



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk Hukukunda İşçinin Özen Borcu

Doktora Tezi
Atanur Karaahmetoğlu

Haziran 2024



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk Hukukunda İşçinin Özen Borcu

Doktora Tezi
Atanur Karaahmetoğlu

Danışman
Prof. Dr. Ümit Gezder

Haziran 2024

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Atanur KARAAHMETOĞLU tarafından hazırlanan "Türk Hukukunda İşçinin Özen Borcu" başlıklı bu Doktora Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Ümit GEZDER

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

İMZA

Üyeler:

Prof. Dr. Cevdet YAVUZ

Medipol Üniversitesi

Prof. Dr. Sezer ÇABRİ

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Doç. Dr. Merve ÜREM ÇETİNEL

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: / / 2024

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezinyazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza
Prof. Dr. Ümit GEZDER

Etik İlkelerine Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza
Atanur KARAAHMETOĞLU

ÖZET

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİNİN ÖZEN BORCU

Karaahmetoğlu, Atanur

Doktora Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ümit Gezder

Haziran 2024

İş sözleşmesi kapsamında işçinin üstlendiği edimleri tam olarak ifa etmesi beklenmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesi işçiye özen borcu yüklemektedir. Özen borcu kapsamında işçinin kendisinden beklenen dikkat ve itinaı göstermesi gerekmektedir. İşçinin gerekli dikkat ve özeni göstermemesi halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. Zira işçi gerekli dikkat ve özeni göstermediği takdirde burada borcun tam ifasından bahsetmek söz konusu olmayacaktır. İşçinin özen borcu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre işçinin üstlendiği işi özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle işçinin söz konusu edim yükümlülüğünü yerine getirirken gerekli özeni göstermesi önem arz etmektedir. Ancak, işçinin özen borcuna aykırılığının söz konusu olması için işçinin kusurunun bulunması gerekir. Ayrıca şu husus unutulmamalıdır ki, işçi kusuruyla özen borcunu yerine getirmediğinde sorumlu olmakla birlikte, işçinin kusurunun yanında üçüncü kişinin veya işverenin kusurlu davranışı nedeniyle ortaya çıkan zararın tamamından işçinin sorumlu tutulması söz konusu olmayacaktır. Bu halde duruma göre işçinin sorumluluğu kısmen ya da tamamen ortadan kalkabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işçinin özen borcunun kapsamını ve sınırlarını belirlemektir. Bu bağlamda işçinin iş görme edimini ne şekilde yerine getireceği, iş görme edimini yerine getirirken göstermesi gereken azam dikkat ve özenin nasıl olacağı üzerinde araştırmalar yapılacaktır. Ayrıca, işçinin özen borcuna aykırı davranması halinde işverenin iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği, işveren iş sözleşmesini feshedebileceksen ne şekilde feshedebileceği, bu durumda işverenin haklı nedenle mi yoksa geçerli nedenle mi iş sözleşmesini feshedebileceği, işçinin özen borcuna aykırı davranması halinde işverenin zararlarını işçiden tazmin edip edemeyeceğinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde işçinin özen borcunun sınırları ve kapsamı nedir sorusuna bir yanıt bulmak hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, Özen, Özen Borcu, Dikkat ve Özen Yükümlülüğü, İşçinin Özen Borcu.

ABSTRACT

WORKER'S ATTENTION DEBT IN TURKISH LAW

Karaahmetoğlu, Atanur

Ph. D. Thesis, Department of Private Law

Supervisor: Prof. Dr. Ümit Gezder

June 2024

Within the scope of the employment contract, the employee is expected to fully perform the acts undertaken. For this reason, the employment contract imposes a duty of care on the worker. The worker must show the care and attention expected from her within the scope of her debt. If the worker does not show the necessary attention and care, there will be a violation of the duty of care. Because if the worker does not show the necessary attention and care, it will not be possible to talk about the full performance of the debt here. The worker's duty of care is regulated in paragraph 1 of article 396 of the Turkish Code of Obligations No. 6098. Accordingly, the worker has an obligation to do the work he/she undertakes diligently. In other words, it is important for the worker to show the necessary care while fulfilling the said performance obligation. However, in order for the worker to be in breach of her duty of care, the worker must not have any fault. In addition, it should not be forgotten that although the worker is responsible when he does not fulfill his/het duty of care due to his fault, it will not be possible to hold the worker responsible for all the damage caused by the faulty behavior of the third party or the employer as well as the worker's fault. In this case, the responsibility of the worker may be partially or completely eliminated, depending on the situation.

The purpose of this study is to determine the scope and limits of the worker's duty of care. In this context, researches will be made on how the worker will perform the act of working and how the maximum attention and care he/she should show while performing the act of working. In addition, it is aimed to examine whether the employer can terminate the employment contract if the employee violates the duty of care, how the employer can terminate the employment contract if it can, in this case, whether the employer can terminate the employment contract for a just or valid reason, and whether the employer can compensate the employee for the damages in case of violating the employee's duty of care.

In this way, it is aimed to find an answer to the question of what are the limits and scope of the worker's duty of care.

Keywords: Worker, Care, Obligation of Care, Obligation of Attention and Care, Obligation of Care of the Worker.

ÖN SÖZ

Tez çalışmam boyunca, sabrı, ilgisi, bilgisi ve entelektüel birikimiyle hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, motivasyon kaynağım kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Ümit Gezderve Prof. Dr. Cevdet Yavuz hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Değerli Jüri Üyelerim hocalarıma savunma esnasında verdikleri değerli geri bildirimleri ve ilgili teze yapmış oldukları çok kıymetli katkıları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
BEYANLAR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1
I. KONUNUN TAKDİMİ.....	4
II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI	6
III. KONUNUN ÖNEMİ.....	8

BÖLÜM I

İŞÇİNİN ÖZEN BORCU

1.1. GENEL OLARAK.....	11
1.2. ÖZEN KAVRAMI.....	15
1.3. ÖZEN BORCU.....	20
1.4. ÖZEN BORCUNUN NİTELENDİRİLMESİ VE HUKUKİ DAYANAĞI.....	21
1.5. İŞÇİNİN ÖZEN BORCU.....	26
1.6. İŞ GÖRME BORCUNUN ÖZEN BORCUNA ETKİSİ	29
1.6.1. İş Görme Borcu Açısından Özen Borcu.....	29
1.6.2. Özen Borcu İle İş Görme Borcu Arasındaki İlişki.....	31
1.7. SADAKAT BORCUNUN ÖZEN BORCUNA ETKİSİ.....	34
1.7.1. Sadakat Borcu Açısından Özen Borcu	34
1.7.2. Özen Borcu İle Sadakat Borcu Arasındaki İlişki.....	37
1.8. ÖZEN BORCUNA UYGUN DAVRANMANIN ARANACAĞI AN.....	38
1.8.1. Sözleşme Kurulma Sürecinde İşçinin Özen Borcu	40
1.8.2. Sözleşme Kurulduktan Sonra İşçinin Özen Borcu.....	45
1.9. FARKLI YÖNLERİYLE İŞÇİNİN ÖZEN BORCU.....	48
1.10. İŞÇİNİN GÖSTERMESİ GEREKEN ÖZENİN DERECESESİ.....	54
1.10.1. Genel Olarak	54
1.10.2. İşçinin Göstermesi Gereken Özenin Derecesinin Tespiti.....	55

