, işçinin bir diğer işçiye cinsel tacizde bulunması sonucu, mağdurun işverene 6098 sayılı TBK. m. 417'ye aykırılık sebebiyle tazminat talebinde bulunması durumunda, işveren mağdurun zararını tazmin etmişse, işçiye sözleşmeye dayalı rücu davası açabilecektir. Nitekim işçinin bu eylemi işverene sözleşmeden doğan sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşçi artık zararın meydana gelmesinde kusurunun olmadığını ispatlamalıdır. İşçinin haksız fiilini sözleşmeye aykırılık teşkil etmemesi halinde ise işverenin işçinin kusurunu ispat etmesi gerekmektedir. Burada zamanaşımı ise 6098 sayılı TBK. m. 73 gereği, birlikte kusurlu kişinin öğrenilmesinden ve zararın tazmin edilmesinden itibaren iki ve her durumda on yıllık süreye tabi olacaktır²⁸⁵.

İşçinin haksız fiili sonucu iş kazasında bir diğer işçinin yaralanması halinde, işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almışsa, zarar görene karşı adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olduğundan; bu haldeki rücu 6098 sayılı TBK. m. 66 fıkra dört uyarınca yapılmalıdır.

²⁸² SENYEN/ KAPLAN, s.121.

²⁸³ EREN, s.930; ANTALYA, s.655.

²⁸⁴ ANTALYA, s.668.

²⁸⁵ EREN, s.720; OĞUZMAN/ ÖZ, s.162-163.

4.1.5. Özel Hukuk Tüzel Kişilerinin Rücu Hakkı

Tüzel kişilerde organın yaptığı haksız fiillerden soyut işveren tüzel kişi bizzat sorumlu olacaktır. Burada tüzel kişi ve organ arasında müteselsil sorumluluğun doğabilmesi için, somut işveren statüsündeki organın fiillerinin kusurlu olması aranmaktadır²⁸⁶. Başka bir deyişle organın eylemi haksız fiil sorumluluğunu doğuracak nitelikte olmalıdır. Organın kusuruyla yaptığı eylemlerden tüzel kişilikle müteselsil sorumlu olması halinde, tüzel kişi, 6098 sayılı TBK. m. 61 uyarınca organa zararı rücu edebilecektir.

Organ sıfatına haiz olmayan tüzel kişilikle iş ilişkisi içinde bulunan kişinin yaptığı eylemlerden, tüzel kişi TBK. m. 66 uyarınca sorumlu olacağı için, burada tüzel kişinin zararı işçiye rücu etmesi, adam çalıştıran sıfatıyla sorumlulukta rücu ile aynı usulde olacaktır. Yani 6098 sayılı TBK. m. 66 fıkra dört uyarınca soyut işveren, zararı işçiye rücu edebilecektir.

4.2. Haksız Fiilden Dolayı Sorumlu Tutulan İşverenin İş Hukuku Kapsamında Diğer Hakları

İşçinin işverenle kurduğu iş sözleşmesi gereği, işini talimatlar doğrultusunda ve özenle²⁸⁷ yapma yükümlülüğü altındadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınan önlemlere ya da bununla ilgili talimatlara uymayan işçi bu borcunu ihlal etmiş sayılacaktır. İş görme borcunun ve sözleşmenin işçi tarafından bu şekilde ihlal edilmesi durumunda, işverenin işçisiyle olan iş sözleşmesini haklı nedenle ya da iş güvencesinin²⁸⁸ mevcut olduğu durumlarda istisnai olarak geçerli sebeple feshetme hakkı doğabilmektedir. Aynı zamanda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçisine disiplin cezası verme hakkı da söz konusu olabilir²⁸⁹.

²⁸⁶ SÜZEK, s.155; OĞUZMAN/ ÖZ, s.67; OKYAR KARAOSMANOĞLU, s.82.

²⁸⁷ Özen borcuyla ilgili daha geniş bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.157-158; MAKAS, Recep, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanuna Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XVI, S.4, Ankara 2012, s.151 vd.

²⁸⁸ İş Güvencesiyle ilgili bilgi için bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.511 vd. ; SÜZEK, s.552 vd.

²⁸⁹ SÜMER, s.251-253 (İş Sağlığı ve Güvenliği); DEMİRCİOĞLU/ KORKMAZ/ KAPLAN, s.225; ÖZDEMİR, s.270; ERTOK, s.113; BAYSAL, s.129.

4.2.1. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetme Hakkı

Haklı nedenle fesih, dürüstlük kuralları çerçevesinde iş ilişkisinin devam etmesinin beklenemeyeceği bir durumun varlığının ortaya çıkmasıyla, iş ilişkisini devam ettirmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa sunulan iş sözleşmesini derhal bitirmeye yönelik bozucu yenilik doğuran bir haktır²⁹⁰.

4857 sayılı İşK. m. 25'te işverenin, iş sözleşmesini haklı sebebe dayalı derhal feshedebileceği haller düzenlenmiştir. 4857 sayılı İşK. m.25/2-c, "*İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.*", m.25/2-d, "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması.*" ve devamında "*..işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*" m.25/2-e, "*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.*" m. 25/2-f, "*İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.*" m. 25/2-ı", "*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi.*" ve 25/2-ı maddesinin devamında, "*..işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.*", hükümleri çalışma konumuzun içeriği gereği ayrı ayrı incelenecektir.

İşverenin işçisinin haksız fiillerinden sorumluluğunun doğmasından sonra, işverenin haksız fiili gerçekleştiren işçisine karşı iş hukuku kapsamında sahip olduğu hakları, zarar gören kişinin kendi işçisi ve üçüncü kişi olması bakımından ayırmakta fayda vardır. Buna göre kendi işçisine karşı işlenmiş haksız fiillerde, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürme, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunma, başka işçiye sataşma, hırsızlık, işyerinde suç işlemesi ve yasaklı madde kullanma maddelerine başvurabilecekken; üçüncü kişiye karşı işlenen haksız fiilde başka eşya ve maddelerde otuz günlük ücretini aşan miktarda zarara uğratma, hırsızlık ve işyerinde suç işleme maddelerine gidilebilecektir. Ayrıca doktrinde de isabetli görünen Yargıtayın bir kararında, işçinin üçüncü kişiye cinsel tacizde bulunmasının da 4857 sayılı İşK. m. 25-

²⁹⁰ SÜZEK, s.691; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.181; SÜMER, s.105 (İş Hukuku); GÜVEN/ AYDIN, s.333-334; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.242; BAYSAL, s.129.

2'deki “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” olarak nitelendirilerek derhal fesih imkanı veren haklı neden olarak sayılmıştır²⁹¹.

4.2.1.1. İşçinin İşverenin Bir Başka İşçisine veya Üçüncü Kişiye Cinsel Tacizde Bulunması Halinde Haklı Fesih

a. İşçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması halinde haklı fesih

1475 sayılı eski İşK.'da cinsel taciz haklı fesih sebebi olarak ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak uygulamada cinsel taciz sataşmanın özel bir hali olarak değerlendirilerek işverene, başka bir işçisine cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayalı feshetme imkanı verilmiştir. 4857 sayılı İşK.'da ise cinsel taciz m. 25/2-c'de özel olarak düzenlenmiş ve iş sözleşmesini derhal sona erdirmek için haklı neden sayılmıştır²⁹².

Ancak burada şu hususa değinmekte önem vardır, işverenin iş sözleşmesini m. 25/2-c'ye dayandırarak feshetmesi için eylemin cinsel temas bulunmaksızın gerçekleşmesi yeterlidir. Nitekim cinsel temasın da mevcut olduğu saldırılarda artık cinsel saldırı eylemi gerçekleşmiş olacak ve bu eylemden dolayı işveren m. 25/2-d'ye dayanarak da iş sözleşmesini feshedebilecektir²⁹³.

²⁹¹ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “*Dosyadaki bilgi belgeler ,müşterinin şikayet dilekçesi, dinlenen tanık beyanları ve özellikle davacı'un olay günü şikayet eden kişi, ailesi ile birlikte operasyon müdürününün davacı da dahil 4 kişiyi sıraya dizdiklerini, şikayetçinin davacıyı gösterdiğini beyan etmesi karşısında davacının otel müşterisi kızı taciz ettiği sabittir. 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. Davacının yaptığı davranış doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranış kapsamında olup işverene haklı nedenle fesih imkanı vermektedir.*” (Y9HD, 21.11.2017, E. 2017/ 7241, K. 2017/ 18767), Sinerjimevzuat, E.T. 24.06.2021 (çevrimiçi); **SÜZEK**, s.696.

²⁹² **SAVAŞ**, s.86-87; **KOCABIYIK**, Selçuk, İşyerinde Cinsel Tacizde Bulunan Çalışanın İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilebilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, Aralık 2009, s.240.

²⁹³ Yargıtayın bu yönde kararı için bkz. “*...depoda yemek pişirme sırasında davacı işçinin kendisine arkadan sarılması üzerine bağırdığını, ancak davacının kendisini tuttuğunu ve boğazını sıktığını beyan etmiştir. Bayan işçinin bu beyanını, hazırlık aşamasında alınan ancak gerek Sulh Ceza Mahkemesince gerekse hukuk mahkemesince değerlendirilmeyen, yüzünde ve kolunda sıyrık ve hematoma mevcuttur, basit etkili eyleme maruz kalmıştır ibarelerini içeren adli rapor doğrulamaktadır. O halde somut uyumsuzlukta, davacı işçinin bayan işçiye hem cinsel tacizde, hem de etkili eylemde bulunmak sureti ile sataşma bulunduğu, bu sataşmasını tanıklar geldiğinde de devam ettirdiği sabittir. Davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır.*” (Y9HD, 12.10.2009, E. 2009/ 115, K. 2009/ 26672), Sinerjimevzuat, E.T. 25.06.2021 (çevrimiçi); **ÖKTEM SONGU**, s.118.

İşverenin 6098 sayılı TBK m.417 gereği işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüğün içerisinde işçinin cinsel tacize uğramaması ve uğramışsa daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma borcu düzenlenmiştir. İşçinin başka bir işçi tarafından cinsel tacize uğraması halinde işveren işçisine karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerince sorumlu tutulabilir²⁹⁴. Böyle bir durumun söz konusu olması halinde sorumlu tutulan işveren cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İşK. m.25/2-c gereği haklı nedene dayalı olarak derhal feshedebilecektir. Tacizci işçinin iş sözleşmesini feshetmek, işverenin tacize uğrayan işçisine karşı bazı durumlarda yükümlülüğü olabilmektedir. 6098 sayılı TBK. m. 417’de “.. bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilmek suretiyle işverene tacizden sonrası için de önlem alma yükümlülüğü getirmiş ve maddenin gerekçesinde tacizin ağırlığına göre alınması gereken önlemlerde tacizci işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkını da saymıştır²⁹⁵. Nitekim Yargıtay 14.01.2015 tarihli bir kararında, tacizci işçinin işine son verilmeyip sadece servisinin değiştirilmesini yeterli görmemiş ve tacize uğrayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshettiğini kabul etmiştir²⁹⁶.

İşverenin, cinsel tacizde bulunduğu iddia edilen işçisine karşı da yükümlülükleri vardır. Nitekim cinsel tacize uğradığını iddia eden işçinin ya da üçüncü kişinin iddiaları doğruyu yansıtmayabilir. Böyle bir durumda işveren gerekli ve yeterli araştırmayı yapmalı ve ona göre sözleşmeyi feshetmelidir. Cinsel tacizin ispatlanmadığı hallerde²⁹⁷

²⁹⁴ **EKMEKÇİ**, Ömer, Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Mart 2009, s.27-28; **KEYSAN**, Görkem, İş Hukukunda Cinsel Taciz, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s.46.

²⁹⁵ **ÇİL**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 yılları), Ankara 2021, s.717; **TAŞKIN**, Ahmet, İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Ankara 2016, s.357; **SAVAŞ**, s.87.

²⁹⁶ Bkz. “Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde her ne kadar mahkemece davacının fesih bildirimiminin bulunmaması sebebiyle davalının devamsızlık olgusunu ispatladığı kabul edilmiş ise de, evli olan davacının işyerinde çalışan diğer bir işçi tarafından telefonuna mesaj atılarak taciz edildiği yukarıya ifadeleri özetlenen tanık beyanlarıyla ispatlandığından ve yine bu tacizler sebebiyle davacının şikayetine rağmen işverenin tacizde bulunan işçiyi işten çıkartmayıp sadece servisinin değiştirilmesi sebebiyle davacı işçinin sözleşmeyi feshettiği tanık ifadelerinde beyan edildiğinden, mahkemece sözleşmenin davacı işçi tarafından maruz kaldığı eylemi durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması sebebiyle haklı sebeple feshedildiği kabulüyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.” (Y9HD, 14.01.2015, E. 2013/ 7490, K. 2015/ 470), Sinerjimevzuat, E.T. 25.06.2021 (çevrimiçi).

²⁹⁷ Yargıtay tacizin ispatı konusunda, tacizin kimsenin olmadığı ortamlarda meydana gelebilme riskinin yüksek olmasından dolayı, tacize uğrayan işçi lehine kolaylaştırıcı çözümlere gitmiş ve işçinin cinsel tacizi yer ve zaman belirterek ayrıntılı şekilde anlatmak suretiyle kendi iffetini ortaya koymasını hayatın olağan akışına aykırı olarak nitelemiştir. Bkz. Y9HD, 15.04.2015, E. 2014/ 2654, K. 2015/ 14413,

yapılan fesihler haklı fesih olarak sayılamayacağı gibi, tacizle suçlanan işçi işverene kişilik haklarının zedelenmesinden dolayı manevi tazminat, bundan dolayı bir zarara uğramışsa²⁹⁸ maddi tazminat ve koşulları gerçekleşmişse hakaret (TCK. m. 125) davası açabilecektir²⁹⁹.

İşveren vekiline karşı cinsel taciz halinde doktrinde fikir ayrılıkları mevcuttur. İşveren vekilinin de işçi statüsünde olması hasebiyle ona karşı gerçekleşen cinsel taciz durumunda işverenin 4857 sayılı İşK. m. 25/2-c'ye dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceği yönündeki görüşlerin yanında³⁰⁰; işveren vekilinin işverenin otoritesini yansıttığı için işveren vekiline karşı meydana gelen cinsel taciz durumunda işveren vekilinin işveren gibi korunması ve bundan dolayı işverenin 4857 sayılı İşK. m.25/2-b'ye dayanarak tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi gerektiği yönünde görüş de mevcuttur³⁰¹. Biz burada işveren vekilinin çifte statüye sahip olması sebebiyle, işveren vekiline karşı bir diğer işçi tarafından cinsel taciz gerçekleşmesi durumunda, işverenin her iki fesih sebebinden birine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebileceği kanaatindeyiz.

Tacize uğrayan ve taciz edilen işçinin aynı işyerinde olmasına gerek yoktur ve taciz iş yeri dışında meydana gelse dahi işveren, taciz eden işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayalı derhal feshedebilecektir³⁰². Aynı zamanda cinsel tacize maruz kalan işçinin

Sinerjimevzuat, E.T. 25.06.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde karar için bkz. Y9HD, 13.06.2019, E. 2016/3907, K. 2019/ 13291, Sinerjimevzuat, E.T. 25.06.2021 (çevrimiçi).

²⁹⁸ Bu hale örnek olarak işçinin kötü intibadan kaynaklı iş bulamaması verilebilir. Bkz. **BAKIRCI**, s.235.

²⁹⁹ **BAKIRCI**, s.234-235.

³⁰⁰ **EVREN**, Kemal Öcal, İş Hukukunda Cinsel Taciz, Terazi Hukuk Dergisi, C.3, S.28, Aralık 2008, s.27; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.625; **BİLGİLİ**, s.60; **SAVAŞ**, s.89.