1.10.3. İşçinin Özen Derecesinin Belirlenmesinde Dikkate Alınması Gereken Esaslar.....	57
1.10.4. İşçinin Özen Derecesinin Kapsamı.....	60
1.11. İŞÇİNİN ÖZEN BORCU İLE BENZER MÜESSESELER.....	62
1.11.1. Genel Olarak.....	62
1.11.1.1. İşçi ile Vekilin Karşılaştırılması.....	62
1.11.1.2. İşçi ile Yüklenicinin Karşılaştırılması.....	68
1.11.2. Özen Borcu Açısından.....	75
1.11.2.1. Vekilin Özen Borcu.....	75
1.11.2.1.1. Vekilin Özen Borcunun Hukuki Niteliği.....	79
1.11.2.1.2. Özen Borcu Kapsamında Vekilin Özen Derecesinin Belirlenmesi.....	82
1.11.2.2. İşçinin Özen Borcu ile Vekilin Özen Borcunun Karşılaştırılması.....	86
1.11.2.3. Yüklenicinin Özen Borcu.....	92
1.11.2.3.1. Sadakat Borcu Açısından Yüklenicinin Özen Borcu.....	94
1.11.2.3.2.1. Sadakat Borcu	94
1.11.2.3.2.2. sadakat Borcu İle Özen Borcu Arasındaki İlişki.....	96
1.11.2.3.2. Özen Borcunun Kapsamı.....	99
1.11.2.3.3. Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Derecesi.....	102
1.11.2.4. İşçinin Özen Borcu ile Yüklenicinin Özen Borcunun. Karşılaştırılması.....	106
1.12. DEĞERLENDİRME.....	116

BÖLÜM II

İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNU İHLALİNİN SONUÇLARI

2.1. İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNA AYKIRILIK TEŞKİL EDEN HALLER	123
2.1.1. Kötü İfa.....	124
2.1.2. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi	130
2.1.3. İşçinin İşverene Zarar Vermesi	137
2.2. ÖZEN BORCUNU İHLAL EDEN İŞÇİNİN KARŞILAŞACAĞI YAPTIRIMLAR.....	141
2.2.1. Sözleşmenin Feshi.....	142
2.2.1.1. Genel Olarak.....	142
2.2.1.2. Haklı Nedenle Fesih.....	150
2.2.1.2.1. Haklı Neden Kavramı.....	150
2.2.1.2.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Sözleşmenin Haklı Nedenle Feshi.....	153
2.2.1.3. Geçerli Nedenle Fesih	162
2.2.1.3.1. Geçerli Neden Kavramı, Haklı Neden Farkı.....	162

2.2.1.3.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Sözleşmenin Geçerli Nedenle Feshi.....	169
2.2.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Doğan Zararın Tazmini.....	172
2.2.2.1. Koşulları	174
2.2.2.1.1. Borca Aykırılık.....	174
2.2.2.1.2. Zarar.....	180
2.2.2.1.2.1. Genel Olarak Zarar.....	180
2.2.2.1.2.2. Zararın Kapsamı.....	181
2.2.2.1.2.3. Zararın Belirlenmesi.....	185
2.2.2.1.2.4. Zararın Sorumluluğa Etkisi.....	190
2.2.2.1.3. Kusurlu Davranış.....	190
2.2.2.1.4. İlliyet Bağı.....	196
2.2.2.2. Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sorumluluğun Kaynağı.....	197
2.2.2.3. İşçinin Sorumluluğunun Kapsamı ve Belirlenmesi.....	204
2.2.2.4. Farklı Durumlara Göre Kusur ve Sorumluluk İlişkisi.....	216
2.2.2.4.1. İşçinin Kusurlu Olması Halinde.....	219
2.2.2.4.2. İşverenin Kusurlu Olması Halinde.....	229
2.2.2.4.3. Üçüncü Kişinin Kusurlu Olması Halinde.....	235
2.2.2.4.4. Mücbir Sebep Halinde.....	239
2.2.2.5. İşçinin Sorumluluğuna Etki Eden Hususlar.....	243
2.2.2.5.1. İşin Tehlikeli Olup Olmaması.....	243
2.2.2.5.2. İşçinin Eğitimi ve Uzmanlığı.....	247
2.2.2.5.3. İşçinin Bilgi ve Becerileri.....	250
2.2.2.5.4. İşçinin İşveren Tatarından Bilinen veya Bilinmesi Gereken Özellikleri.....	252
2.2.2.6. İşçi İle İşveren Arasındaki Rücu İlişkisi.....	254
2.2.2.7. Tazminat Miktarının Belirlenmesinde İndirim Sebepleri.....	256
2.2.2.8. İşçinin Sorumluluğunun Kaldırılması (Sorumsuzluk Anlaşması).....	258
2.2.3. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle İşçinin Karşılaşacağı Diğer Yaptırımlar.....	263
2.3. İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ	265
2.4. DEĞERLENDİRME.....	271
SONUÇ.....	275
KAYNAKÇA.....	284
ÖZGEÇMİŞ.....	336

KISALTMALAR

a.e.	:aynı eser
a.g.e.	:adı geçen eser
a.g.m.	:adı geçen makale
a.g.t.	:adı geçen tez
a.y.	:aynı yer
Art.	:Artikel
AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
AÜHFD	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
b.	:bend
bs.	:baskı
BATIDER	:Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
BAM	:Bölge Adliye Mahkemesi
BGB	:Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BİM	:Bölge İdare Mahkemesi
BK	:818 sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	:Bakınız
C	:Convention
c.	:cilt
çev.	:çeviri
D	:Danıştay
D.	:Daire

DEÜHFD :Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

E. :Esas

Ed. :Editör

E.T. :Erişim Tarihi

EÜHFD :Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

E.T. :Erişim Tarihi

f. :fıkra

GÜHFD :Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

GÜİİBFD :Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

HD. :Hukuk Dairesi

HFD :Hukuk Fakültesi Dergisi

HGK :Hukuk Genel Kurulu

HÜHFD :Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

ILO :International Labour Organization

İDD :İdari Dava Dairesi

İnÜHFD :İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

İSG :İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGK :6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSMMMO :İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası

İş K. :4857 sayılı İş Kanunu

İÜHFM :İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

HD :Hukuk Dairesi

HGK :Hukuk Genel Kurulu

K.	:Karar
LHD	:Legal Hukuk Dergisi
LÜEE	:Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
m.	:madde
MÜHFHAD	:Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
No	:Numara
OR	:Obligationen Recht (İsviçre Borçlar Kanunu)
RG	:Resmi Gazete
S.	:Sayı
s.	:sayfa
SBE	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
SDÜHFD	:Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SÜHFD	:Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SGD	:Sosyal Güvenlik Dergisi
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SHD	:Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SÜHFD	:Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	:Tarih
T.C.	:Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	:tarih yok
TAAD	:Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	:Türkiye Barolar Birliği
TBK	:6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TİSK	:Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TMK	:4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü
vb.	:ve benzeri
vd.	:ve diğerleri
Y.	:Yargıtay
Y.HD.	:Yargıtay Hukuk Dairesi
YBHD	:Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	:Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
YÜHFD	:Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

GİRİŞ

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan bir ilişkidir. Buna göre iş sözleşmesinin bir tarafında işçi, diğer tarafında işveren bulunmaktadır. O nedenle işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerimden biri de özen borcudur. Özen borcunun ne olduğu Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre işçi, iş görme edimini yerine getirirken gerekli dikkat ve özeni göstermelidir. Bu bağlamda işçinin işin tamamlanması açısından görev tanımından doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir. İşçinin özen borcunun kapsamı oldukça geniştir. Zira özen borcu kapsamında işçinin sadakat yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü, rekabet etmeme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu kapsamda işçinin iş görme edimini yerine getirirken özen göstermesi gerekmektedir. O halde işçinin iş sözleşmesinden doğan özen yükümlülüğü bulunmaktadır ve işçinin özen yükümlülüğü oldukça geniştir. İşçinin iş sözleşmesine uygun ve kendisinden beklenen şekilde iş görme edimini yerine getirmesi beklenmektedir. Burada işçinin özellikleri ve işçinin görev tanımı da önem taşımaktadır. İşçinin iş alanına girmeyen ve görev tanımı içinde olmayan bir işi yapmaması halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmamaktadır. Ancak işçi iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemişse, objektif olarak işçinin uzmanlığı, eğitimi ve becerileri dikkate alındığında işçiden beklenebilecek dikkat ve özeni işçinin göstermemesi halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesi temelinden sarsılmış olmaktadır. Bu çalışmada farklı açılardan işçinin özen borcu ele alınmıştır. Bu şekilde hangi hallerin özen borcunun kapsamına girdiği, hangi hallerde özen borcuna aykırılık teşkil edeceği sorusuna bir yanıt aranmıştır.

Bu çalışma, özen kavramı, işçinin özen borcundan ne anlaşılması gerektiği, hangi hallerde işçinin özen borcunun olacağı, hangi hallerde özen borcuna aykırılığın söz konusu olacağı, hangi hallerde özen borcuna aykırılığın ortadan kalkacağı, özen borcuna aykırılık halinde

işçinin sorumlu tutulup tutulamayacağı, işçinin kusurunun olmaması halinde özen borcuna aykırılık olup olmayacağı, üçüncü kişilerin veya işverenin kusurunun işçinin özen borcuna aykırılık bağlamında sorumluluğuna etkisi, üçüncü kişilerin veya işverenin kusurunun işçinin sorumluluğunu ne ölçüde azaltacağı, özen borcuna aykırılık halinde işverenin işçiden zararlarını tazmin edip edemeyeceği, özen borcuna aykırılık halinde işverenin iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği, işveren iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olursa haklı nedenle mi geçerli nedenle mi iş sözleşmesini feshedebileceği konularını kapsamaktadır.

Bu çalışmada işçinin özen borcu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu açısından ele alınmakla birlikte, konu ile bağlantısı olan yerlerde 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer kanunlara atıf yapılacaktır. Ancak söz konusu çalışmada, çalışmanın kapsamı ve ele alınacak konular açısından Türk Borçlar Kanunu temel alınmaktadır. O nedenle Türk Borçlar Kanunu çalışmanın merkezinde konumlanmaktadır. Bu çerçevede Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin yükümlülükleri doğrultusunda çalışma şekillenecektir. Böylelikle Türk Borçlar Kanununa göre işçinin yükümlülükleri göz önünde tutularak özen yükümlülüğü ve özen yükümlülüğüne aykırılığın sonuçları incelenmektedir.

Hemen belirtelim ki, yeri geldikçe bu çalışmada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa da değinilecektir. Genel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği kavramını, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini, amacını ve sağladığı korumaları ele almakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin ve işverenin yükümlülüklerini ele almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin en temel yükümlülüklerinden biri iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve iş sağlığı ve güvenliğinin zarar görmemesi için azami dikkat göstermektedir. Bu açıdan işçinin özen borcu büyük önem arz etmektedir. Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken özeni göstermemesi ve dikkatli olmaması büyük olumsuzluklara yol açmaktadır. Böyle bir durumda hem işçinin kendisi hem diğer işçiler ve diğer ilgililer zarar görebilmektedir. Bu nedenle işçinin özen

borcu iş sağlığı ve güvenliği yönü de olan ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun içindir ki, işçinin zen borcunu ele alan bir çalışmada konunun iş sağlığı ve güvenliği yönünü dışarda tutmamak gerektiği kanaatindeyiz. Zira zen borcu ile iş sağlığı ve güvenliği arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada Türk Borçlar Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve ilgili diğer kanunlarda konuyla ilgili getirilen düzenlemelerin kesiştiği noktaların incelenmesi yöntemi izlenmektedir.

I. KONUNUN TAKDİMİ

Özen kavramından ne anlaşılması gerektiği öğreti ve yargı kararlarında üzerinde tartışılan bir konu olmuştur. Ayrıca özen kavramına yüklenen anlam ve özen kavramından ne anlaşılması gerektiği meselesi zaman içinde farklılık göstermiş, bu durumun oraya çıkmasında da sosyal, ekonomik ve toplumsal gereksinimler ve bu gereksinimlerin sürekli değişmesi etkili olmuştur. Bu nedenle sınırları kesin olarak net bir şekilde çizilecek şekilde özen kavramını tanımlamak mümkün olmamıştır.

Özen kavramının muhtevasına ilişkin tartışmalar devam ede dursun, özen borcundan tam olarak ne anlaşılması gerektiği konusunda da tam bir mutabakat sağlanamamıştır. Sözgelimi özen borcunun asli bir borç niteliğinde mi, yoksa tali borç niteliğinde mi bir borç olduğu meselesi tartışmaları da beraberinde getirmiş, bu konuda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Özen borcunun asli veya tali borç olarak kabul edilmesine bağlı olarak özen borcuna aykırılık halinde ne gibi sonuçların ortaya çıkacağı sorusuna verilecek cevap da önem kazanmıştır. Ancak özen borcunun niteliğine ilişkin yapılan bu tartışmaların ötesinde özen borcunun diğer borçlarla ilişkisi ve diğer borçlara ne gibi etkilerinin olacağı yönünde de tartışmalar olmuştur.