³⁰¹ 1475 sayılı eski İşK.'da cinsel taciz düzenlenmemiş, uygulamada böyle bir durumun varlığında işverene m.17/2-ç'de geçen "sataşma" nedenine dayanarak iş sözleşmesini fesih hakkı vermiştir. ODAMAN burada işveren ve işveren vekili için ayrıma gidilmesi gerektiği ve söz atma, sarkıntılık gibi söylem veya eylemlerin işveren ya da işveren vekiline karşı gerçekleşmesi halinde 17/2-b'de geçen "işçinin işverenin şeref ve namusa dokunacak sözler ya da eylemlerde bulunması" sebebine dayalı iş sözleşmesini feshetmesi gerektiğini savunmuştur. Bu anlatımdan yazarın işveren ve işveren vekilini haksız fiile karşı aynı statüde koruma eğilimi içinde olduğunu anlamaktayız. Bkz. **ODAMAN**, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyinyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003, s.109-110; **ARSLAN**, s.70-71.

³⁰² **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.263; **SÜZEK**, s.696; **SÜMER**, s.111 (İş Hukuku); **ÖZDEMİR**, s.86 (Cinsel Taciz); **GÜVEN/ AYDIN**, s.348.

şikayette bulunmaması sebebiyle kovuşturma yapılmayan durumlarda da işverenin taciz eden işçiyi işten çıkarma hakkı vardır³⁰³.

b. İşçinin üçüncü kişiye cinsel tacizde bulunması halinde haklı fesih

4857 sayılı İşK. m. 25/2-c’de işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin cinsel tacizin işverenin bir diğer işçisine karşı olması açıkça belirtilmiştir. Ancak Yargıtay bazı kararlarında tacizin, alt işverenin işçisine³⁰⁴, stajyere³⁰⁵, ödünç işçiye ya da çırağa karşı olması halinde de işverenin 25/2-c’ye dayanarak yaptığı feshi yerinde bulmuştur. Doktrinde, 25/2-c maddesinde geçen “başka bir işçi” ifadesinin “başka bir personel” şeklinde geniş yorumlanması gerektiği ve böylece stajyer, çırak veya alt işveren işçisi gibi işverenin himayesi altındaki ancak işçi statüsüne sahip olmayan bütün personele karşı işlenen cinsel tacizin işveren için haklı fesih olarak kabul edilebileceği ileri sürülmüştür³⁰⁶. Doktrinde bir başka görüş tarafından, bu şekilde geniş yorumun hatalı olduğu, madde metninde açıkça işverenin başka bir işçisinden bahsedildiği ve bundan dolayı işçi statüsü dışında kalan diğer personelin cinsel tacize uğraması durumunda işverenin, taciz eden işçiyi 25/2-c’ye göre işten çıkarmasının isabetli olmayacağı savunulmuştur³⁰⁷.

Cinsel tacizin işverenin personeli olmayan müşteri gibi üçüncü kişiye karşı gerçekleşmesi durumunda da işveren, tacizde bulunan işçisinin iş sözleşmesini haklı nedene dayalı feshedebilecektir. Ancak burada işverenin yasal dayanağı farklı olacak, işçinin bu eylemi 4857 sayılı İşK. m.25/2-e uyarınca “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” olarak nitelendirilecektir³⁰⁸.

4.2.1.2. İşçinin Bağımlılık Yapan Madde Kullanımından Kaynaklı İş Kazasına Sebepiyet Vermesinde Haklı Fesih

İşçinin iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün içinde, iş kazalarına sebepiyet verme riskinden dolayı, işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde

³⁰³ SAVAŞ, s.88; Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. “..mağdurenin karakol ve savcılığa şikayet etmemesi nedeniyle işveren feshinin haklı olmadığı şeklindeki değerlendirme yerinde değildir.” (Y9HD, 11.04.2012, E. 2010/5209, K. 2012/12363); KESKİN, s.49.

³⁰⁴ İlgili karar için bkz. Y9HD, 10.11.2005, E. 2005/ 6471, K. 2005/ 35643, Sinerjimevzuat, E.T. 26.06.2021 (çevrimiçi).

³⁰⁵ İlgili karar için bkz. Y9HD, 19.6.2006, E. 2006/ 13620, K. 2006/ 17779, Sinerjimevzuat, E.T. 26.06.2021 (çevrimiçi).

³⁰⁶ AKYİĞİT, Ercan, (İş Hukuku), s.298; BİLGİLİ, s.60; SÜMER, s.111 (İş Hukuku).

³⁰⁷ SAVAŞ, s.89.

³⁰⁸ SÜZEK, s.696; BİLGİLİ, s.79; SAVAŞ, s.89.

kullanarak gelme ve işyerinde alkol alma ya da uyuşturucu madde kullanma halini de ele almıştı. Bu hallerin varlığında aslında herhangi bir kaza durumu gerçekleşme dahi işveren iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir³⁰⁹. Böyle bir durumdan kaynaklı iş kazası meydana gelmesinde ise işveren 4857 sayılı İşK.'da ister 25/2-d ister 25/2-1 maddesine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir³¹⁰. İşçinin yasaklı madde kullanması sonucu iş kazasının meydana gelmesi halinde, işverenin kazadan sorumluluğu bakımından farklılıklar doğabilecek ve işveren iş sözleşmesini feshetmenin yanında ödediği tazminatı işçinin kusuru oranında rücu edebilecektir³¹¹.

4.2.1.3. İşçinin İş Kazasına Sebebiyet Vermesi ve İşverene Ait Olmayan Mala Zarar Vermesi Halinde Haklı Fesih

a. İşçinin iş kazasına sebebiyet vermesi halinde haklı fesih

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı her durumda işverene haklı nedene dayalı iş sözleşmesini feshetme imkanını tanımaz. İşverenin derhal fesih imkanının doğması için işçinin iş sağlığı ve güvenliğini, kendi isteği ya da savsamasıyla tehlikeye düşürmüş olması gerekmektedir³¹². Burada öncelikle 4857 sayılı İşK. m. 25/2-1'da geçen "kendi isteği veya savsaması" lafzıyla ne anlatılmak istendiğini değerlendirmek gerekir. Doktrinde kendi isteğinin "kast", savsamanın ise "ihmal" şeklinde kullanıldığı ve asıl aranan hususun işçinin kusurunun mevcudiyeti olduğu öne sürülmüştür³¹³. Mevcut düzenlemede kusurun derecesinin, işverenin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı bakımından bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Savsama ifadesinin, ağır ihmal dışındaki durumları da kastetmek için tercih edildiği doktrinde bir görüşte ileri sürülmüştür³¹⁴. Ağır ihmal dışındaki ihmaller sonucunda da iş güvenliğini tehlikeye düşürmenin, işveren için derhal fesih sebebi olabileceği düzenlemeden anlaşılacakla birlikte hafif kusurun haklı nedene dayalı fesih sebebi olmaktan çıkartılması gerektiği farklı görüşlerce savunulmuştur³¹⁵. Bu görüşlerle paralel olarak

³⁰⁹ SÜMER, s.259 (İş Sağlığı ve Güvenliği); BAYSAL, s.149.

³¹⁰ Feshin hangi nedene dayanarak yapıldığının açıkça belirtilmesi gerekmektedir bu hususla ilgili Yargıtay kararı için bkz. "Dairemizin kararlılık kazanan içtihatlarına göre, fesih bildiriminde bulunan taraf bildirimindeki nedenle bağlıdır." (Y9HD, 03.05.2007, E. 2006/ 27000, K. 2007/ 14111), Sinerjimevzuat, E.T. 27.06.2021 (çevrimiçi).

³¹¹ KARATAŞ, s.148.

³¹² SÜZEK, s.704; SÜMER, s.114 (İş Sağlığı ve Güvenliği); BAYSAL, s.130; ARSLAN, Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s.127.

³¹³ SÜZEK, s.704; SÜMER, s.256 (İş Sağlığı ve Güvenliği); BAYSAL, s.131; ERTOK, s.119.

³¹⁴ KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s.161.

³¹⁵ SÜZEK, s.705; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.637; BAYSAL, s.131.

Yargıtay bir kararında, işçinin hafif kusuruna dayalı zarar sonucu iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini, ölçülülük ilkesine aykırı bulmuştur³¹⁶.

İnceleme konumuzun içeriğiyle alakalı olabilmesi için işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, bu fiilden dolayı işverenin sorumluluğunu doğurmayacağından ayrıca bir iş kazasının meydana gelmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İşK. m. 25/2-1’da iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi haklı nedene dayalı fesih sebebi sayılmıştır. Dolayısıyla evleviyet kuralı gereği, iş güvenliğini sadece tehlikeye düşürmek bile haklı nedenle fesih imkanı sağlıyorsa bunun sonucunda iş kazasının meydana gelmesi pek tabii işverene haklı nedene dayalı iş sözleşmesini feshetme imkanı sunacaktır. Burada ayrıca değinilmesi gereken bir diğer husus ise, iş güvenliğini tehlikeye düşürmenin sonucunda gerçekleşen iş kazasının bir yargılama konusu olması ve kazanın, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan, ertelenemeyen bir suç teşkil etmesi halidir. Böyle bir durumda derhal fesih için başka bir haklı neden doğmuş olacak ve işveren, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde 4857 sayılı İşK. m. 25/2-f maddesine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir³¹⁷.

b. İşçinin işverene ait olmayan mala zarar vermesi halinde haklı fesih

4857 sayılı İşK. m. 25/2-1’nin devamı olan işçinin, işyerinin malı³¹⁸ ya da işyerinin malı olmayıp eli altında bulunan mala otuz günlük ücreti tutarından fazla zarar vermiş olması hali inceleme konumuz gereği özellikle ayrıca değerlendirilmiştir. Burada işyerine ait olan malzemeler bakımından değerlendirme yapılmayıp sadece üçüncü kişiye ait olmasına rağmen iş yerinde eli altına bulunan mala zarar verilmesi haline değinilecektir. Nitekim işyerine ait mala zarar, işveren bakımından haksız fiil olarak nitelendirilirken

³¹⁶ “Dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği uzmanından alınan kusur raporuna göre olayın meydana gelmesinde kast unsuru bulunmadığı, olayın öngörülebilir ve alınacak önlemlerle önlenabilir nitelikte bir kaza olduğu, davalı işverenin olay sırasında yeterli yardımcı personel buldurmadığı, iş organizasyonunun yetersiz olduğu, kontrol ve denetim yapmadığı, iş güvenliğini tamamen şoförlerin dikkatine bıraktığı, ayrıca mevzuatta belirtilen eğitimleri vermediği bu nedenle işverenin kusur oranının % 75 oranında olduğu, davacının ise güvenli araç kullanmaması, diğer araçların mesafesini ayarlamaması nedeni ile % 25 oranında kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Kazanın bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 sayılı TBK.’un 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu maddi hasarlı kazada yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir.” (Y9HD, 26.02.2015, E. 2015/ 263, K. 2015/ 825), Sinerjimevzuat, E.T. 28.06.2021 (çevrimiçi).

³¹⁷ BAYSAL, s.138.

³¹⁸ Bir hakka sahip olunabilmesi için gerçek ya da tüzel olarak nitelendirilebilecek kişiye ihtiyaç duyulduğundan “işyerine ait” ifadesi “işverene ait” olarak anlaşılmalıdır diyen görüş için bkz. YILMAZ, Halil, İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 23, İstanbul 2009, s.997.

işverenin ya da işçinin zilyetliği altındaki mala zararda üçüncü kişiye haksız fiil hali söz konusu olacaktır. Burada zilyetlik altındaki maldan, ödünç alınan, kiralanen veya geçici olarak bulundurulmuş ve gelecek hasardan işverenin sorumlu tutulabileceği her türlü malı anlayabiliriz^{319,320}. İşverenin veya işçinin zilyetliği altındaki malların işyeri dışında bulunması bir farklılık oluşturmayacak ve bu malların zarara uğraması da derhal fesih hakkını doğuracaktır³²¹. Ayrıca malların işyeri dışında zarara uğraması da haklı fesih sebebi olabilecektir. Ancak işverenin kişisel mallarına gelen zarar halinde bu bent gereği iş sözleşmesi feshedilemez³²².

Alt bendin başında geçen “kendi isteği ve savsama” hali mala zarar verme durumunda da geçerli olacaktır. Dolayısıyla burada da, iş güvenliğini tehlikeye düşürmede olduğu gibi, işçinin kusurunun derecesinin önemi olmayacak kusurlu olması sorumlu olması için yeterli olacaktır³²³. Ancak 6098 sayılı TBK. m. 400’de işçinin sorumluluğu belirlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar sayılmış ve işin tehlikeli olması hali kıstaslar içerisinde yer almıştır. İşin tehlikeli olarak nitelendirilmesi halinde bu işin zarara yatkın olduğu anlamının çıkarılması ve işçinin hafif kusuruyla verdiği zararlardan tamamen ya da kısmen sorumlu tutulmaması gerekir. Ancak böyle bir durumda işçi zarardan sorumlu tutulmasa bile, verdiği zararın otuz günlük ücretinin tutarını aşması durumunda işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedene dayalı feshedilebilecektir. Bu husus doktrinde eleştirilmekte ve işçinin zarardan sorumlu tutulamadığı bir olayda iş sözleşmesinin feshinin isabetsiz olduğu, 4857 sayılı İşK. m.25/2-ı’nın 6098 sayılı TBK. m. 400 ile tehlikeli işler bakımından uyumlu hale getirilmesi gerekliliği savunulmaktadır³²⁴. Yargıtay bir kararında, tehlikeli iş kavramını kullanmasa da işçinin hafif kusuruyla otuz günlük ücret tutarından fazla zarara sebep olduğu olayda işverenin

³¹⁹ SÜMER, s.258 (İş Sağlığı ve Güvenliği); ODAMAN, s.196; YILMAZ, s.1000 (Malvarlığına Zarar); ARSLAN, s.130.

³²⁰ Yargıtayın, bakım ve tamir için getirilen müşteriye ait araca işçi tarafından otuz günlük ücreti tutarından fazla zarar verilmiş olması sebebiyle, işverenin feshini haklı bulduğu kararı için bkz. Y9HD, 28.05.2018, E. 2017/ 26113, K. 2018/ 11848, Sinerjimevzuat, E.T. 29.06.2021 (çevrimiçi).

³²¹ AKYİĞİT, s.1293 (Şerh); NARMANLIOĞLU, s.462; ODAMAN, s.196; ARSLAN, s.130.

³²² AKYİĞİT, s.1292-1293 (Şerh); YILMAZ, s.1000 (Malvarlığına Zarar); SAVAŞ, s.139.

³²³ SÜZEK, s.704; SÜMER, s.258 (İş Sağlığı ve Güvenliği); NARMANLIOĞLU, s.462; SAVAŞ, s.133; ARSLAN, s.131-132.

³²⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.270-271; SÜZEK, s.704; GÜRSEL, İlke, İşçinin İş Makinalarına Zarar Verdiği Gerekeçesiyle İşten Çıkarılması Hakkındaki Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi ve Tehlikeli/Zarara Yatkın İş Kavramı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.53, 2017, s.257; SAVAŞ, s.134.

feshini ölçülülük ilkesine aykırı bulmuş fakat bu durumun işyerinde olumsuzluklara sebep olması halinde geçerli fesih kabul edileceğine hükmetmiştir³²⁵.