Tüm bu tartışmalar işçinin özen borcunu da etkilemiş ve işçinin özen borcunun niteliğinin belirlenmesi açısından bu tartışmalar ekseninde hareket edilmiştir. Bunun yanında işçinin iş görme edimini ifa ederken işverene bağımlı hareket etmesinin özen borcuna etkisi üzerinde de durulmuştur.

Bu çalışmada özen borcu ele alınırken, işçinin özen borcundan ne anlaşılması gerektiği meselesine ağırlık verilmiştir. Zira işçiden özen borcuna uygun hareket etmesini beklemeden önce işçinin özen borcundan ne anlaşılması gerektiğini doğru bir şekilde ortaya koymak fayda sağlayacak bir durum tespitidir. Bu çalışmada işçinin özen borcu kapsamında ne gibi yükümlülükleri olduğu sorusuna yanıt aranmakla birlikte, özen borcuna aykırılık halinde işçinin hangi yaptırımlara maruz kalacağı sorusuna da cevap

aranmıştır. Böylelikle işçinin zen borcunun hüküm ve sonuçlarını doğru bir şekilde masaya yatırmak hedeflenmiştir. Bu şekilde hangi kriterler doğrultusunda işçiden ne şekilde zen beklenmesi gerektiği ve işçinin beklentilere aykırı şekilde gereken özeni göstermemesi halinde ne gibi sonuçlar ortaya çıktığı incelenmiştir.

II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

Bu çalışmada mahiyeti itibarıyla işçinin özen borcu, özen borcunun farklı görünüm şekilleri, hangi hallerin özen borcuna aykırılık teşkil edeceği, özen borcuna aykırılığın sonuçları ele alınmıştır. Bu kapsamda işçinin özen borcunu düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi, özen borcuna aykırılığı düzenleyen TBK'nin 400. maddesi ve özen borcuna aykırılığı yaptırıma bağlayan tazminata ve feshe ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri merkeze alınmakla birlikte, söz konusu hükümlerle bağlantılı olması nedeniyle özen borcuna aykırılığı yaptırıma bağlayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümlerine de değinilmiştir. Örneğin işverenin haklı nedenle feshini düzenleyen İş Kanunu m. 25 kapsamında işverene haklı nedenle fesih imkanı veren özen borcuna aykırılık teşkil eden haller ele alınmıştır.

Söz konusu çalışmada işçinin özen borcu ele alındığı için, bir iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı çalışan gerçek kişi esas alınmıştır. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri üzerinde durulmakla birlikte, İş Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri göz ardı edilmemiştir. Zira İş K. kapsamında düzenlenen iş sözleşmesi ile TBK'de düzenlenen hizmet sözleşmesi aynı sözleşme olup, TBK, iş sözleşmesi tabirini kullanmak yerine hizmet sözleşmesi tabirini kullanmayı tercih etmiştir. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenen işçinin işverene bir ücret karşılığında iş görmeyi üstlendiği, işverenin de yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği hizmet sözleşmesi ve bu düzenlemeye karşılık gelen İş Kanunu'nda düzenlenen iş sözleşmesi çalışma konumuzun odak noktasını oluşturmaktadır.

Bahsi geçen açıklamalar çerçevesinde bu çalışmada ilk olarak işçinin özen borcunun tanımı, kapsamı, farklı görünüm şekilleri, işçinin özen derecesi, işçinin özen borcu ile benzer müesseseler ele alındıktan sonra, işçinin özen borcunu ihlali, hangi hallerin özen borcuna aykırılık teşkil edeceği, özen borcuna aykırılığa bağlanan yaptırımlar üzerinde durulmuştur. Böylelikle Türk Hukuku'nda işçinin özen borcunun ne şekilde düzenlendiği, mahiyeti ve özellikleri hakkında bir araştırma yapmak amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda söz konusu çalışma iki bölüm halinde yazılmış, ilk bölümde genle olarak işçinin özen borcunun mahiyeti ve benzer müesseselerden farkı ortaya konulduktan sonra, ikinci bölümde özen borcuna aykırılık teşkil eden haller ve özen borcuna aykırılığa bağlanan sonuçlar ele alınmıştır.

III. KONUNUN ÖNEMİ

Özen borcu, mahiyeti itibarıyla önemli bir borçtur. Birçok sözleşme ilişkisinde tarafların özen borcuna rastlamak mümkündür. Kimi sözleşme türlerinde özen borcu asli bir borç olarak düzenlenmekle birlikte, kimi sözleşme türlerinde ise asli borcun ifasına yardımcı bir borç olarak varlığını sürdürmektedir.

Özen borcunun sözleşme türüne de bağlı olarak asli bir borç mu olduğu yoksa tali bir borç mu olduğu konusunda gerek öğretide gerek yargı kararlarında çeşitli tartışmalar yapılmıştır.

İster asli borç hüvviyetinde olsun, ister asli borcun ifasına hizmet eden yardımcı borç niteliğinde olsun özen borcu büyük öneme sahiptir. Özen borcu asli borç olarak kendini gösterdiğinde, doğrudan sözleşmenin kaderine etki etmekle birlikte, tali borç olarak kendini gösterdiğinde de asli borcun ifasını kolaylaştırmakta, asli borcun ifasını hızlandırmaktadır. Bu nedenle özen borcu yadsınamaz bir öneme sahiptir.

Özen borcunun niteliğine ilişkin yapılan bu tartışmaların önemine binaen bu çalışmada da bu tartışmalara yer verilmiş, işçinin özen borcu özelinde de yapılan bu tartışmalar ekseninde özen borcu ele alınmıştır.

Özen borcu doğrudan taraflara yüklenen borçlar arasında yer almadığı durumda dahi, tarafların borçlarını gereği gibi ifasına katkı sağlamaktadır. Zira özen gösterilmediği takdirde çoğu zaman kötü ifa gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle özen borcu, iş görme borcu ve sadakat borcu ile sıkı bir ilişki içindedir. Söz konusu durum iş sözleşmesi açısından da değişmemektedir.

İşçinin özen borcuna ilişkin öğretide yapılan tartışmaların yoğunlaştığı bir konu da özen borcunun iş görme borcu ile ya da sadakat borcu ile nasıl bir ilişkisi olduğudur. Bu ilişki çerçevesinde özen borcunun nereye konumlandırılması gerektiği sualine yanıt aranmıştır.

İş sözleşmesi açısından da işçinin özen borcu büyük öneme sahiptir. Zira işçinin özen borcu doğrudan iş görme borcuna etki edebilmekte, hatta sadakat borcuna da sirayet etmektedir.

Belirtmek gerekir ki işçi, iş görme borcunu ifa ederken gereken özeni göstermediği takdirde işin gereği gibi ifa edilememesi şeklinde bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumda da işçi özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir. Bunlar; ücretten kesme, disiplin cezası, tazminat ve iş akdine son verilmesi şeklinde olmaktadır.

Aynı şekilde işçinin özen borcuna aykırılığı nedeniyle sadakat borcunu ihlal etmesi de mümkündür. Zira işçi işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve techizata zarar verdiğinde, işyerinde iş güvenliğini tehlikeye attığında veyahut doğrudan veya dolaylı işverenin ya da işyerinin menfaatline zarar vermesi durumunda sadakat borcuna da aykırı davranmış olmaktadır.

Görülüşü üzere hukuki niteliği itibarıyla işçinin özen borcu önemli olmakla birlikte, özen borcuna aykırılığa bağlanan sonuçlar açısından da işçinin özen borcu büyük öneme sahiptir. Zira özen borcuna aykırı davranan işçi, özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre farklı yaptırımlara maruz kalabilmektedir. Özen borcuna aykırılık halinde işçinin karşılaşacağı yaptırımlar genel olarak; ücretten kesme, disiplin cezası, tazminat ve işten çıkartmadır.

Özen borcuna aykırılık nedeniyle bir zararın ortaya çıkması mümkündür. Zira işçinin özen borcuna aykırı davranması nedeniyle maddi zarar ortaya çıkabileceği gibi, bedensel zararlar da ortaya çıkabilmektedir. Zira işçinin özen borcuna aykırı davranışları iş sağlığı ve güvenliğini de olumsuz etkileyebilmektedir. Gereken özenin gösterilmemesi nedeniyle işyerinde yaralanmalar olabileceği gibi, ölümle sonuçlanan kazalar da yaşanabilmektedir. Bu nedenle işçinin özen borcu bir yönüyle işin ifa sürecine etki etmekle birlikte, diğer yönüyle iş sağlığı ve güvenliğine de etki etmektedir.

İş sağığı ve güvenliğinin temelinde paydaşların gereken dikkat ve özeni göstermesi yatmaktadır. Dikkatsiz ve umursamaz bir tavrın sergilenmesi halinde kaçınılmaz olarak iş kazaları yaşanabilmektedir. Bu nedenle çalışan sağığıının ve işyeri güvenliğinin sağlanması açısından özen borcu büyük öneme sahiptir.

BÖLÜM I

İŞÇİNİN ÖZEN BORCU

1.1. GENEL OLARAK

Bir iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı çalışan işçinin özen borcu da bulunmaktadır.¹ Bu çalışmada işçinin özen borcunun sınırlarının çizilmesi ve işçinin çalışma şeklinin ve esaslarının belirlenmesi açısından iş sözleşmesi önemli bir yere sahiptir. İş sözleşmesi mahiyeti itibarıyla bir iş görme sözleşmesidir.² İş sözleşmesinin bir tarafında işçi olmakla birlikte, diğer tarafında ise işveren bulunmaktadır.³ İş sözleşmesinin kendine özgü temel özellikleri bulunmaktadır.⁴ Yeri gelmişken hemen belirtelim ki iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" başlığını taşıyan İkinci Bölümünde "Tamım ve Şekil" başlıklı 8. maddesinin 1. fıkrasında tanımlanmıştır. Ayrıca TBK'nin "Hizmet Sözleşmeleri" başlığını taşıyan Altıncı Bölümünde "Genel Hizmet Sözleşmesi" başlığı

¹ Kudret Ertaş. *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. (Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. 1982). s. 29-30; Fevzi Demir ve Gönenç Demir. "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması". *Kamu-İş*. c. 11. S. 1. (Ankara 2009). s. 4; Recep Makas. "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. XVI. S. 4. (Ankara 2012). s. 153-155; Sarper Süzek. *İş Hukuku*. 22. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2022). s. 249-250.

² Patrick Mückl. *Der Vertragsbruch des Dienstleisters Deutsches Recht, Englisch Recht und Entwurf des Gemeinsamen Referenzrahmens*. (Sellier: European law Publishers GmbH, München. 2010). s. 1-2; Murat Demircioğlu ve Tankut Centel. *İş Hukuku*. 19. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2016). s. 105-106; A. Can Tuncay. "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları". *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. S. 6. (İstanbul: 2005). s. 650-652; Cevdet İlhan Günay. *İş Kanunu Şerhi*. 4. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2015). s. 2237; Emine Tuncay Senyen. Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. 11. bs. (Ankara: Gazi Kitapevi. 2020). s. 105; Şahin Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. 9. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi. 2022). s. 27-28; Sinan Sami Akkurt. "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi". *DEÜHFD*. c. 10. S. 2. (İzmir 2008). s. 12; Polat Soyer. "İşçinin İş Görme Borcu". (Doktora Tezi. Ege Üniversitesi. 1979). s. 21-22.

³ Hamdi Mollamahmutoğlu. Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku*. 2. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2018). s. 83; Sarper Süzek. "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". *AÜHFD*. c. 56. S. 4. (Ankara 2007). s. 214; Hasan Hüseyin Umutlu. "İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri". *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 4. S.1. (Burdur 2022). s. 73; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp. *Bireysel İş Hukuku*. 4. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2019). s. 146-147; Ünal Narmanhoğlu. *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri*. 5. bs. İstanbul: Beta Yayınevi. 2014). s. 173-174; Fevzi Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. 11. bs. (İzmir:Albi Yayıncılık. 2018) s.74-75.

⁴ OR. Art. 319; ILO C. 95 Art. 1.

altında "Tanım" başlıklı 393. maddesinde de Hizmet sözleşmesi, düzenlenmiştir. Her iki hükümde de birbiri ile paralel şekilde düzenlemeler getirmiştir.