İşverenin 4857 sayılı İşK. m.25/2-1 bendi devamındaki mala zarar sebebine dayanarak iş sözleşmesini haklı fesih yapabilmesi için eylemin 5237 sayılı TCK. gereğince suç teşkil etmesi gerekmemektedir. Aynı zamanda eylem suç teşkil etse bile şikayet edilmemesi, edilmişse kovuşturma sonucu beraat alması ve meydana gelen zararın işverence işçiden tazmin edilmesinin istenmemesi veya işçinin zararı derhal tazmin etmesi gibi haller işverenin fesih hakkını etkilemez³²⁶. Yargıtay 11.09.1991 sayılı bir kararında, toplu iş sözleşmesinde işçinin zararı derhal tazmin etmesi halinde haklı nedenle feshin yapılamayacağı şeklinde bir maddenin yer aldığı somut olayda, işverenin gerçekleştirdiği feshin haklı olup olmadığının tespitinde toplu iş sözleşmesindeki maddenin de göz önünde bulundurulması gerektiğine hükmetmiştir³²⁷. Ayrıca kusurun büyük bir bölümünün işverende olması yani asli kusurlunun işveren olması halinde zarara sebep olan işçinin sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığından söz edilemez³²⁸.

İş sözleşmesini bu bende dayalı feshinin haklı olabilmesi için gereken “meydana gelen zararın işçinin otuz günlük ücreti tutarını aşması” şartındaki, otuz günlük ücretin nasıl hesaplanacağı meselesi ayrıca önem teşkil etmektedir. Öncelikle burada zarar birden fazla kişinin eylemiyle meydana gelmişse işçinin sorumlu olduğu kusur miktarı tespit

³²⁵ Y9HD, 26.02.2015, E. 2015/ 263, K. 2015/ 8255, Sinerjimevzuat, E.T. 29.06.2021 (çevrimiçi).

³²⁶ **YILMAZ**, s.1002(Malvarlığına Zarar); **ARSLAN**, s.131; “Zararın 30 günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar ve işçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da feshe hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır.” (Y9HD, 23.09.2008, E. 2007/ 27255, K. 2008/ 24526), Sinerjimevzuat, E.T. 29.06.2021 (çevrimiçi).

³²⁷ Yargıtayın bu yönde kararı için bkz. “İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika buna kefil olursa işveren fesih hakkını kullanamaz. (İşçinin ağır ihmal ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariçtir.) denilmektedir. O halde davalının zarara uğratılan kumaşlardan yararlanabileceği kısmın tanzili ile gerçek zararının ve bu zarardan davacıya isabet eden miktarın tespiti yukarıda anılan toplu iş sözleşmesinin 64. maddesi hükmü de dikkate alınmak suretiyle yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir.” (Y9HD. 11.09.1991, E. 1991/ 6724, K. 1991/ 11946), Sinerjimevzuat, E.T. 29.06.2021 (çevrimiçi); **ARSLAN**, s.131.

³²⁸ “Olayda ise anlatılan biçim itibarıyla işverenin ihmali söz konusu olmak gerekir. Davacı daha önceden haber verildiği halde işverence arızası giderilmeyen işte çalışmaya sevk edilmiştir. Arızanın giderilmesi davacının yetkisi ve görevi dahilinde olmadığı da anlaşılmaktadır. İhmalin büyük bir bölümü işverende olması itibarıyla iş aktinin feshinde haklı nedenin bulunduğunu söylemek mümkün olamaz.” (Y9HD, 19.09.1989, E. 1989/4230, K. 1989/7045), Sinerjimevzuat, E.T. 30.06.2021 (çevrimiçi); **NARMANLIOĞLU**, s.462; **ÇİL**, s.902; **ARSLAN**, s.126.

edilmelidir³²⁹. Nitekim işçinin sorumlu olduğu zararın miktarı sadece kendi kusuru oranında olacaktır ve otuz günlük ücreti aşır aşmadığının tespiti işçinin kendi payına düşen zarar miktarına göre incelenecektir. Burada suç teşkil eden bir eylemin söz konusu olması halinde, iş mahkemeleri veya asliye hukuk mahkemeleri, ceza mahkemelerinin yaptığı kusur hesaplamasıyla bağlı değildir³³⁰.

Bu bentte geçen otuz günlük süreyi bir ayla karıştırılmamalı, işçinin günlük yevmiesi hesaplanıp onun otuz katı alınarak sınır belirlenmelidir. İşçinin ücreti hesaplanırken nelerin dahil olacağı hususunda bir belirleme olmasa da Yargıtayın yerleşik içtihatları, işçi lehine olması sebebiyle, brüt ücretin³³¹ esas alınması gerektiği yönündedir³³². Ancak ikramiye, prim, fazla çalışma gibi ödemeler otuz günlük ücret hesaplamasında göz önünde bulundurulmaz bir başka deyişle burada dar anlamda ücret³³³ söz konusu olur. Garanti ücret üzerine yapılan işe göre ek ücret veya satış primi olarak ücretin belirlendiği hallerde ise gerçek ücret bu ödemeler dikkate alınarak hesaplanmalıdır. Buna örnek vermek gerekirse, tır şoförlerinin asgari ücretlerinin yanında sefer primi söz konusu olmaktadır ve bu durumda sefer priminin de gerçek ücret hesaplamasında asgari ücret üzerine eklenmesi gerekmektedir³³⁴. Gerçek ücretin hesaplanmasında bir diğer dikkat edilmesi gereken husus, hangi tarihteki ücretin esas alınacağıdır. İşçinin ücreti, zararın meydana geldiği, sözleşmesinin feshedildiği ve zararın hesaplandığı tarihlerde farklı olması mümkündür. Böyle bir durumun söz konusu olması halinde doktrinde

³²⁹ Kusurun tespiti için işyerinde ya da zararın meydana geldiği malda keşif yapılmalıdır. İşçi tarafından özen borcunun ihlal edilip edilmediğinin belirlenebilmesi için, işçinin bilgi ve becerisi, yeterli eğitimi alıp almadığı ve organizasyon ve yönetimdeki eksikliklerin incelenmesi gerekmektedir. Bkz. **YILMAZ**, s.1005 (Malvarlığına Zarar).

³³⁰ **YILMAZ**, s.1002,1005 (Malvarlığına Zarar).

³³¹ “Geniş anlamda ücret ile brüt ücret farklı kavramlardır. Ücretten sigorta primi ve vergi gibi kanuni kesintiler yapılmadan önceki ücret brüt ücrettir.” **SÜMER**, s.70 (İş Hukuku).

³³² Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, 28.05.20018, E. 2017/ 26113, K. 2018/ 11848, Sinerjimevzuat, E.T. 30.06.2021 (çevrimiçi); Y9HD, 28.01.2010, E. 2008/ 14825, K. 2010/ 1448, Sinerjimevzuat, E.T. 30.06.2021 (çevrimiçi); Y7HD, 18.04.2013, E. 2013/ 10364, K. 2013/ 7092, Sinerjimevzuat, E.T. 30.06.2021 (çevrimiçi); **EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN**, s.245; **AKYİĞİT**, s.1294; **ARSLAN**, s.133.

³³³ “İş karşılığı yapılan nakit ödemeye asıl ücret denir. Başka bir deyişle asıl ücret, ikramiye, prim, kardan pay, sosyal yardımlar ve diğer ek çıkarlar dışında işçiye gördüğü işin karşılığı olarak yapılan ödemedir.” **SÜMER**, s.70 (İş Hukuku).

³³⁴ **ÇİL**, s.902; **YILMAZ**, s.1003 (Malvarlığına Zarar); **ARSLAN**, 133; “Ancak ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur.” (Y9HD, 23.09.2008, E. 2007/ 27255, K. 2008/ 24526), Sinerjimevzuat, E.T. 01.07.2021 (çevrimiçi).

yaygın görüş, fesih hakkının kullanıldığı tarihteki ücretin esas alınması yönündedir³³⁵. Hesaplamaların sonucunda verilen zararın işçinin gerçek ücretinin otuz katını aşmadığı fakat işçinin zararı kasten verdiği ya da ağır ihmalin olduğu olaylarda, eylemin 4857 sayılı İşK. m. 25/2-e'deki “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” bendi bakımından fesih hakkının doğup doğmadığı değerlendirilebilir³³⁶.

Belirtmek gerekir ki, otuz günlük süre nispi emredici hükümdür ve toplu iş sözleşmesiyle veya bireysel iş sözleşmesiyle işçinin lehine olacak şekilde değiştirilebilir. Yani bu sürenin sözleşmeyle artırılması mümkünken işçinin aleyhine olması sebebiyle azaltılması mümkün olmayacaktır³³⁷.

Meydana gelen zarar işçinin özenle ifa borcuna aykırı davranmasının sonucu olduğu için zararın otuz günlük ücreti tutarını aştığının ispatı işveren tarafından, meydana gelen zararda kusurunun bulunmadığının ispatı ise işçi tarafından yapılmalıdır³³⁸. Burada zararın ve kusurun uzman kişilerce tespit edilmesi gerekmektedir. İşverenin tuttuğu tutanak ya da tanık beyanları zarar ve kusurun tespitinde yeterli olmayacaktır³³⁹. Kusur ve zarar tespitinin yapılmasından sonra, kusur oranına göre işçiye düşen zarar miktarı

³³⁵ **ÇİL**, s.902; **YILMAZ**, s.1003 (Malvarlığına Zarar); Farklı bir görüş için bkz. “Kanaatimizce, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı işçinin kusuruyla otuz günlük ücretinden fazla tutarda zarar verdiği anda doğduğundan, işçinin verdiği zarar miktarının kesin olarak belirlendiği tarihteki ücreti esas alınmalıdır.” **SAVAŞ**, s.140.

³³⁶ **ÇİL**, s.902; **KESKİN**, s.85; “Davacının ihmali neticesinde işverenin uğradığı zarar, davacının 30 günlük brüt ücretini aşmıyor ise de, makinenin montajının tamamlanmamasına karşın, tamamlanmış ve üretime hazır vaziyette olduğuna dair değişim kontrol formlarının davacı tarafından imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırıdır. Bu nedenle, iş akdinin davalı işverence haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekirken..” (Y9HD, 15.01.2015, E. 2014/ 29937, K. 2015/ 620), Sinerjimevzuat, E.T. 01.07.2021 (çevrimiçi).

³³⁷ **YILMAZ**, s.1003 (Malvarlığına Zarar); **AKYİĞİT**, s.311-312 (İş Hukuku); **SAVAŞ**, s.138; **KESKİN**, s.84.

³³⁸ “Borçlar Kanunu'nun madde 321/1 fıkrasında, işçinin iş görme borcunu özenle ifa yükümlülüğü hükme bağlanmış, 4857 Sayılı İş Kanununun madde 25/II-1 fıkrasında yer alan hükümle de özensiz ifa sonucu işçinin 30 günlük ücreti ile karşılamayacağı bir zararın meydana gelmesi hali işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı feshi sebebi sayılmıştır. Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalden kaynaklanan uyumsuzlıklardan iş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat külfeti işçiye yüklenmiştir.” (Y9HD, 27.02.2008, E. 2007/ 9302, K. 2008/ 2652), Sinerjimevzuat, E.T. 01.07.2021 (çevrimiçi); **YILMAZ**, s.1004 (Malvarlığına Zarar); **ARSLAN**, s.134.

³³⁹ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Mahkemece, uzman bilirkişi makine mühendisi ve araç motor ustası bilirkişiden, davacının yönetimindeki ... plakalı araçta meydana gelen hasardan, davacının sorumluluğunu gerektirir kusuru olup olmadığı, kusurlu ise kusur oranı ve oluşan zararın otuz günlük ücretinden fazla olup olmadığı, tereddüde yer vermeyecek biçimde tesbit ettirilmeden yazılı olduğu şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD, 13.11.2014, E. 2014/ 29215, K. 2014/ 31843), Sinerjimevzuat, E.T. 01.07.2021 (çevrimiçi); **YILMAZ**, s.1004 (Malvarlığına Zarar); **AKYİĞİT**, s.1295,1307 (Şerh); **ODAMAN**, s.200; **SAVAŞ**, s.237; **ARSLAN**, s.135.

esas alınıp, bu miktarın madde bendinde geçen otuz günlük süreyi aşip aşmadığına bakılacaktır³⁴⁰.

İşveren, işçinin otuz günlük ücreti tutarından fazla miktarda mala kusuruyla zarar vermesi durumunda doğan fesih hakkını kullanmak zorunda değildir. Ancak fesih hakkını kullansa da kullanmasa da işveren, doğan zararın tazminini işçiden isteyebilecektir. Böyle bir durumda işverenin tazminat isteminin, haksız fiile mi sözleşmeye aykırılığa mı dayanacağı meselesi gündeme gelmektedir. Akyiğit'in görüşüne göre bu bent kapsamında doğan zarar, işçinin özen borcunu ihlal etmesinden kaynaklı olduğu için burada sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmeli ve dava zamanaşımı 6098 sayılı TBK m. 146 uyarınca on yıllık genel zamanaşımına tabi olmalıdır³⁴¹. Nitekim Yargıtay da bu görüşle aynı doğrultuda hüküm kurmaktadır³⁴².

Son olarak değinilmesi gereken bir diğer husus ise, 4857 sayılı İşK. m. 26'da geçen fiilin öğrenildiği tarihten itibaren altı iş günlük hak düşürücü süre zarar miktarının tespit edilip iş sözleşmesini feshetme yetkisine haiz olan makama bildirmesinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Nitekim iş sözleşmesinin feshinin haklı olabilmesi için meydana gelen zararın işçinin otuz günlük ücreti tutarını aşması gerekmektedir ve bunun tespiti de zarar miktarının bilinmesine bağlıdır³⁴³.

4.2.1.4. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine veya Üçüncü Kişiye Sataşması Halinde Haklı Fesih

a. İşçinin işverenin başka bir işçisine sataşması halinde haklı fesih

4857 sayılı İşK. m. 25/2-d'de, "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması..*" şeklinde belirtilen haklı neden, inceleme konumuz gereği "*işverenin başka işçisine sataşması*" hususuyla sınırlandırılacaktır. Sataşma iş sözleşmesinin kişiselliğinden kaynaklı sadakat borcunun ihlalinin özel bir

³⁴⁰ YILMAZ, s.1005 (Malvarlığına Zarar); SAVAŞ, s.140; ARSLAN, s.135.

³⁴¹ AKYİĞİT, s.1294.

³⁴² Bkz. Y9HD, 15.10.1998, E. 1998/ 12091, K. 1998/ 14441, Sinerjimevzuat, E.T. 02.07.2021 (çevrimiçi).

³⁴³ ÇİL, s.902; Bununla ilgili karar için bkz. "*4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesi yönünden 1 yıllık hak düşürücü süre zarara neden olan olayın oluşumundan başlar. Ancak 6 işgünlük ikinci süre, zarar miktarının belirlenmesinin ardından bu durumun feshetme yetkili makama iletilmesiyle işlemeye başlayacaktır. Zarar miktarının belirlenmesi bazen uzun zaman alabilir ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğu vardır.*" (Y9HD, 23.09.2008, E. 2007/27255, K. 2008/24526), Sinerjimevzuat, E.T. 02.07.2021 (çevrimiçi); Pek tabi burada zarar miktarının tespitinin yanında zararın ve zarar veren işçinin de tespit edilmiş ve yetkili makama bildirilmiş olması gerekmektedir. YILMAZ, s.1007-1008 (Malvarlığına Zarar).

halidir³⁴⁴. Burada geçen “*sataşma*” kelimesinden, kişilik haklarına yönelik her türlü sözlü ya da fiili saldırı anlamını çıkarabiliriz³⁴⁵. Ancak sözlü sataşmanın varlığının kabulü için, sataşmaya maruz kalan işçinin ruhsal olarak olumsuz etkilenmesi gerekmektedir. Sözlü sataşmanın kabulü için mutlaka hakaret ya da gerçek dışı isnat içerikli olmasına gerek yoktur. İşçinin tehdit nitelikli söylemleri de sataşma olarak değerlendirilir³⁴⁶. Hangi söz ve davranışların “*sataşma*” olarak nitelenebileceği somut olaya göre hakimin takdir yetkisine bırakılmıştır. Bir hareketin sataşma sayılabilmesi için suç teşkil etmesi gerekli değildir.

Sataşmanın haklı nedene dayalı fesih imkanını verebilmesi için nerede gerçekleşmesi gerektiği hususuna değinmekte fayda vardır. İşyerinde³⁴⁷ ve çalışma saatleri içerisinde meydana gelen sataşmanın, işverene derhal fesih imkanı veren haklı neden olduğu konusunda şüphe yoktur. Ancak işyeri dışında ya da çalışma saati dışında meydana gelen sataşmanın haklı neden sayılabilmesi için, olayın işyeri düzenini ve işin işleyişini bozacak nitelikte olması gerekmektedir³⁴⁸. Burada bizim de katıldığımız, işverene karşı

³⁴⁴ NARMANLIOĞLU, s.443; ARSLAN, s.72; KÜRTÜL, Mehmet, 2017-2020 Yılları Hukuk Genel Kurulu Emsal Kararlar ve İçtihadı Birleştirme Kararları, C.I, Ankara 2020, s.1204; Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. “*Yasaya göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir.*” (Y22HD, 17.01.2012, E. 2011/5013, K. 2012/122 aynı yönde Y22HD, 24.03.2015, E. 2015/ 7794, K. 2015/11301), Sinerjimevzuat, E.T. 03.07.2021 (çevrimiçi).

³⁴⁵ SÜZEK, s.696; ERGİN, Hediye, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.75; ÖKTEM SONGU, Sezgi, Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.39, 2018, s.115; Yargıtay kararlarında sataşma, “*söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket*” şeklinde tanımlanmış (Y22HD, 17.01.2012, E. 2011/5013, K. 2012/122; Y22HD, 24.03.2015, E. 2015/7794, K.2015/11301), Sinerjimevzuat, E.T. 03.07.2021 (çevrimiçi); ARSLAN, s.73.

³⁴⁶ ODAMAN, s.110; AKYİĞİT, s.1156 (Şerh); ARSLAN, s.74.

³⁴⁷ 4857 sayılı İşK.’a göre işyeri , “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*” şeklinde tanımlanmıştır.

³⁴⁸ SÜZEK, s.698-699; ERGİN, s.76; ÖKTEM SONGU, s.123; İşyeri ve çalışma saatleri dışında gerçekleşen sataşma ile ilgili Yargıtay kararı için bkz. “*.. davacının işyeri dışında çalışma saatleri haricinde kaldıkları otel odasında aynı cinsten işverenin diğer bir işçisine ahlaken uygun olamayan davranış sergileyerek tacizde bulunduğu anlaşılmaktadır. (...) Davacının işyerinde çalışma barışını ve düzenini bozucu davranışı nedeniyle işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.*” (Y9HD, 14.02.2005, E. 2005/ 182, K. 2005/ 4204), Sinerjimevzuat, E.T. 03.07.2021 (çevrimiçi); Çalışma saatleri dışında sataşmayla ilgili Yargıtay kararları için bkz. “*Davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesi gereği servis aracı işyeri organizasyon içinde sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme, karşılıklı şikâyetler bunun somut göstergeleridir.*” (Y9HD, 22.11.2004, E. 2004/ 19146, K. 2004/ 25836), Sinerjimevzuat, E.T. 03.07.2021 (çevrimiçi); “*.. davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından işyerinde işverenin bir*

yapılan sataşmanın haklı neden oluşturabilmesi için olayın gerçekleştiği yerin işyeri olup olmamasının öneminin olmadığını zira işyeri dışında gerçekleşse bile işyeri düzenini ve işleyici bozacak nitelikte olduğunu savunan görüşler mevcuttur³⁴⁹. Ancak işçi ve işveren arasında böyle bir ayrıma gitmenin yanlış olduğu, işverene karşı işyeri dışında gerçekleşen sataşmanın ancak işyerinin düzenini ve işleyişini bozduğu sürece haklı neden olabileceği, bunun dışında işyerinde gerçekleşen her türlü sataşmanın haklı neden sayılacağı da doktrinde öne sürülmüştür³⁵⁰. Bu hususun inceleme konumuz bakımından, işveren vekiline karşı işlenen sataşma halinde önemi bulunmaktadır. Nitekim işveren vekiline karşı sataşmada, işveren vekilinin işverenin diğer bir işçisi niteliği taşıdığı hallerde işçiye sataşmanın, işveren vekilinin en üst karar verme ve temsil yetkisine haiz olduğu hallerde ise işverene sataşmanın söz konusu olacağını savunan bizim de katıldığımız bir görüş mevcuttur³⁵¹. Bu görüşten yola çıkarsak işveren vekilinin en üst yetkiye sahip olduğu durumlarda sataşmanın nerede olacağını bir önemi olmamalı ve üst düzey yönetim yetkisine sahip işveren vekiline karşı yapılan sataşma işyeri dışında da meydana gelse her durumda haklı nedene dayalı fesih imkanı verebilmelidir. Bunun yanında işveren vekilinin her durumda işçi statüsünde olduğunu kabul eden görüşler de mevcuttur. Bu görüşe göre, 4857 sayılı İşK. m. 2’de işçinin, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi (...) denir.*” şeklinde tanımlanmıştır ve işveren vekili ile işveren arasında da bir iş sözleşmesi kurulmuşsa işveren vekili de işverenin işçisi statüsündedir. Böylece işveren vekiline karşı sataşma hali “işverenin başka işçisine sataşması” olarak değerlendirilir³⁵². Ayrıca buradan yola çıkarak işveren

başka işçisi ile kavga ettiği gerekçesi ile feshedilmişse de, söz konusu kavganın soyunma odasında iş saatleri dışında meydana geldiği, bu kavga nedeniyle işyerindeki çalışmanın aksatılmadığı, kavga sonrasında çalışmanın aynen devam ettiği kavganın işyeri huzurunu ve çalışma düzenini bozduğuna ilişkin delil bulunmadığı, tüm tanık beyanlarından anlaşıldığından işverenin çalışma huzurunu ve düzenini bozmayan bu olayı bahane ederek derhal fesih yoluna başvurmak yerine öncelikle işçilerin bu davranışı tekrarlamamaları yönünde uyarılması, işyeri huzurunu bozacak şekilde davranışlarını sürdürmeleri halinde son çare olarak feshe başvurusu gerektiğinden feshin haklı ve geçerli nedenlere dayanmadığından davanın kabulüne karar verilmiştir.” (Y9HD, 08.06.2011, E. 2010/3409, 2011/17095), Sinerjimevzuat, E.T. 03.07.2021 (çevrimiçi); **AKTÜRK**, Emrah, İşverence İş Akdinin Haklı Sebep Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, s.66.

³⁴⁹ **ÖKTEM SONGU**, s.130; 6 Hamdi **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.625.

³⁵⁰ **ODAMAN**, s.112.

³⁵¹ **AKYİĞİT**, s.1156 (Şerh).

³⁵² **ERGİN**, s.73; Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. “*Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının, davalının bölge müdürü olan bir başka işçisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylediği, tutanak, davalı tanığı ve mağdur olan işçinin ifadesinden anlaşılmaktadır. Davacı da savunmasında eylemi kısmen kabul etmiş; hizmet sözleşmesi, yapılan soruşturma sonucunda disiplin kurulunca feshedilmiş ve işçi temsilcileri de kararı çekincesiz imzalamışlardır. Davacının eylemi, 1475 s. İş Kanunu'nun 17/II-ç maddesinde düzenlenen işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması niteliğinde bulunduğundan, davalı*

vekilinin başka işçiye sataşmasının, işveren tarafından işveren vekilinin iş sözleşmesini derhal feshetmek için haklı neden sayılabileceğini söylemek yanlış olmaz³⁵³. Ancak işçinin hiyerarşik amiri statüsündeki diğer bir işçinin ya da işveren vekilinin, işçiyi işi ile ilgili uyarması derhal fesih için haklı neden olarak sayılmayacaktır³⁵⁴.

Yargıtayın yerleşik içtihatları, işyerinde fiili saldırı şeklinde kavga edildiğinde kavganın kim tarafından veya neden çıkarıldığı gibi meselelerin öneminin olmadığını, sadece kavga edilip edilmediğine bakılarak işverenin, kavga eden işçilerin hepsinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İşK. m. 25/2-d uyarınca haklı nedene dayalı derhal feshedebileceği yönündedir. Nitekim sataşma halinin varlığında işçinin yapması gerekenin, bu durumu amirine bildirmek olduğu ve işçinin durumu bildirmek yerine sataşmaya karşılık vermesinin, işyeri düzeninin bozulmasına sebebiyet verdiğinin kabul edilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır³⁵⁵. Fakat işveren kavga eden işçilerin arasında seçim yapar, bunlardan sadece birinin iş sözleşmesini feshederse ve bu fesih eşitlik ilkesinin altında yatan hakkaniyet ve adalet düşüncesini sarsacak boyutta olursa, işçiler

feshinin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir.” (Y9HD, 16.10.2003, E. 2003/ 4848, K. 2003/ 17217), Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde “Dosya içeriğine göre; 23.11.2012 tarihinde davacının, şirket yetkilisi ve personel sorumlusu olan amiri ...'nın üzerine yürüdüğü ve yakasından tuttuğu tanık anlatımları ve tutulan tutanakla sabittir. Tutanak tanıkları da olayı doğrular nitelikte beyanda bulunmuşlardır. Bu durumda artık işveren için iş ilişkisinin sürdürülmesinin çekilmez bir hal aldığı ve haklı nedenle derhal fesih hakkının doğduğu kabul edilmelidir.” (Y22HD, 28.11.2016, E. 2016/ 28169, K. 2016/ 26026), Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi); Y7HD, 01.07.2014, E. 2014/ 9128, K. 2014/ 14954, Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi).

³⁵³ **YILMAZ**, s.348 (İşveren Vekili).

³⁵⁴ **ERGİN**, s.84; Bu yöndeki karar için bkz. “Davacının konumu itibariyle amiri bulunduğu güvenlik görevlisine görevini aksatacak şekilde gazete okuması eylemine karşı çıkması sonucu gerçekleşen olay davacı işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşması olarak nitelendirilemeyeceğinden işyerinde on iki yıllık kıdemi olan davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı değildir. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin kabulü yerine mahkemece yazılı şekilde reddi hatalıdır.” (Y9HD, 28.06.2006, E. 2006/ 1669, K. 2006/ 18996), Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi).

³⁵⁵ Bu doğrultuda Yargıtay kararları için bkz. “Her ne kadar davacı savunmasında diğer işçinin kendisine küfür etmesi sebebiyle kavga ettiklerini belirtmiş ise de, davacı işçi diğer işyeri çalışanı kendisine küfür etmesi olayını işverene bildirip gerekli işlemlerin yapılmasını istemesi gerekirken anılan çalışanla kendisinin kavga etmesi karşısında işyeri düzeninin bozulduğunun kabulü ve bu eylemin İş Kanununun 25/2 maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.” (Y9HD, 28.04.2011, E. 2009/ 12402, K. 2011/ 12684), Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi); “Her ne kadar, kavganın ilk olarak kim tarafından başlatıldığı belirlenememişse de, sataşma ya da saldırı halinde işçinin ödevi, durumu amirlerine bildirmekten ibarettir. Bu durumda, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmalıdır.” (Y9HD, 05.07.2010, E. 2008/ 34785, K. 2010/ 22104), Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde, Y9HD, 31.10.2017, E. 2015/ 16211, K. 2017/ 15776, Sinerjimevzuat, E.T. 04.07.2021 (çevrimiçi); **SÜZEK**, s.697; Bu yöndeki kararların eleştirisi için bkz. “İşçinin tahrik altında söz ve davranışlarını kontrol etmesinin güçlüğünü kabul ederken, bu söz veya davranışları tamamen yok sayıp durumu derhal işverene bildirmesinin kanaatimizce hayatın olağan akışına aykırı bir beklenti olduğu söylenebilecektir.” (ÖKTEM SONGU, s.136).

arasında eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmiş olur ve yaptığı fesih haksız fesih olur^{356,357}.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus ise işçinin bir diğer işçiye sataşması halinde işverenin sataşan işçinin sözleşmesini fesih zorunluluğunun olup olmadığıdır. Böyle bir durumda iş sözleşmesini feshetme kararının işverene ait olduğunu ve bunu gerekli görmezse kullanmayacağını düşünen görüşün yanında³⁵⁸; işverenin diğer işçileri koruma yükümlüğü gereği sataşan işçinin işine son verme zorunluluğu olduğunu, işverenin sataşan işçinin iş sözleşmesini feshetmemesi halinde sataşmaya maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini savunan görüş de mevcuttur³⁵⁹. Kanaatimizce bu hususta kesin bir ayrıma gidilmesinin doğru olmadığını, somut olaya göre işverenin işçisinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü gereğince, sataşmadan sonra uygun önlemleri alması mecburiyeti bulunduğu ancak bu uygun önlemlerin neler olduğuna kendisinin karar verebileceğini düşünmekteyiz³⁶⁰.

b. İşçinin üçüncü kişiye sataşması halinde haklı fesih

İşveren sataşmaya dayalı fesih hakkını sataşmanın kendisine, aile üyelerine ya da başka bir işçisine karşı olması halinde kullanabilecektir. Ancak alt işverenin işçilerine, ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçilere ya da stajyer ve çırağa sataşma durumunda da bu çalışanların geniş yorum yapılarak işverenin bir başka işçisi olarak değerlendirilebileceği ve işverenin bu bende dayalı haklı fesih yapabilmesi gerektiği yönünde doktrin görüşleri mevcuttur³⁶¹. Yargıtay da eski tarihli bir kararında işverenin, işçisinin stajyere sataşması sonucu yaptığı feshi haklı nedene dayalı bulmuştur³⁶².

³⁵⁶ SÜZEK, s.467; Bu yöndeki karar için bkz. “..davacının iş akdi çalışma arkadaşının bilgisi ve rızası olmadan onunla yapılan görüşmeyi izinsiz olarak kayda alması sebebiyle feshedilmişse de davacıya telefonda küfrettiği anlaşılan dava dışı çalışanın iş akdinin feshedilmediği, bu çalışana yalnızca uyarı verildiği, bu durumun da eşitlik ilkesine aykırı olup, feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından..” (Y9HD, 04.06.2018, E. 2017/ 25269, K.2018/ 12510), Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi).

³⁵⁷ Eşit işlem koşulunun kötüniyetli fesihler dışında fesihlerde uygulanamayacağını savunan görüşler için bkz. SÜMER, s.86 (İş Hukuku); ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.441; DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s.69; Aksi yönde görüşler için bkz. MOLLAMAHA MUOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.212; SÜZEK, s.465.

³⁵⁸ ODAMAN, s.113,116.

³⁵⁹ TAŞKIN, s.182.

³⁶⁰ “İşverenin de gözetme borcu kapsamında işçisine yardım etmesi, sataşma eylemlerine son verecek gerekli tüm önlemleri alması gerekmektedir.” (ERGİN, s.72).

³⁶¹ ERGİN, s.74; ÖKTEM SONGU, s.130.