İş K. m. 8/1 hükmünde iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. TBK m. 393 hükmüne göre, hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme şeklinde düzenlenmiştir. Bu şekilde ücret karşılığında bir işin yapılması gerekli görülmüştür.⁵

Görüldüğü üzere İş K. m. 8/1 hükmünde "iş sözleşmesi", TBK m. 393 hükmünde "hizmet sözleşmesi" şeklinde tanımlanmıştır. Ancak, her iki tanımda aynı sözleşmeye işaret etmektedir. Zira Türk Hukuku açısından hizmet sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. İki tanımda aynı hukuki müesseseyi ele almaktadır.⁶ Öyleyse İş K. m. 8/1 hükmünde hizmet sözleşmesini karşılamak üzere iş sözleşmesi ifadesinin kullanıldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu doğrultuda iş sözleşmesinin bir iş görme sözleşmesi olması nedeniyle iş görme unsuru iş sözleşmesinin temelini teşkil etmektedir.⁷ Zira işçi iş sözleşmesi kapsamında iş görme

⁵ Ömer Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". *LHD*. S. 8. (İstanbul 2005). s. 3706-3707; Süzek. a.g.m., s. 214; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83; Narmanlioğlu. a.g.e., s. 173-174; Demir. a.g.e., s. 74-75; Sezer Çabri. "Karşılıklı Borç Yükleyen Sözleşmelerde İfa Güçsüzlüğü ve Buna Bağlanan Sonuçlar". *Mustafa Dural'a Armağan*. (İstanbul: Legal Yayıncılık 2013). s. 417-419; Muzaffer Koç. "Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları". *ÇÖZÜM*. S. 95. (İstanbul 2009). s. 82; Murat Şen. "İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları". *EÜHFD*. c. 3 S. 1. (Erzincan 2006). s. 168-170.

⁶ Kenen Tunçomağ ve Tankut Centel. *İş Hukukunu Esasları*. 9. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi. 2018). s. 69-70; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 75-76.

⁷ Cevdet Yavuz. Faruk Acar ve Burak Özen. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 18. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2022). s. 484; Ömer Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 13. (İstanbul 2009). s. 20; Çevik. a.g.t., s. 11-12; Akkurt. a.g.m., s. 24-25; Mehmet Zahid Yener. *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi. 2020). s. 95-96; Muhittin Astarlı. *İş Hukukunda Çalışma*

borcu altına girmektedir.⁸ İşçinin iş görme borcunu belli esaslar çerçevesinde ifa etmesi gerekmektedir.⁹ Buna göre işçinin iş görme borcunu ifa ederken işverenin emir ve talimatlarına uyması, işverene ve işyerine sadakat göstermesi ve iş görme edimini ifa ederken gereken özeni göstermesi gerekmektedir.¹⁰ Nitekim işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından biri de özen borcudur.¹¹

Hemen belirtelim ki, özen borcunun iş sözleşmesinden kaynaklanan asli bir borç olup olmadığı tartışma konusu olmuştur.¹² Zira özen borcunun sadakat borcunun içinde yer alan bir borç olduğu, niteliği itibarıyla sadakat borcunu tamamladığı yönünde görüş de bulunmaktadır.¹³ Ancak bu konuda öğretide başka görüşler de bulunmaktadır.

Öğretide bir görüş özen borcunun iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun bir parçası olduğu yönündedir.¹⁴ Bir başka görüş ise özen borcunun sözleşmeden doğan diğer borçların ifasına katkı sağlayan, diğer borçların ifasını kolaylaştıran bir borç olduğu şeklindedir.¹⁵ Bu nedenle özen borcu, asli bir borç olarak görülmeyip, tali bir borç olarak

Süreleri. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2008). s. 140-142.

⁸ Christiane Brors. *Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers.* (Tübingen: Mohr Siebeck. 2002). s. 8-9; Akkurt. a.g.m., s. 25; Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay. "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum.* c. 3. S. 30. (İstanbul 2011)..s. 242-243; Çevik. a.g.t., s. 58-60.

⁹ Fikret Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler.* 27. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları. 2022). s. 105; Cevdet Yavuz. *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt II.* 11. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2022). s. 996-998; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları).* s. 27-28; Tunçomağ ve Centel a.g.e., s. 53-54.

¹⁰ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku.* 13. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2021). s. 40-42; Tunçomağ ve Centel. a.g.e. s. 53-54; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları).* s. 27-28; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-5.

¹¹ Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2.* 2. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2015). s. 2322; Ertaş. a.g.e., s. 29-30; Makas. a.g.m., s. 154-155.

¹² Haluk Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II.* (İstanbul: Vedat Yayıncılık.2010). s. 49-50; Yavuz. a.g.e., s. 2222-2223.

¹³ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4; Ertaş. a.g.e., s. 29-30.

¹⁴ Rumeysa Çevik. "Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi". (Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. 2021). s. 219; Hasan Kayırgan. "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Görünümü". *MÜHFHAD.* c. 20. S. 1. (İstanbul 2014). s. 461.

¹⁵ Sinem Taştekin. "Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklanan Özen Borcu". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.* c. 6. S. 2. (İstanbul 2019). s. 87.

görülmüştür.¹⁶ Şu hususu belirtmek gerekir ki, özen borcunun niteliği¹⁷ her ne olursa olsun, özen borcu iş sözleşmesi açısından büyük öneme sahiptir.¹⁸ Her ne olursa olsun işçi özen borcuna uygun hareket etmekle yükümlüdür.¹⁹

Özen borcu, işçinin işine gereken ihtimamı göstermesi, yeterli azim ve çabayı ortaya koyması anlamına gelmektedir.²⁰ Bu nedenle işçinin özen borcuna uygun davranmaması halinde iş görme borcunun gereği gibi ifa edilememesi ya da hiç ifa edilmemesi gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır.²¹

Ayrıca işçinin işine gereken özeni göstermemesi halinde işverenin maddi açıdan zarar görmesi mümkün olmakla birlikte, gerek işverenin, gerek işyerinde bulunan çalışanların vücut bütünlüğünün zarar görmesi, hatta can kayıplarının yaşanması gibi vahim sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir.²² Bu sebeplerle özen borcuna aykırılık halinde maddi hasarlar ortaya çıkmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği de tehlikeye girebilmektedir.²³ Ayrıca

¹⁶ Yonca Dursun. "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu". *DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*. c. 19. Özel Sayı. (İzmir 2017). s. 2421.

¹⁷ Eraslan Özkaya. *Vekalet Sözleşmesi ve Vekaletin Kötüye Kullanılması*. 5. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023). s. 52: Özen borcunun niteliğine ilişkin tartışmalar olmakla birlikte, özen borcu borcun ifasına etki etmektedir.

¹⁸ Seçkin Topuz. "Türk Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu", (Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi. 2001). s. 31; Akyiğit. a.g.e., s. 40-42; Zeynep Aslı. Özkan. *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2019). s. 97-98; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 27-28.

¹⁹ Makas. a.g.m., s. 153; Gamze Nur Zencir Yumuşakbaş. "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk". (Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. 2019). s. 34-35.

²⁰ Çevik. a.g.t., s. 216-217; Dursun. a.g.m., s. 2416-2417; Fikret Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 9. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi. 2021). s. 550-552; Arzu Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık). s. 284-285.

²¹ Sinan Sami Akkurt. "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi". *DEÜHFD*. c. 10. S. 2. (İzmir 2008). s. 26-27; Abdullah Erol. *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukun'da İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2022). s. 81; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

²² Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9-10; Yavuz. a.g.e., s. 2322-2323; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54.; Yener. a.g.e., s. 120-122; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

²³ Cem Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". *Kamu-İş*. c. 14. S. 1. (Ankara 2015). s. 18; Yener. a.g.e., s. 120-121; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 120; Akyiğit. a.g.e., s. 245-246; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s.12; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137.

özen borcunun ihlali, mevzuat kurallarına aykırılık teşkil etmekle birlikte etik kurallarının ihlaline de yol açabilmektedir.²⁴ Bu çalışmada 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu²⁵ ve 4857 sayılı İş Kanunu²⁶ kapsamında işçinin özen borcu ele alınmıştır. O nedenle işçinin özen borcuna ilişkin açıklamalar yapılırken anlam kargaşasına mahal vermemek ve anlatımda birliği sağlamak adına hem hizmet sözleşmesi²⁷ hem de iş sözleşmesi kavramı birlikte kullanılmayarak iş sözleşmesi²⁸ kavramı kullanılacaktır. Bu bağlamda işçinin özen borcuna ilişkin açıklamalara geçmeden önce ilk olarak özen kavramından ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır.

1.2. ÖZEN KAVRAMI

Özen kavramı genel olarak, bir işi yapmayı üstlenen kişinin bedensel ve fikri özellikleri doğrultusunda işi yaparken gereken dikkat, azim, çabayı göstermesi, üzerine düşen sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmesi şeklinde ifade edilmektedir.²⁹ Buna göre özen kavramı bir işin elden geldiğince iyi olmasına çabalama, özenme, itina, ihtimam anlamına gelmektedir.³⁰

²⁴ Ankara BİM. 10.İDD. T.20.12.2022. E.2022/6771. K.2022/5975.. <https://www.hukukihaber.net/arabuluculuk-gorevinin-ozenle-yerine-getirilmemesi-mevzuata-ve-etik-kurallari> [E.T.16. 06.2023].

²⁵ RG.. T.04.02.2011. S.27836.

²⁶ RG.. T.10.06.2003. S.25134.

²⁷ Nuri Çelik. Nurşen Caniklioğlu. Tankut Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 36. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2023). s. 156; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83; Hizmet sözleşmesi, rızai, ivazlı ve borçlandırıci nitelikte bir sözleşme özelliği göstermektedir. Ayrıca hizmet sözleşmesi, sübjektif ve nispi nitelikte bir özel hukuk sözleşmesidir.

²⁸ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 69-70; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 75-76; Tandoğan. a.g.e., s. 49-50; Arif Kalkan. "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri". *ERÜHFD*. c. XIII. S. 1. (Ankara 2018). s. 283; Durmuş Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2013). s. 2-3.

²⁹ S. Gökhan Kazancı. "İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunu İhlalinin Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Galatasaray Üniversitesi 2006). s. 8; Eraslan Özkaya. *Vekalet Sözleşmesi ve Vekaletin Kötüye Kullanılması*. 5. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023). s. 52; Seçkin Topuz "Türk Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu", (Yüksek Lisans Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2001). s. 1-3; Özkan. a.g.t., s. 97-98; Makas. a.g.m., s. 153; Çevik. a.g.t., s. 216-217; Dursun. a.g.m., s. 2416-2417; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-552; Arslan Ertürk. a.g.e., s. 284-285.

³⁰ Taştekin. a.g.m., s. 87-88; Kazancı. a.g.t., s. 8-9; Çevik. a.g.t., s. 219-220; Özkaya. a.g.e., s. 52-53; Kayırgan. a.g.m., s. 161-162; Akkurt. a.g.m., s. 26-27; Erol. a.g.e., s. 81-782; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

Özen göstermek ise, bir şeye özenerek, elden geldiğince iyi olmasına gayret etmek, itina göstermek anlamına gelmektedir.³¹ Bu nedenle özen kelimesi bir işin, bir şeyin veya bir kişinin üzerine titremek, dikkat etmek anlamlarına da gelmektedir.³²

Özen kavramı, belli özellikteki insan davranışlarını kriter alan bir kavramdır. Zira özen kavramı, belli bir sonuca ulaşmaya yönelik, akıl ve iradenin birlikte kullanılması sonucu ortaya çıkan insan davranışlarıdır.³³ Özen kavramının birtakım olumlu yönleri³⁴ bulunmaktadır. Buna göre özen kavramı, bir yönüyle içsel niteliği olan bir kavram olmakla birlikte, diğer yönüyle dışsal niteliği de olan bir kavramdır.³⁵

Özen kavramının temelinde yatan zihinsel ve manevi süreçler içsel nitelikte iken, özen kavramının dış dünyadaki görünüm şekli olan, akla uygun davranışlar ise dışsal niteliktedir.³⁶ Bu nedenle özen kavramının temelinde beşeri bir davranış bulunmaktadır. Ancak, bu beşeri davranışların da akla uygun şekilde olması gerekmektedir.³⁷

Özen kavramının bu özellikleri dikkate alındığında özensizlik ise, dikkatsiz, ihmalkar, düşüncesiz, umursamaz, üstünkörü, sorumsuz davranışlarda bulunmak şeklinde ifade edilebilir.³⁸ Bu açıklamalar çerçevesinde özen kavramını derinlemesine ele almak, özen kavramının nasıl şekillendiğini ve ne şekilde ortaya çıktığını incelemek isabetli olacaktır.

³¹ Büyük Türkçe Sözlük. (t.y.). https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/ibd_20165.pdf. [E.T. 06.02.2022].

³²Topuz. a.g.t., s. 31; Makas. a.g.m., s. 153-154; Kazancı. a.g.t., s. 8-10.

³³Mustafa Alper Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. (İstanbul: Beta Yayınevi. 2001). s. 47; Makas. a.g.m., s. 151; Kazancı. a.g.t., s. 8-10; Dursun. a.g.m., s. 2416-2418.

³⁴Makas. a.g.m., s. 151; Alexander Peter Vogg. Die Leistungsstörungen des BGB, der CISG, der Principles und des DCFR im Vergleich. *Dissertation Zur Erlangung der Doktorwürde an der Fakultät für (Rechtswissenschaft der Universität Hamburg*. 2011). s. 13-15.

³⁵Nihan Koyuncu Aktaş. *Hekimin Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sözleşmesel Sorumluluğu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2020). s. 105-108.

³⁶Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 48-49.

³⁷Taştekin. a.g.m., s. 87.