³⁶² Yargıtay kararının karşı oy yazısında, “Yargıtay kararlarına göre, mesleki öğrenim sırasında öğrenimin devamı mahiyetinde zorunlu bir staj olarak görülen işin hizmet ilişkisi olarak nitelendirilmesine olanak yoktur. Davacının sataştığı iddia olunan kişinin işverenin işçisi olmadığı

İşyerinde çalışmayan üçüncü kişilere karşı sataşma da ise bu bent kapsamında haklı neden olarak sayılmamakta şartların gerçekleşmesi durumunda somut olaya göre geçerli sebeple fesih imkanı verebilmektedir³⁶³. Doktrinde, işçinin, bu bent kapsamında bulunmayan üçüncü bir kişiye karşı sataşmasının doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemler niteliğinde olduğunu ve bundan dolayı iş sözleşmesini 4857 sayılı İşK. m. 25/2-e bendine dayanılarak derhal fesih hakkının doğması gerektiği yönünde bir görüş mevcuttur³⁶⁴. Nitekim Yargıtayın 14.03.2016 tarihinde vermiş olduğu bir karar³⁶⁵ bu görüşü destekler nitelikte olsa da Yargıtayın aksi yönde kararları³⁶⁶ da mevcuttur.

4.2.1.5. İşçinin İşverenin İşçisine Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulaması Halinde Haklı Fesih

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)³⁶⁷ hususunu ayrıca incelemekte fayda vardır. İşçinin işverenin diğer işçisine psikolojik taciz uygulaması sataşma kapsamında değerlendirilebilir. Nitekim Yargıtayın yerleşik içtihatlarında, işçinin sistematik³⁶⁸ bir

tartışmasız olarak ortada iken, bir başka işveren işçisine sataştığı gerekçesiyle davacının iş aklının feshini haklı bulan mahkeme kararının bozulması görüşümdedir.” şeklinde açıklama mevcuttur. (Y9HD, 02.07.1992, E. 1998/ 9403, K. 1998/ 11091), Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi).

³⁶³ **HEDİYE**, s.74; Yargıtayın işverenin ticari ilişki içinde olduğu şirketin, bölge satış müdürüne karşı yapılan sataşmayı geçerli neden olarak kabul ettiği karar için bkz. “*Ölçülülük ilkesi uyarınca anılan eylem geçerli neden oluşturabilirse de, haklı fesih nedeni sayılamaz.*” (Y9HD, 19.06.2008, E. 2007/ 22436, K. 2008/ 16458), Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi); İşçinin üçüncü kişilere sataşmasının derhal fesih için haklı neden sayılması, ancak eylemin işyerinde meydana gelmesi halinde ancak makul karşılanabilir olduğu yönündeki görüş için bkz. **AKYİĞİT**, s.1156 (Şerh); **ARSLAN**, s.78.

³⁶⁴ **ÖKTEM SONGU**, s.132.

³⁶⁵ Yargıtayın bu yöndeki kararı için bkz. “*Somut olayda, davacının iş sözleşmesi 26.01.2012 tarihinde hasta veya yakınını darp etmesi (fiziki müdahalede bulunması) sebebiyle feshedilmiştir. Gerçekten davalının işyerine gelen hasta veya yakınının davacı tarafından darp edilmesi işçinin doğruluk ve bağlılığına uymayan davranışlarına girer. İşverence yapılan fesih haklı nedene dayandığı halde kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.*” (Y7HD, 14.03.2016, E. 2015/ 6085, K. 2016/ 6215), Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi).

³⁶⁶ Yargıtayın sataşmanın üçüncü kişilere karşı olduğu somut olaylarda yapılan feshi haklı bulmadığı kararı için bkz. Y9HD, 19.06.2008, E. 2007/ 22436, K. 2008/ 16458, Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi).

³⁶⁷ Yargıtayın bir kararında mobbing, “*.. hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı sözkonusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.*” şeklinde tanımlanmıştır. (Y22HD, 05.02.2020, E. 2017/ 27054, K. 2020/1618), Sinerjimevzuat, E.T. 05.07.2021 (çevrimiçi).

³⁶⁸ Hareketin sistematik olması gerektiği yönünde Yargıtay kararı için bkz. , “*sistematik bir durum söz konusu olmadığından davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı söylenemez.*” (Y9HD, 09.04.2019, E. 2017/ 9651, K. 2019/ 8198), Sinerjimevzuat, E.T. 06.07.2021 (çevrimiçi).

şekilde diğer işçi hakkında dedikodu yaymasını sataşma olarak nitelendirmiş ve işverenin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için haklı neden saymıştır³⁶⁹.

Doktrinde, işçisi bir başka işçi tarafından psikolojik tacize uğrayan işverenin, 4857 sayılı İşK. m. 25/2-e'de geçen, “..doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.” şeklindeki haklı nedene ya da psikolojik tacizin işçinin performansını ve odaklanmasını olumsuz yönde etkilemesinden dolayı iş güvenliğinin tehlikeye düşebileceği sebebiyle m. 25/2-ı'da geçen, “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..” şeklindeki haklı nedene dayanabileceğini savunan görüşler mevcuttur. Ayrıca 25/2-c'de geçen, “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.” şeklindeki sebebin geniş yorumlanabileceği ve işverenin bu maddeye dayanarak haklı nedenle feshi gerçekleştirebileceği de doktrinde ileri sürülmüştür³⁷⁰. Nitekim bir Yargıtay kararlarında işverenin feshini işçinin eylemlerinin cinsel taciz ve psikolojik taciz boyutunda olduğu gerekçesiyle işverenin 4857 sayılı İşK. m. 25/2-c'ye dayanarak gerçekleştirdiği feshi haklı bulmuştur. Buradan Yargıtayın cinsel taciz olgusunu geniş yorumladığını çıkarmak yanlış olmayacaktır³⁷¹.

Ayrıca değinmek gerekir ki 4857 sayılı İşK. m. 26'da geçen altı iş günlük hak düşürücü süre mobbingin söz konusu olduğu olaylarda bağlayıcı olmayacaktır. Nitekim burada meydana gelen eylemler sistematik ve süreklidir³⁷².

³⁶⁹ **BOZBEL/ PALAZ**, s.76; **ERGİN**, s.78; “Hakkında dedikodu çıkarılan işçilerden biri evli olup, sözkonusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çatışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır.” (Y22HD, 24.03.2015, E. 2015/ 7794, K. 2015/ 11301), Sinerjimevzuat, E.T. 06.07.2021 (çevrimiçi).

³⁷⁰ **BİLGİLİ**, s.59; **TAŞKIN**, s.181; **SAVAŞ**, s.127 (Manevi Taciz); **ÖKTEM SONGU**, s.142.

³⁷¹ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “..davranışlarının sırnaşık nitelikte süreklilik arzeden ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütününi oluşturduğunu, bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu ve bu hali ile işverenin kadın işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek yanında işyerinde ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olması ve özellikle de işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düşünüldüğünde davacının 4857 sayılı Yasanın 25/2-c bendi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı nedene dayandığı..” (Y9HD, 04.02.2013, E. 2012/ 26702, K. 2013/ 3953), Sinerjimevzuat, E.T. 06.07.2021 (çevrimiçi).

³⁷² **TAŞKIN**, s.182-183; Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “..sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez.” (Y9HD, 04.11.2010, E. 2008/ 37500, K. 2010/ 31544), Sinerjimevzuat, E.T. 06.07.2021 (çevrimiçi).

4.2.1.6. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar Sergilemesi Halinde Haklı Fesih

4857 sayılı İşK. m. 25/2-e’de geçen, “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.” şeklindeki haklı neden, işçinin sadakat borcuna aykırı davranması niteliğindedir³⁷³. Hangi olayların sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğinin öncesinde tespit edilmesi mümkün olmayıp her somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim bu bentte de doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerden sadece bazıları sayılmış olup “gibi” ifadesiyle bu bent kapsamında sayılabilecek haller genişletilmiştir³⁷⁴.

Doktrinde, maddede sayılan, “işverenin güvenini kötüye kullanmak” (TCK. m. 155), “hırsızlık yapmak” (TCK. m. 141), “işverenin meslek sırlarını ortaya atmak” (TCK. m. 239) hallerinin aynı zamanda 5237 sayılı TCK. kapsamında suç teşkil etmesi sebebiyle, bu nedenlerden birisine dayalı haklı fesih yapılabilmesi için suçun unsurlarının gerçekleşmesi gerektiği³⁷⁵ yönündeki görüşün yanında; bizim de katıldığımız, işverenin iş sözleşmesini bu bent kapsamında haklı nedenle feshedebilmesi için, madde sayılan haller ya da doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer bütün sadakatsizlik teşkil eden haller bakımından eylemin 5237 sayılı TCK. kapsamında suç olmasının gerekli olmadığı, önemli olan şeyin işçinin, işverenin güvenini sarsacak nitelikte davranışta bulunması olduğu yönünde görüşler mevcuttur³⁷⁶.

Burada işçinin bir diğer işçiye karşı haksız fiilini hırsızlık kapsamında değerlendirirsek, işçinin işverenin diğer bir işçisinin malını alması şeklinde gerçekleşen hırsızlık eylemi sonucu işveren iş sözleşmesini haklı nedene dayalı feshedebilecektir³⁷⁷.

³⁷³ KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, s.641; NARMANLIOĞLU, s.446; SÜMER, s.112 (İş Hukuku); SAVAŞ, s.104.

³⁷⁴ AKYİĞİT, s.1174 (Şerh); SÜZEK, s.699-700; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.627-628; NARMANLIOĞLU, s.446-447; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.243; SAVAŞ, s.105.

³⁷⁵ ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi- Geçerli Neden/Haklı Neden Ayırımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2007/4, s.164.

³⁷⁶ SÜZEK, s.700; ODAMAN, s.149; NARMANLIOĞLU, 448; AKYİĞİT, s.1178 (Şerh); MOLLAMAHMUTOĞLU, s.628; SAVAŞ, s.113.

³⁷⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.646; ODAMAN, s.138; ARSLAN, s.92; İşyerinde işçinin, işverenin başka bir işçisine karşı hırsızlık eylemi gerçekleştirmesinin, işveren açısından iş sözleşmesini feshetmek için haklı neden sayıldığı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. “..işyerinde diğer bir işçinin parasını aldığıının anlaşılması nedeniyle haklı olarak son verildiği..” (YHGK, 15.11.1985, E. 1984/ 9-411, K. 1985/ 906), Sinerjimevzuat, E.T. 07.07.2021 (çevrimiçi).

4857 sayılı İşK. m. 25/2-e’de, işçinin “doğruluk ve bağlılığa” uymayan eylemleri arasında ayrıca hırsızlık sayılmıştır. Hangi durumların hırsızlık olarak nitelendirileceği 5237 sayılı TCK. ilgili maddelerine (TCK. m. 141) göre tespit edilebilir. Ancak işverenin iş sözleşmesini hırsızlık eyleminden dolayı haklı nedenle feshetmesi için eylemi gerçekleştiren işçisine karşı yetkili mercilerce kovuşturma başlatılmış ya da mahkumiyet kararının verilmiş olmasına gerek yoktur. Önemli olan taraflar arasındaki güvenin zedelenmiş olmasıdır. Ayrıca suçun unsurlarının gerçekleşmediği gerekçesiyle verilen beraat kararı yapılan feshi haksız hale dönüştürmez³⁷⁸. Ancak suçun işçi tarafından işlenmediğinin anlaşılması sonucu verilen bir beraat kararı varsa işveren bu durumda iş sözleşmesini haklı nedene dayalı feshedemez³⁷⁹.

4.2.1.7. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi Halinde Haklı Nedenle Fesih

4857 sayılı İşK. m. 25/2-f uyarınca, “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.” hali işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmek için haklı neden olarak sayılmıştır.

İşçinin işlediği suçun taksirle veya kasten işlenmesinin bir önemi yoktur³⁸⁰. Aynı şekilde suçun kime karşı işlendiğinin de bir önemi yoktur, ister işverenin kendisine ister işverenin başka bir işçisine ya da üçüncü kişiye karşı işlenmiş olsun diğer şartların gerçekleşmesi sonucu işveren bu bende dayalı fesih hakkını kullanabilecektir³⁸¹.

Bu bende dayalı fesihlerde öncelikle dikkat edilmesi gereken husus, madde metninden de anlaşılacağı üzere, suçun işyerinde işlenmiş olması gerekliliğidir. Burada işyeri belirlenirken 4857 sayılı İşK. m. 2’deki³⁸² işyeri tanımı dikkate alınmalıdır³⁸³. Buna göre işverenin aracıyla mesai saatleri içerisinde meydana gelen trafik kazaları da bu bent gereği işverene, iş sözleşmesini haklı nedene dayalı fesih imkanı verebilecektir³⁸⁴.

³⁷⁸ SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020, s.323; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.265; SÜZEK, s.700; KESKİN, Cahide, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Nedeniyle Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan 2019, s.65.

³⁷⁹ NARMANLIOĞLU, s.449; SÜZEK, s.700; SAVAŞ, s.114.

³⁸⁰ AKYİĞİT, s.1227 (Şerh); SAVAŞ, s.116; ARSLAN, s.96.

³⁸¹ AKYİĞİT, s.1227-1229; SAVAŞ, s.116.

³⁸² 4857 sayılı İşK. m.2’de işyeri tanımı, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde yapılmıştır.

³⁸³ SÜZEK, s.701; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.630; NARMANLIOĞLU, s.450; AKYİĞİT, s.1227 (Şerh); KILIÇOĞLU/ ŞENOCAN, s.643; SAVAŞ, s.115.

³⁸⁴ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 25.3.1987, E. 1987/2842, K. 1987/3156; AKYİĞİT, s.1228-1229 (Şerh); SAVAŞ, s.115; ARSLAN, s.97.

Ayrıca dikkat edilmelidir ki, suçun işverene ait herhangi bir işyeri değil, işçinin işini yaptığı işyerinde işlenmiş olması gerekmektedir³⁸⁵

Suçun işverene ait işyerinde değil de işçinin çalışmak için ödünç iş ilişkisi kapsamında geçici gönderildiği bir işyerinde işlenmesi halinde hangi bende dayalı iş sözleşmesinin feshedilebileceği hususunda doktrinde fikir ayrılıkları mevcuttur. Buna göre doktrinde, bu bendin işverene fesih hakkı verme sebebi işçinin işyerindeki düzeni ihlal etmesi olması hasebiyle; işyeri dışında başka bir işyerinde işlenmiş suçun bu bent gereği haklı fesih sebebi olmasının mümkün olmadığını düşünen görüş mevcuttur. Bu görüşe göre işveren böyle bir durumda, başka işyerinde işlenen suçun işyeri düzenini bozacak nitelikte olmasa da sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği için, 4857 sayılı İşK. m. 25/2-e'ye dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir³⁸⁶. Bu konuyla alakalı doktrinde diğer bir görüş ise, işçinin çalışmak için gönderildiği işyerinde suç işlemesi halinde 25/2-f uyarınca iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedene dayalı feshedilebileceği yönündedir³⁸⁷.

Bu bende dayanılarak haklı nedenle fesih yapabilmek için diğer bir şart ise işlenen suçun yedi günden fazla hapis cezasıyla cezalandırılmasıdır. Yani bu hususu biraz açmak gerekirse, işçinin işlediği suçtan yargılanıp mahkemece yedi günden fazla hapis cezası verilmesi ve cezasının da kesinleşmiş olması gerekmektedir. Bu şart bakımından, işçinin aldığı hapis cezasının adli para cezasına dönüştürülmesi durumunda işverenin bu bende dayalı derhal fesih imkanının olup olamayacağı konusunda bir ayrım mevcuttur. 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun'un yürürlükten kaldırılmış hükümlerinden m. 4 fıkra 4, uygulamada asıl cezanın hapis cezası olduğuna hükmetmiş ve bundan dolayı yazarlar adli para cezasına çevrilme halinde de asıl cezanın hapis cezası olması sebebiyle işveren açısından haklı neden oluşturacağını ileri sürmüştür³⁸⁸. Ancak 5237 sayılı TCK. m.50/5 uygulamada asıl cezanın adli para cezası olduğuna hükmetmiştir. Bundan dolayı 5237 sayılı TCK.'nın yürürlüğe girmesiyle, adli para

³⁸⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.630; ODAMAN, s.152.

³⁸⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.630.

³⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.451; ODAMAN, s.153; AKYİĞİT, s.1227; SAVAŞ, s.115-116.

³⁸⁸ ODAMAN, s.155; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.631; AKYİĞİT, s.1227 (Şerh); NARMANLIOĞLU, s.451; KAPLAN, s.150.

cezasına çevrilen hapis cezalarının artık 4857 sayılı İşK. m. 25/2-f kapsamında işverene iş sözleşmesini derhal fesih imkanı verdiğini söyleyemeyiz³⁸⁹.

Son olarak bulunması gereken şart ise verilen cezanın ertelenmemiş olmasıdır. Burada işlenen suç sonucunda yedi günden fazla ceza verilmesi ve cezanın kesinleşmesi yeterli görülmemiş, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için ayrıca verilen cezanın ertelenmemiş olması da şart koşulmuştur³⁹⁰. Ancak bu şart doktrinde eleştirilmiş ve işyerinde işçinin suç işlemesinin işverenin emniyetini ve işverenin işçiye olan güvenini sarstığı ve ceza ertelense bile işverenin sarsılan güveninin yerine gelmeyeceği savunulmuştur³⁹¹. Diğer bütün şartların gerçekleşmesi ancak cezanın ertelenmesi durumunda, işveren bu bende dayalı iş sözleşmesini feshedemese bile m. 25/2-e'de geçen, “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceği doktrinde ileri sürülmüştür³⁹².

4.2.2. İş Sözleşmesini Geçerli Sebep Feshetme Hakkı

4857 sayılı İşK. m. 18 de geçen işçiye ilişkin ve işletme gerekleri bakımından geçerli fesih nedenleri esasında 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4. maddesinden alınmıştır³⁹³. Buna göre 4857 sayılı İşK'nun 18. maddesi gereği, otuz ve daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde işveren, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan, kıdemi en az altı ay olan işçinin sözleşmesini feshedebilmek için geçerli bir nedene dayanmak zorundadır³⁹⁴. Burada geçerli nedenden ne anlaşılması gerektiği 4857 sayılı İşK.'nun 18. maddesinin gerekçesinde belirtilmiştir. Buna göre geçerli neden, m. 25'de geçen haklı nedenler kadar ağır olmayan ancak işin ve işyerinin işleyişini olumsuz şekilde etkileyen, sonucunda işverenden iş ilişkisinin yürütülmesini makul ölçüler içinde beklenemeyeceği haller olarak tanımlayabiliriz³⁹⁵.

³⁸⁹ SAVAŞ, s.116; KESKİN, s.69.

³⁹⁰ NARMANLIOĞLU, s.451; ODAMAN, s.155; SAVAŞ, s.117.

³⁹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU; ODAMAN, s.155-156; NARMANLIOĞLU, s.451, dpn. 378; SAVAŞ, s.117.

³⁹² MOLLAMAHMUTOĞLU, s.631; ODAMAN, s.156; SAVAŞ, s.117.

³⁹³ SÜZEK, s.572; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.722.

³⁹⁴ SÜZEK, s.570.

³⁹⁵ SÜZEK, s.584; ERGİN, s.79; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.526; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.722; ÖKTEM SONGU, s.135; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.309; Yargıtayın, eylemin ağırlığına göre haklı neden-geçerli neden belirlemesi yaptığı bir karar için bkz. “Fesih ile gerçekleşen eylem arasında orantısızlık mevcut olup iş sözleşmesinin feshi ağır bir sonuçtur. Bu nedenle işverenin feshi geçerli nedene dayanmakla birlikte haklı nedene dayanmamakta olup, kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Geçerli sebebe dayalı feshin ne zaman kullanılabilceği konusunda 4857 sayılı İşK.'da bir açıklık yoktur. 158 sayılı ILO sözleşmesinin 166 sayılı Tavsiye Kararında bağlayıcılığı olmasa da bununla alakalı düzenleme mevcuttur. Bu karara göre feshin gerçekleştirilmesi gereken zamanı, iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebin ortaya çıkmasından itibaren makul bir süre olarak belirtmiştir³⁹⁶. İş sözleşmesinin feshinde usul ise 4857 sayılı İşK. m. 19'da düzenlenmiştir ve buna göre işveren işçinin hareketlerinden veya yetersizliğinden kaynaklı geçerli sebebe dayalı bir feshe gidecekse öncelikle işçinin savunmasını almalıdır. Devamında fesih sebebi açık ve kesin olmak üzere feshi yazılı olarak işçiye bildirmelidir³⁹⁷. İşverenin fesih sebebine bağlı olduğu ve sonradan bu sebebin değiştirilemeyeceği de unutulmamalıdır³⁹⁸.

İnceleme konumuz gereği burada iş sözleşmesinin geçerli sebeple fesih hali işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle sınırlandırılacaktır. 4857 sayılı İşK. m.18'in gerekçesinde işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih imkanı verebilecek hallerde örnekler verilmiştir³⁹⁹.

4.2.2.1. İşçinin Geçimsizliği Sebebiyle Geçerli Nedene Dayanan Fesih

İşçinin hareketleri 4857 sayılı İşK. m. 25/2-d'de geçen "sataşma" derecesine varmamış, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açacak nitelikte ise işverene, geçerli fesih imkanı sunabilmektedir⁴⁰⁰.

Burada önemli noktalardan biri, işçilerin fiili saldırıda bulunmak suretiyle kavga etmeleri halinde kavga, işçilerden birisinin tahriki sonucu gerçekleştirmişse, "sataşma" sebebiyle işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesinin haklı fesih olarak sayılıp sayılmayacağı hususudur. Yargıtayın bununla ilgili, karşı tarafın tahriki sonucu işçinin sataşmasının haklı nedene değil geçerli nedene dayalı fesih olabileceği⁴⁰¹, ancak karşı

(Y9HD, 14.11.2005, E. 2005/ 8457, K. 2005/ 35763), Sinerjimevzuat, E.T. 08.07.2021; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), İstanbul 2009, s.124.

³⁹⁶ SENYEN-KAPLAN, s.295; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.531; SÜZEK, s.608.

³⁹⁷ SENYEN-KAPLAN, s.295-296; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.211-213; SÜZEK, s.609-610; GÜVEN/ AYDIN, s.301-303.

³⁹⁸ SENYEN-KAPLAN, s.296.

³⁹⁹ ÇELİK, Kader, Süreli Fesihte İşçinin Kişiliğine İlişkin Geçerli Sebep Olarak Yeterliliği ve Davranışları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006, s.80-81.

⁴⁰⁰ ERGİN, s.79-80.

⁴⁰¹ Bununla ilgili Yargıtay kararları için bkz. "...olay günü davacı işçi bir sandalyede oturmakta iken diğer bir erkek işçi yanına yaklaşarak kaba bir ifade ile sandalyeden kalkmasını istemesi üzerine davacı nazik

tarafın tahrikini aşan eylemlerin haklı neden olarak sayılabileceği yönünde kararları⁴⁰² mevcut olmasına rağmen son tarihli yerleşik içtihadlarında ise kavganın ne suretle ve kim tarafından çıkarıldığına önemli olmadığını, tahrike uğrayan işçinin bunu amirine bildirmesi gerektiğini, çıkan kavganın her durumda işyeri düzenini olumsuz yönde etkilediğini ve bundan dolayı işverenin her iki işçisinin de haklı nedene dayalı sözleşmesini feshedebileceğini hükme bağlamıştır⁴⁰³. Nitekim doktrinde Yargıtayın bu yöndeki kararı eleştirilmiş, işçinin tahrik anında amirine bunu bildirmesinin bazı durumlarda mümkün olmadığı, her somut olaya göre tahrik halinin incelenip ona göre karar verilmesi gerektiği aksi takdirde bunun hakkaniyete uygun olmayacağı belirtilmiştir⁴⁰⁴. Ancak işçinin eyleme dökülmeyen sataşma niteliğindeki ağır sözleri, diğer bir işçi ya da işveren vekilinin tahriki sonucu söylenmişse, burada işçinin

davranmasını söyleyince bu kez diğer işçi elinden çekerek sandalyeden kaldırmak isteyince davacı elindeki bobini ona fırlatmıştır. Olayların bu cereyan şekline göre dava dışı erkek işçi buna sebebiyet vermiş ve davacıyı tahrik etmiştir. Bu duruma göre tahrik ve fevri bir davranış sonucu oluşan davacının bu eylemi sözleşmesinin bildirimsiz feshini gerektirmez.” (Y9HD, 27.11.1997, E. 1997/ 18409, K. 1997/ 19850), Sinerjimevzuat, E.T. 09.07.2021 (çevrimiçi); MOLLAMAHMUTOĞLU, s.626; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.640; SAVAŞ, s.98; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.264; Y9HD, 22.11.2004, E. 2004/ 19146, K. 2004/ 25836, Sinerjimevzuat, E.T. 09.07.2021 (çevrimiçi); “Davacının diğer bir işçiye yumruk vurmaya ile oluşan olayın önce sözü edilen diğer işçinin, aynı işyerinde çalışan ve davacının yeğeni olduğu anlaşılabilir bir kadın işçiye laf atması ile başladığı ve davacının sözlü uyarısı üzerine, önce o kişinin davacıya vurduğu ve böylece olaya diğer işçinin sebebiyet verdiği anlaşılmaktadır. Olayın bu cereyan şekline göre işyerinde beş yıllık işçi olan davacı yönünden işverenin haklı çıkarma sebeplerinin oluştuğundan söz etmek hayatın olağan akışına ve hakkaniyete uygun düşmez. Bu itibarla gerçekleşecek olan ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekirken aksine gerekçe ile bu isteklerin reddine karar verilmiş olması doğru değildir.” (Y9HD, 10.09.1992, E. 1992/ 2491, K. 1992/ 9750), Sinerjimevzuat, E.T. 09.07.2021 (çevrimiçi).

⁴⁰² ODAMAN, s.118; SAVAŞ, s.99; ÖKTEM SONGU, s.140; Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. “Davacının bu hareketinin, işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin 2. bendinin (ç) fıkrasında yazılı olan işverenin başka işçisine sataşması halini oluşturduğu kuşkusuzdur. Daha önce muhatabının kendisine tokat atması, davacının bu davranışındaki ağırlığı hafifletmez. Bu durumda davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmiş olması isabetli değildir.” (Y9HD, 22.12.1992, E. 1992/ 11640, K. 1992/ 13978), Sinerjimevzuat, E.T. 09.07.2021 (çevrimiçi); “Davacının diğer bir işçiye sarfettiği sözler, fiil ve davranışları karşı tarafın tahrikini aşan bir nitelik göstermektedir ve bu hal 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin 2. bendinin (ç) fıkrasındaki sataşma halini oluşturur. Bu durumda işveren, iş aktini tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshetmekte haklıdır.” (Y9HD, 12.4.1989, E. 1989/ 448, K. 1989/ 3433), Sinerjimevzuat, E.T. 09.07.2021 (çevrimiçi).

⁴⁰³ Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. “Her ne kadar, kavganın ilk olarak kim tarafından başlatıldığı belirlenememişse de, sataşma ya da saldırı halinde işçinin ödevi, durumu amirlerine bildirmekten ibarettir. Bu durumda, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla..” (Y9HD, 5.7.2010, E. 2008/ 34785, K. 2010/ 22104); Y9HD, 28.04.2011, E. 2009/ 12402, K. 2011/ 12684; Y9HD, 31.10.2017, E.2017/ 8881, K. 2017/ 23614, Sinerjimevzuat, E.T. 10.07.2021 (çevrimiçi).

⁴⁰⁴ SAVAŞ, s.99.

sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedebileceğine yönelik Yargıtayın yerleşik içtihatları mevcuttur⁴⁰⁵.

İşçinin işyerinde çalışan diğer bir işçiye ya da işveren vekiline karşı asılsız isnatlarda bulunması işyerinde olumsuzluklara neden oluyorsa bu da iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli nedene dayalı fesih imkanı verebilecektir⁴⁰⁶. Ancak bu durum bazı hallerde işverene haklı nedenle fesih imkanı da verebilmektedir⁴⁰⁷.

İşçinin, işverenin müşterisi, yakını ya da başka bir şirketteki ortağı olan üçüncü kişiye sataşması halinde Yargıtay iş sözleşmesinin feshini geçerli nedene dayalı olarak kabul etmiştir^{408,409}. Ayrıca işçi tarafından üçüncü kişiye karşı hakaret boyutuna varan söylemlerde bulunulması da iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı feshi imkanını verebilmektedir.

⁴⁰⁵ Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. “4857 sayılı Kanun’un 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır.” (Y22HD, 04.10.2012, E. 2012/ 13361, K. 2012/ 20954), Sinerjimevzuat, E.T. 10.07.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde, Y9HD, 02.06.2008, E. 2007/ 38663, K. 2008/ 13505, Sinerjimevzuat, E.T. 10.07.2021 (çevrimiçi); **ERGİN**, s.81.

⁴⁰⁶ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Somut uyumsuzlukta, davacı işçi eski yönetim ve yeni yönetim arasındaki kavgada, eski yönetim yanında yer almış ve işvereni temsil eden Belediye Başkanı hakkında usulsüz eylemleri nedeni ile isnatlarda bulunmuştur. Davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan bu nedenler, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Geçerli neden vardır.” (Y9HD, 29.5.2006, E.2006/ 12237, K.2006/ 15477), Sinerjimevzuat, E.T. 10.07.2021 (çevrimiçi).

⁴⁰⁷ **ÖKTEM SONGU**, s.133; Yargıtayın bu yöndeki kararı için bkz. “Mahkemece davacının küçük düşürücü, rencide edici, namus ve haysiyeti zedeleyici herhangi bir hareketi bulunmadığı gerekçesiyle işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiş ise de, davacı tarafından üst yönetime gönderilen mektup içeriğinde bahsi geçen yöneticiler hakkında “hırsızlık, rüşvet verme, sahte fatura düzenleme, ayıplı mal satma, şirkette çalışan bayanlarla ilişki kurma ” şeklinde isnat edilen eylemlerin yöneticilerin şeref ve namusuna dokunacak, şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte söz ve eylemler olduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçinin bu davranışının iş sözleşmesinin feshinde haklı sebebin varlığının kabul edilmesini gerektirdiği gözetilmeden mahkemece aksi kanaatle yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebidir.” (Y22HD, 22.01.2015, E. 2014/ 34583, K. 2015/ 918), Sinerjimevzuat, E.T. 11.07.2021 (çevrimiçi).

⁴⁰⁸ Bununla ilgili Yargıtay kararı için bkz. “Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır..” (Y9HD, 18.03.2008, E. 2008/ 3713, K. 2007/ 5337), Sinerjimevzuat, E.T. 11.07.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde, “Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır.” (Y22HD, 04.10.2012, E. 2012/ 13361, K.2012/ 20954), Sinerjimevzuat, E.T. 11.07.2021 (çevrimiçi); **ERGİN**, s.74.

⁴⁰⁹ Üçüncü kişiye karşı gerçekleşen sataşmanın “doğruluk ve bağlılığa uymayan” davranış niteliğinde olması sebebiyle haklı neden olarak sayılması gerektiği yönündeki görüş için bkz. **ÖKTEM SONGU**, s.132; Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. “Somut olayda, davacının iş sözleşmesi 26.01.2012 tarihinde hasta veya yakınına darp etmesi (fiziki müdahalede bulunması) sebebiyle feshedilmiştir. Gerçekten davalının işyerine gelen hasta veya yakınının davacı tarafından darp edilmesi işçinin doğruluk ve bağlılığına uymayan davranışlarına girer. İşverence yapılan fesih haklı nedene dayandığı halde kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.” (Y7HD, 14.03.2016, E. 2015/ 6085, K. 2016/ 6215), Sinerjimevzuat, E.T. 11.07.2021 (çevrimiçi).

İşçinin sataşma niteliğindeki eylem ya da söylemleri kullandığı bir ilaç ya da hastalık kaynaklı olması durumunda, işveren tarafından sataşmaya dayalı yapılan derhal feshin haklı fesih mi geçerli fesih mi olduğu tıp uzmanlarınca verilen rapora göre tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim işçinin öfke kontrolle ilgili sorunları varken meydana gelen sataşmanın haklı nedene dayandığının kabulü doğru olmaz. Ancak bu davranışın işyeri ve işin yürümesini olumsuz yönde etkilemesi söz konusuysa işverenin iş sözleşmesini geçerli nedene dayalı olarak feshedebilecektir.

Burada ayrıca değinilmesi gereken diğer bir husus da, işyerinde olumsuzluklara yol açan işçilerin sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayalı olduğunun kabulü için, feshe konu olumsuzluğa dahil olan bütün işçilerin sözleşmelerinin feshedilmiş olması gerekliliğidir. Aksi durumun söz konusu olması halinde yapılan feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü mümkün değildir.

4.2.2.2. İşçinin Cinsel Taciz Olarak Nitelendirilemeyen Davranışları Sebebiyle Geçerli Nedene Dayanan Fesih

İşçinin işverenin bir başka işçisine ya da üçüncü kişiye cinsel tacizde bulunması iş sözleşmesini derhal bitirmek için haklı neden sayılırken, cinsel taciz boyutuna ulaşmayan fakat uygunsuz davranışlar olarak nitelendirilebilen davranışlarda bulunması halinde, bu davranış işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa geçerli nedene dayalı fesih sayılabilecektir⁴¹⁰.

4.2.2.3. İşçinin Mala Zarar Vermesi Sebebiyle Geçerli Nedene Dayanan Fesih

İşçinin işyerinin malına ya da işyerinde işverenin ya da kendisinin zilyetliği altında bulunan mala zarar vermesi halinde meydana gelen zararın işçinin otuz günlük ücret tutarını aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedene dayalı derhal feshedebilecekti. Burada işçinin vermiş olduğu zararın otuz günlük ücreti tutarını aşmadığı hallerde ise işveren geçerli nedene dayalı iş sözleşmesini feshetme imkanı sahip olabilecektir⁴¹¹. Ancak şüphesiz kimse hiçbir hata yapmadan işini sürdüremez. Bundan dolayı İşK. m. 25/2-1'da geçen otuz günlük ücret tutarını aşmayan her hatada işverenin feshinin geçerli nedene dayandığını söylemek doğru olmaz. Bundan dolayı

⁴¹⁰ SÜZEK, s.593; SAVAŞ, s.88.

⁴¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.638; YILMAZ, s.996 (Malvarlığına Zarar); AKAN, Hande, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebeple Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2009, s.144.

ortalama hizmet ya da üretim hataları makul karşılanabilir ve fesih için geçerli neden teşkil etmezler. Pek tabii işçinin, makul karşılanabilir sınırın üzerine çıkan, iş ilişkisini olumsuz yönde etkileyen fakat meydana getirdiği zararın da otuz günlük ücret tutarını aşmadığı eylemleri sonucunda işveren, iş sözleşmesini geçerli nedene dayalı olarak feshedebilecektir⁴¹².

Burada işçinin kusurunun ağır kusur derecesine varmadığı ancak işyerinin işleyişini olumsuz yönde etkileyen hallerde, iş sözleşmesinin haklı nedene dayalı değil geçerli nedene dayalı feshedilmesi gerektiği yönünde doktrinsel görüşler mevcuttur⁴¹³.

Yargıtay işverenin işçiyle müterafik kusurunun söz konusu olduğu hallerde işverenin kusuru daha ağırsa ya da başka etkenlerin de varlığında bunların yanında işçinin kusuru daha az kalıyorsa bu durumda geçerli fesih hakkının doğduğunu hükme bağlamıştır⁴¹⁴.

4.2.2.4. Psikolojik Taciz (Mobbing) Sebebiyle Geçerli Nedene Dayalı Fesih

İşçinin işverenin bir diğer işçisine sistematik bir şekilde, mağdurun psikolojisinde olumsuzlara yol açacak şekilde saldırması, işveren açısından derhal fesih için haklı neden sayılabileceğine daha önceden değinmiştik. Burada meydana gelen saldırının derhal fesih için haklı neden oluşturacak kadar ağır olmaması sebebiyle işveren açısından geçerli nedene dayalı fesih imkanı doğabilecektir. Ayrıca Bilgili, henüz mobbing olarak nitelendirilebilecek bir hale gelmemiş fakat ileride mobbinge

⁴¹² YILMAZ, s.996-997 (Malvarlığına Zarar).

⁴¹³ YILMAZ, s.1006 (Malvarlığına Zarar).

⁴¹⁴ Bununla ilgili Yargıtay kararları için bkz. “Ancak yapılan işin niteliği gereği çalışan işçinin özen yükümlülüğünün ağırlaştırılmış olduğu, buna rağmen davacının işini düzgün ve kurallara uygun şekilde yapmadığı, daha önce bu yönde iki kez uyarılmasına rağmen olay günü de bir başka işçiye çarpmak suretiyle yaralanmasına neden olduğu, davacının davranışlarının kusur olarak değerlendirildiği ve iş sözleşmesinin davranışa dayalı olarak feshi için kusurun da yeterli olduğu, kastın bulunmasının zorunlu olmadığı ve bu hali ile tutum ve davranışlarının haklı neden boyutunda olmamakla birlikte geçerli neden olarak kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır.” (Y7HD, 13.05.2014, E. 2014/ 5828, K. 2014/ 10540), Sinerjimevzuat, E.T. 12.07.2021 (çevrimiçi); Aynı yönde, “Dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği ve mühendis tarafından ortak olarak düzenlenen kusur raporuna göre işverenin kayda dayalı sistemi kurmaması ve işletmemesi nedeni ile % 50 oranında, kalan % 50 oranındaki kusurun 85’ine tekabül eden 42,5 oranında ise davacı ile birlikte üç işçinin birlikte eşit oranda kusurlu oldukları anlaşılmıştır. Hatalı üretimin bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 sayılı TBK. ’un 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu hatalı üretimde yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir.” (Y9HD, 11.03.2015, E. 2015/ 1642, K. 2015/ 10040), Sinerjimevzuat, E.T. 12.07.2021 (çevrimiçi); SÜZEK, s.592.

dönüşebilecek, işyerinde olumsuzluklara yol açacak nitelikteki davranışların, işverene iş sözleşmesini geçerli nedene dayalı fesih imkanı vermesi gerektiğini savunmuştur⁴¹⁵.

⁴¹⁵ BİLGİLİ, s.65.

5. SONUÇ

Modern çağda iş ilişkileri eskiye nazaran daha karmaşık hale gelmiştir. Bu gelişmenin bir sonucu olarak üretim faaliyetlerinde bulunan kişi ve kuruluşların, işçilerin bedensel ve zihinsel kapasitelerinden yararlanmaları zaruretini doğurmuştur. İşçiler işverenlerinin yararına faaliyet gösterirken kusurlu ya da kusursuz olarak başka kişilere zarar verebilirler. İşyerinin hakim gücü ve yegane talimat verme yetkisine sahip olan işverenin, meydana gelen zararlardan sorumlu tutulması hakkaniyete uygun bulunmuştur. Bu sebeple kusursuz sorumluluk kavramı ortaya çıkmıştır. İşverenin işçisinin haksız fiilinden kusursuz sorumluluğunun yanında bazı hallerin meydana gelmesi sonucu işverenin sözleşmeye aykırılıktan sorumluluğu da söz konusu olmaktadır.

İşverenin işçisinin haksız fiillerinden sorumluluğunda, 6098 sayılı TBK. m. 66, m. 116 ve m. 417 hükümleri gündeme gelecektir. Burada hangi madde hükümlerince sorumlu tutulacağını belirlemek için dikkat edilmesi gereken bazı kıstaslar mevcuttur. Buna göre işçinin üçüncü kişilere karşı haksız fiillerinde, TBK. m. 66 ve m. 116 uygulama alanı bulabileceği gibi işçinin işverenin bir diğer işçisine haksız fiilinde de bu madde hükümlerinin uygulanması söz konusu olabilecek ve işveren adam çalıştıran sıfatıyla ya da yardımcı kişi çalıştıran olarak, işçisinin haksız fiilinden sorumlu tutulabilecektir. Öncelikle işverenin TBK. m. 66 uyarınca adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacağı hallerde, işverenin kusurunun bulunmamasının önemi olmadığı gibi işçinin kusurunun bulunmaması da adam çalıştıran sorumluluğu için bir anlam taşımamaktadır. İşverenin sorumluluğu kendisine yüklenen objektif özen sorumluluğunun yerine getirilmemesinden kaynaklı, genel kabule göre bir kusursuz sorumluluk halidir. Bu sorumluluğunun doğabilmesi için bir takım şartlar aranmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin haksız fiili sonucunda üçüncü kişide bir zarar meydana gelmesidir. İkincisi işçinin işi işverenin menfaatine görürken bir başka deyişle işle ilgili bir fiili gerçekleştirirken zararı meydana getirmiş olmasıdır. Üçüncü aranan şart ise meydana gelen zarar ile işçinin haksız fiili arasında illiyet bağı kurulmuş olmasıdır. Son olarak olumsuz kabul edilen şart ise, işveren işçiyi seçerken, işin yürütümü esnasında talimat verirken ve işçiyi denetlerken, kendisinden beklenen özeni göstermemiş olmasıdır. Bütün bu şartların gerçekleşmesi sonucu işveren işçisinin haksız fiillerinden adam çalıştıran

sıfatıyla sorumlu tutulabilecektir. Yeni Borçlar Kanunu'nda eski Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak adam çalıştıranın organizasyon sorumluluğu getirilmiştir. Karmaşık işlerin yapıldığı bir işletmede işveren işin, iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmak ve işletmede düzenli bir çalışma ortamının meydana gelmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülük işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumanın yanında üçüncü kişilerin sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü de içermelidir.

6098 sayılı TBK. m. 116 hükmünün söz konusu olması için TBK. m. 66'dan farklı olarak işverenin, özel hukuk hükümlerince borçlu olduğu bir edimi işçisine bırakması ve işçisinin bu edimi yerine getirirken, işverenin borçlu olduğu üçüncü kişide zarara sebep olması gerekmektedir. Bu kanun maddesinde bir edimin işçiye devredilebileceği gibi bir hakkın kullanımının işçiye devredilmesi de mümkündür. Burada özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve iş kazası meselesi önem taşımaktadır. Nitekim işverenin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırması, işverenin iş sözleşmesi gereği işçilerine karşı yüklenmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, diğer bir çalışana bırakılmış olduğu düşünülebilmektedir. Ancak burada işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırsa dahi kendisi yerine getirmelidir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği uzmanının sadece iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksiklikleri ve yapılması gerekenleri işverene bildirim yükümlülüğü söz konusudur. Bundan dolayı işverenin yardımcı kişi çalıştıran olarak sorumlu tutulabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği uzmanının kendisine alınması gereken önlemleri bildirmemesinden kaynaklı iş kazalarının meydana gelmesinde söz konusu olacaktır. Yardımcı kişi sıfatıyla sorumlulukta işçinin işveren tarafından kendisine yüklenilen edimi meydana getirirken, yüklendiği edimin alacaklısı olan üçüncü kişiye karşı bir zarar meydana getirmiş olması gerekmektedir ve meydana gelen zarar ile işçinin haksız fiili arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

İşverenin 6098 sayılı TBK. m. 417 hükmünce sorumlu tutulabilmesi için ise işçinin, işverenin bir diğer işçisine karşı haksız fiilinin söz konusu olması gerekmektedir. Buna göre TBK. m. 417 gereği işverenin işçisine karşı gözetme borcu yükümlülüğüne aykırılık teşkil eden bir durum varlığında, işverenin işçisine sözleşmeden kaynaklı olarak sorumluluğu doğacaktır. Burada söz konusu olan sorumluluk işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından kaynaklı olabileceği gibi işçisinin kişilik

haklarını koruyamamasından kaynaklı da olabilmektedir. İş kazasının meydana geldiği ve işverenin bir diğer işçisinin zarara uğradığı hallerde işverenin adam çalıştıran sorumluluğu ve sözleşmeden kaynaklı sorumluluğu yarışma halinde olacaktır. Burada işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ihlali söz konusu değilken işveren adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutulacaktır. İşverenin sözleşmeye aykırılık hükümlerince de sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin iş güvenliğiyle ilgili gözetim yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması gerekir. İşçinin kişilik haklarının yerine getirilmemesinden kaynaklı sorumlulukta ise işveren, işçisini m. 417 gereği cinsel ve psikolojik taciz gibi kişilik haklarına saldırılara, aynı zamanda işyerinde işçilerinin malını her türlü hırsızlığa karşı korumalıdır. Burada işverenin gözetim yükümlülüğünün ihlalinden bahsedebilmek için haksız fiilin işin yürütümüyle alakalı olması gerektiği gibi Yargıtayın vermiş olduğu kararlardan da anlaşıldığı üzere hukuki sorumluluk açısından, işin ve işyerinin vermiş olduğu kolaylık yüzünden meydana gelen haksız fiiller bakımından da işverenin sorumlu tutulması söz konusu olabilecektir.

Son olarak da işçinin haksız fiillerinden sorumlu tutulan işverenin bir takım hakları söz konusu olacaktır. Buna göre zarardan sorumlu tutulan işveren, tazmin ettiği zararı işçisine rücu edebilecek ve devamında 4857 sayılı İşK. m. 25'te sayılan hallerin mevcudiyetinde iş sözleşmesini haklı nedene dayalı ya da m. 25'te sayılan haller kadar ağır olmayan durumlarda geçerli nedene dayalı iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşverenin işçiye rücu hakkının doğabilmesi için, işçinin haksız fiilinin kusurlu şekilde meydana gelmesi gerekmektedir yani, dar anlamda haksız fiil sorumluluğunun işçi bakımından doğması gerekmektedir. Devamında işverenin rücu hakkı, tazmin ettiği kısım için söz konusu olacaktır. Bir başka deyişle işveren zarar görene karşı zararı tazmin etmemiş sadece sorumluluğu doğmuşsa, işveren zararı karşılamadan işçiye rücu davası açamayacaktır. Pek tabii işveren tazmin ettiğinden fazlasını da işçiden rücu edemeyecektir. İşverenin işçisini işten çıkarması için ise, 4857 sayılı İşK. m. 25/2 söz konusu olmalıdır. Burada diğer bir işçi ya da üçüncü kişiye karşı işverenin sorumluluğunu doğurabilecek haksız fiiller iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürme, hırsızlık, satışma, cinsel taciz, doğruluk ve bağlılığa uymayan haller ve mala zarar şeklinde sıralanabilir. Bunlardan kaynaklı sorumluluğu doğan işveren, işçiyle iş ilişkisinin sürdürülemeyeceği durumlarda haklı nedene dayalı, haklı fesih ağırlığına kadar varmayan hallerde ise geçerli nedene dayalı fesih hakkını kullanabilecektir.

İncelenen konu ile ilgili uyuşmazlıkların azaltılması ve kolayca çözüme kavuşturulması için yasal mevzuata ihtiyaç bulunmaktadır. Tarafların hak ve borçlarının sınırının yasal olarak çizilmesi; işçi, işveren ve işveren vekilinin sorumluluklarını ön görmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Akan, Hande: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2009.
- Akdeniz, Ayşe Ledün: İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, *İühfm, C.Lxxı, S.2*, 2014: 3-29.
- Akın, Levent: *İş Sağlığı Güvenliği Ve Alt İşverenlik*, Ankara, 2013.
- Akıncı, Şahin: *Ayıplı Mal Ve Hizmetlere Karşı Tüketicinin Korunması*, Konya, 1998 (Ayıplı Mal).
- Akıncı, Şahin: *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler*, Konya, 2016.
- Akipek, Şebnem/ Küçükgüngör, Erkan: *İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu*, Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir, 2000.
- Akyiğit, Ercan: *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Ankara, 2020 (Bireysel).
- Akyiğit, Ercan: *İş Hukuku*, İstanbul, 2018 (İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan: *İş Kanunu Şerhi*, Ankara, 2008 (Şerh).
- Alniak, M. İlhan: Mesuliyetten Kurtulma Kayıtları (Ademi Mesuliyet Mukaveleleri), *İühfm, C.Xxxv, S.1-4*, 1970: 320-351.
- Antalya, O. Gökhan: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1,2*, Ankara, 2019.
- Arslan Ertürk, Arzu: Feshin Geçersizliği Ve İşe İade Talebinin Süresi- Geçerli Neden/Haklı Neden Ayırımı Ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu Karar İncelemesi, *Çalışma Ve Toplum*, 2007/4: 153-171.
- Arslan, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2011.
- Artuk, Mehmet Emin: Cinsel Taciz Suçu (Tck. m. 105), *Çalışma Ve Toplum, S.11*, 2006/4: 29-43.
- Aşık Zerdali, Sebanur: *Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi*, Ankara, 2021.
- Ateş, Turgut/ Akıntürk, Derya: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri*, İstanbul, 2017.
- Atıcı, Ali: İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya, 2010.
- Ayan, Mehmet: *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, Ankara, 2016.
- Aydın, Mehmet Remzi/Sezer: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 2020.

- Aydınlı, İbrahim: *İşverenin Sosyal Temas Ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri Ve Sonuçları*, Ankara, 2004.
- Aydınlı, İbrahim: *İş Sağlığı Ve Güvenliğinden Doğan Hukuki Ve Cezai Sorumluluk*. Ankara, 2021 (Sorumluluk).
- Bakırcı, Kadriye: *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul, 2000.
- Baloğlu, Cem: İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, *Kamu İş, C.13, S.3*, 2014: 107-123.
- Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap: *İş Hukuku*, İstanbul, 2021.
- Başoğlu, Başak: Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuk Ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler, *İühfd, C.6, S.2*, 2015: 29-55.
- Baybora, Dilek: *İş Sağlığı Ve Güvenliği*, Eskişehir, 2019.
- Baysal, Ulaş: *Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri*, İstanbul, 2019.
- Bilgen, Mahmut: *Özel Hukukta Zamanaşımı*, Ankara, 2010.
- Bilgili, Abbas: *İş Hukukunda Mobbing*, Adana, 2015.
- Bilgili, Fatih/ Demirkapı, Ertan: *Borçlar Hukuku*, Bursa, 2018.
- Bolat, Elif: Türk Hukukunda Bir Kusursuz Sorumluluk Türü Olarak Objektif Özen Ödevine Dayalı Sorumluluk, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Samsun, 2018.
- Bostancı, Yalçın: Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, *Kamu-İş, C.8, S.1*, 2005: 1-35.
- Bozbel, Savaş/ Palaz, Serap: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Hukuki Sonuçları, *Tisk Akademi*, 2007/I: 66-81.
- Cevdet, Yavuz: *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İstanbul, 2014.
- Civan, Orhan Ersun: Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, *Aühfd, S.66(2)*, 2017: 311-397.
- Çankaya, O. Güven/ Çil, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3*, 2006: 54-80.
- Çelik, Ahmet Çelik: *Tazminat Ve Alacaklarda Sorumluluk Ve Zamanaşımı*, Ankara, 2012.
- Çelik, Kader: Süreli Fesihle İşçinin Kişiliğine İlişkin Geçerli Sebep Olarak Yeterliliği Ve Davranışları, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2006.
- Çelik, Nazlı Hilal: *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu*, İstanbul, 2017 (Adam Çalıştırın).
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2020.
- Çil, Şahin: *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021)*, Ankara, 2021.

- Demir, Zeynep Rana: *Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar*, İstanbul, 2019.
- Demircioğlu, A. Murat/ Korkmaz, Doğan/ Kaplan, Hasan Ali: *Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku*, Ankara, 2020.
- Demircioğlu/ Centel/ Kaplan: *İş Hukuku*, İstanbul, 2019.
- Dergipark, (2020-2021). Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/>.
- Doğan Yenisey, Kübra: İş Kanununda Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı, *Çalışma Ve Toplum*, 2006/4: 63-81 (Ayrımcılık Yasağı).
- Doğan Yenisey, Kübra: Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeliği Ve İş Sözleşmesi, *İühfm, S.Lxxiv Özel Sayı, C.1* , 2016: 313-336.
- Dülger, Murat Volkan: Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Suç Ortaklığı, *Yühfd, C.1, S.2*, 2005.
- Ekmekçi, Ömer: Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13*, 2009: 19-28.
- Erdem, Mehmet: *Özel Hukukta Zamanaşımı*, İstanbul, 2010.
- Erdoğan, Canan: Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü, *Ybhd, S.2*, 2017: 127-158 (Geçici İş).
- Erdoğan, Çağla: *İşverenin Ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, Ankara, 2016 (Cezai Sorumluluk).
- Erdoğan, İhsan: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 2019 (Borçlar).
- Erdoğan, Kübra: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunun Şartları, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2019 (Adam Çalıştırma).
- Erem, Faruk: *Türk Ceza Kanunu Şerhi Özel Hükümler*, Ankara, 1993.
- Eren, Fikret: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 2020.
- Eren, Fikret: *Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara, 1974 (Sorumluluk).
- Eren, Fikret: İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu, *Bedensele Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslar Arası Kongre*, Kıbrıs, 2019. 41-58 (Bedensel Zarar).
- Ergin, Hediye: İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, *Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34*, 2015: 71-87.
- Ertok, Serhat: *İş Sağlığı Ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuksal Sorumluluğu*, Ankara, 2020.

- Evren, Kemal Öcal: İş Hukukunda Cinsel Taciz, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.3, S.28, 2008: 377-422.
- Eyrenci, Öner: *İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul, 1991 (Personel Seçimi).
- Eyrenci, Öner: *Şirketler Topluluklarında-Holdinglerde Çalışma İlişkileri, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, İstanbul, 2019.
- Genç Arıdemir, Arzu: *Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat*, İstanbul, 2008.
- Gökpinar, Ali: *Otelcilik Sözleşmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kayseri, 2018.
- Güler, Şeref: *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*, Ankara, 2021.
- Günay, Cevdet İlhan: *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Ankara, 2020.
- Güneren, Ali: *İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi Ve Manevi Tazminat Davaları*, Ankara, 2020.
- Günergök, Özcan/ Kayıhan, Şaban: *Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler*, İstanbul, 2020.
- Güneş, Volkan: *Türk Borçlar Kanunu İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, İstanbul, 2017.
- Güntülü Alkan, Ayça: Ayça, Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı, *Baühfd*, C. 11, S. 147-148, 2016: 119-140.
- Gürbüz, Metin: *Beden Tamliğinin İhlali (Sakatlık) Ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması Ve Tazminatın Tayini*, Ankara, 2011.
- Gürsel, İlke: İşçinin İş Makinalarına Zarar Verdiği Gerekçesiyle İşten Çıkarılması Hakkındaki Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi Ve Tehlikeli/Zarara Yatkın İş Kavramı, *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2017: 241-261.
- Güven, Ercan/ Aydın, Ufuk: *Bireysel İş Hukuku*, Eskişehir/ İstanbul, 2020.
- Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen: *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 2020.
- Hekimler, Alpay: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Tekirdağ, 2019.
- İnan, Ali Naim/ Yücel, Özge: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 2014.
- Jurix, (2020-2021). Erişim Adresi: <https://jurix.com.tr/>.

- Kantarcı, Nihan Gizem: *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Ankara, 2016.
- Kaplan, Emine Tuncay: *İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm Ve Sonuçları*, Ankara, 1987.
- Kar, Bektaş: *İş Yargılama Usulü*, Ankara, 2021.
- Kara Kılıçarslan, Seda: *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu*, Ankara, 2017.
- Karataş, Huriye: *İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya, 2019.
- Keskin, Cahide: *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri Nedeniyle Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erzincan, 2019.
- Keysan, Görkem: *İş Hukukunda Cinsel Taciz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2010.
- Kılıçoğlu, Ahmet M: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 2020.
- Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal: *İş Kanunu Şerhi*, İstanbul, 2013.
- Kılınç, Ayşe Nur: *Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu*, Ankara, 2018.
- Kocabıyık, Selçuk: *İşyerinde Cinsel Tacizde Bulunan Çalışanın İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilebilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, 2009: 238-245.*
- Koşar, Günhan: *Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Ve Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara, 2019.
- Köksal Süzen, Seren: *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı Ve Uygulama Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2019.
- Kulular İbrahim, Merve Ayşegül: *Rıza, Üstün Nitelikte Özel Ve Kamusal Yarar Bağlamında Hukuka Uygunluk Nedenleri, Sdühfd, C.9, S.2, 2019: 305-333.*
- Kurtulan, Gökçe: *Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru, Mühfhd, C. 23, S. 1, 2017: 465-503.*
- Kürtül, Mehmet: *2017-2020 Yılları Hukuk Genel Kurulu Emsal Kararlar Ve İçtihatı Birleştirme Kararları, C.I, Ankara, 2020.*
- Makas, Recep: *Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanuna Göre İşçinin Özen Borcu Ve Borca Aykırılığının Hukuki Sonuçları, Gühfd, C.Xvi, S.4, 2012: 149-180.*
- Marmara Coşan, M. Merve: *Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Kavramı Ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2017.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: *İş Hukuku*, Ankara, 2008.

- Mollamahmutoğu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku*, Ankara, 2020.
- Narmanlıoğlu, Ünal: *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, İstanbul, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: *İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi)*, İstanbul, 2009.
- Narter, Sami: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai Ve Hukuki Sorumluluk*, Ankara, 2020.
- Nomer, Haluk N: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul, 2020.
- Odaman, Serkan: *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyiniyet Kuralları Ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*, Ankara, 2003.
- Odaman, Serkan: Yeni Düzenleme Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.36, 2016: 41-61 (Ödünç İş).
- Oğuz, Habip: Sorumluluk Hukukunda Kusur, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.28, 2016: 273-286.
- Oğuzman, Kemal: İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, *İühfm*, C.34, S.1-4, 1968: 322-342.
- Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, İstanbul, 2014 (Cilt I).
- Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2*, İstanbul, 2021.
- Okyar Karaosmanoğlu, Dila: Adam Çalıştırının Sorumluluğu (Tbk M.66), *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara, 2019.
- Onaran Yüksel, Melek: *Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, İstanbul, 2000.
- Osmanoğlu, Mehlika: Birlikte Kusur, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 93, S. 2, 2019: 111-128.
- Öktem Songu, Sezgi: Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.39, 2018: 113-145.
- Önen, Turgut: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, 1999.
- Özdemir, Erdem: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2020.
- Özdemir, Erdem: İşyerinde Cinsel Taciz, *Çalışma Ve Toplum*, S.11, 2006/4: 83-96 (Cinsel Taciz).
- Resmi Gazete, (2020-2021). Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/>.

- Sanlı, Kerem Cem: Kusursuz Sorumluluk Halleri, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, İstanbul, 2012.
- Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul, 2011.
- Savaş, Fatma Burcu: İş Yerinde Manevi Taciz, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006 (Manevi Taciz).
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, 2020.
- Serozan, Rona: Culpa İn Contrahendo, Aktin Müspet İhlali Ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, *Mhad*, S.5, 1978: 108-129.
- Sevimli, K. Ahmet: Türk Borçlar Kanunu M. 417 Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Çalışma Ve Toplum*, C.36, S.1, 2013: 107-147.
- Sinerji Mevzuat, (2020-2021). Erişim Adresi: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>.
- Solak, Serdar: *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*, İstanbul, 2020.
- Sümer, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, Konya, 2015 (İş Hukuku).
- Sümer, Haluk Hadi: *İş Kazası Halinde İşveren Vekilini Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, İstanbul, 2019 (İşveren Vekili).
- Sümer, Haluk Hadi: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku*, Ankara, 2020 (İş Sağlığı Ve Güvenliği).
- Sümer, Haluk Hadi: İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği Ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, *Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları Ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu*, Ankara, 2013 (Bedensel Zararların Tazmini).
- Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul, 2020.
- Süzek, Sarper: Türk İş Hukukunda İşveren, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010: 17-26 (İşveren).
- Şakar, Müjdat: *Genel Gerekçeleriyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı*, İstanbul, 2017.
- Tandoğan, Haluk: *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Ankara, 1981.
- Tandoğan, Haluk: *Türk Mes'uliyet Hukuku*, İstanbul, 2010 (Mes'uliyet).
- Taşkent, Savaş: *Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*, İstanbul, 2020.

- Taşkın, Ahmet: *İş Hukuku Açısından İşyeri Ve İşletmelerde Mobbing*, Ankara, 2016.
- Tekinay, Selahattin Sulhi/ Akman, Sermet/ Burcuoğlu, Haluk/ Altop, Atilla: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul, 1993.
- Tınaz, Pınar: *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, 2011.
- Toroslu, Nevzat/ Toroslu, Haluk: *Ceza Hukuku Genel Kısım*, Ankara, 2016.
- Tuncay/ Ekmekçi: *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2013.
- Tunçer, Polat: *İş Hukuku*, Ankara, 2019.
- Tunçomağ, Kenan: *Türk Borçlar Hukuku C. I, Genel Hükümler*, İstanbul, 1976.
- Turcademy, (2020-2021). Erişim Adresi: <https://www.turcademy.com/tr>.
- Ulucan/ Başkan/ Eyrenci/ Taşkent: *İş Hukuku*, İstanbul, 2020.
- Yağcı, Mine: Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk (Tbk M. 116), *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2017.
- Yalçınduran, Türker: İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası, *Yargıtay Dergisi*, 1999: 150-168.
- Yavuz, Cevdet: *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İstanbul, 2014.
- Yiğit, Esra: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul, 2018.
- Yıldız, Gaye Burcu: İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, *Toprak İşveren Dergisi*, 2010: 1-12.
- Yılmaz, Fatih: İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda İşveren Ve İşçilerin Yükümlülükleri, *Toprak İşveren*, S.97, 2013: 11-19.
- Yılmaz, Halil: İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.6, S.23, 2009 : 993-1011 (Malvarlığına Zarar).
- Yılmaz, Halil: *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Ankara, 2012 (İşveren Vekili).
- Yılmaz, Süleyman: Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler, *Auhfd*, S. 59(3), 2010: 551-578.
- Yök Tez, (2020-2021). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Yüksel, Sera Reyhani: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi, *İsghd*, C.10 S.39, 2013: 57-80.
- Yünlü, Semih: Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul, 2018.

Zevkliler, Aydın/ Gökyayla, Emre: *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara, 2017.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Beyza ÖNDE

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2017, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2021, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2017-2018, Konya Barosu Avukatlık Stajı

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : 2018-Halen, Konya 18. Noterliğinde İmzaya Yetkili Hukukçu Katip

Tarih : 25 Ağustos 2021