³⁸Kazancı a.g.t., s. 8; O. Gökhan Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. 2. bs. (Ankara: Seökin Yayıncılık. 2019). s. 289; Özen borcu kapsamında kişinin özen gösterme yükümlülüğü olmakla birlikte, özensiz hareket etmesi halinde de bundan dolayı bir sorumluluğu olmaktadır. Burada özensizlikten dolayı sorumluluğun belirenmesi açısından özensizliğin boyutu ve taraflar arasındaki ilişkinin türü önemlidir.

Günümüzde İngilizce'de özen kavramını karşılamak üzere "diligence" kelimesi kullanılmaktadır.⁴⁶ Buna göre özen kavramı, "bir işi özene bezene yapma", "dikkat", "basiret", "ihtimam ve takayyüd" anlamlarına gelecek şekilde kullanılmaktadır.⁴⁷

Günümüzde özen kavramının iki yönü bulunmaktadır. İlk olarak özen kavramı sözleşme ilişkisinin tespiti açısından önem taşımaktadır.⁴⁸ Zira tarafların sözleşme ilişkisinden kaynaklanan özen yükümlülüğü doğmaktadır.⁴⁹ Bu nedenle özen yükümlülüğüne aykırılık halinde asli edim yükümlülüğünün hiç veya gereği gibi ifa edilememesi söz konusu olmaktadır.⁵⁰

Bu bağlamda sözleşme ilişkisinin kurucu unsurlarının yerine getirilmesinde özen yükümlülüğü önemli bir yere sahiptir.⁵¹ Böylelikle özen kavramı edimin ne şekilde ifa edileceğini belirlemekle birlikte, edimin doğru şekilde ifa edilmesine de katkı sağlayan bir özellik taşımaktadır.⁵² Buna göre özen kavramı sözleşme ilişkisine etki edebilen ve taraflara yükümlülük yükleyen bir kavramdır. İkinci olarak, özen kavramı sözleşme ilişkisi kapsamında kusurun belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir.⁵³ Zira asli edimin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde özen yükümlülüğüne aykırılık kusurun tespiti noktasında bir ölçüt olmaktadır.⁵⁴ Öyleyse özen kavramı aynı zamanda kusura etki edebilen bir kavramdır.⁵⁵

(Ankara 1987). s. 243.

⁴⁶ https://www.wordhippo.com/what-is/the/latin-word-for-ec1deb95d610f97b2e9_fd_3d7_246c133ad07b26cf.html. [E.T. 15.03.2022].

⁴⁷ Veysel Başpınar. *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. 2. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları. 2004). s. 120.

⁴⁸ Taştekin. a.g.m., s. 87.

⁴⁹ Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". *EBYÜ-HFD*. c. XII. S. 3-4. (Erzincan 2008). s. 270-271.

⁵⁰ Makas. a.g.m., s. 152.

⁵¹ Ahmet Tok ve Sabiha Gün. Tok. "Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu". *İstanbul Barosu Dergisi*. c. 90. S. 5. (İstanbul 2016). s. 18.

⁵² Kazancı. a.g.t., s. 8; Cemre Bedir. "Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Özen ve Sadakat Borcu". *İstanbul Barosu Dergisi*. c. 89. S. 3. (İstanbul 2015). s. 156-157.

⁵³ Mustafa Alper Gümüş. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 4. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi. 2019). s. 159.

⁵⁴ Makas. a.g.m., s. 153; Tiryaki. a.g.m., s. 270.

⁵⁵ Taştekin. a.g.m., s. 87; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

Kusurun söz konusu olması halinde ise genellikle bir ihmal bulunmaktadır.⁵⁶ İhmal, hukuka aykırı sonucun arzu edilmemesine karşın, bu sonucun meydana gelmemesi için gereken iradenin gösterilmemesi, yeterince dikkatli ve özenli olunmaması halidir. Dolayısıyla özen kavramından hareketle ihmalin varlığından da söz etmek mümkündür.⁵⁷

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda özen kavramının tanımı yapılmamıştır. Bununla birlikte. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da özen kavramına ilişkin bir tanım yapılmamıştır. Ancak 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda özen kavramı tanımlanmamakla birlikte, özen kavramıyla bağlantılı ifadeler kullanılmıştır. Örneğin özen kavramı ile ilgili olarak BK m.55/I ve m. 56/I hükmünde "dikkat ve itina" ifadeleri, BKm.256/I hükmünde "ihtimam dairesinde", BKm.391/I ve m.397/I'de "takayyüd ve ihtimam" ve BKm.413/II'de "icap eden ihtimam" gibi ifadeler kullanılmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'da da özen kavramının bir tanımı yapılmamakla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun birçok maddesinde "gerekli özen" ifadesi kullanılmıştır. Örneğin TBKm.65/II'de, m.507/II'de, m.611/II'de bu ifadenin kullanıldığı görülmektedir. Türk Borçlar Kanunu, özen kavramını tanımlamamakla birlikte, "gerekli özen" ifadesini kullanarak taraflara kendilerinden beklenen derecede özen göstermeleri yönünde bir arzu ortaya koymuştur. Yine "Özen ve Sadakat Borcu" başlığını taşıyan TBK m. 396'da işçinin yüklendiği işi özenle yapması gerektiği, aynı maddenin devamında işçinin işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlü olduğu düzenlenmiş, ancak madde metninde "özen" kavramının tanımı yapılmamış ve özen kavramından ne anlaşılması gerektiği açıklanmamıştır.

⁵⁶ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 6. S. 2. (İstanbul 2019). s. 113-114; Haluk N. Nomer. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 19. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2023). s. 171-172; Hüseyin Hatemi ve Emre Gökyayla. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*. 5. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi. 2021). s. 157-158; Selehattin Sulhi Tekinay. *Borçlar Hukuku*. 3. bs. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası. 1974). s. 389; O. Gökhan Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*, 2. bs. (Ankara: Seökin Yayıncılık. 2019). s. 85-86; İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". *SÜHFD*. c. 3. S. 1. (Konya 1990). s. 117-118; Alperen Polat. "Sorumluluk Hukukunda Rıza". (Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. 2018). s. 94-96.

⁵⁷ M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 18. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2023). s. 544-545; Fikret Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyyet Bağlı Teorisi*. (Ankara: Sevinç Matbaası, 1975). s. 130-132; Gaye Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2015). s. 113-115; Kotman. a.g.t., s. 85; Dinçer Araz. a.g.m., s. 174-175.

Görülüyor ki, Türk Hukuku'nda özen kavramı tanımlanmamıştır.⁵⁸ Zira bazı kavramlar sosyal ve teknolojik gelişim ve değişimden oldukça fazla etkilenmektedir. Özen kavramının tanımı da bu nedenle T.C. mevzuatında yapılmamıştır. Nitekim özen kavramı da sosyal ve teknolojik değişim ve gelişimden hemen etkilenmektedir. Özen kavramının tanımının yapılması halinde sosyal ve teknolojik değişim ve gelişimler nedeniyle tekrar tekrar özen kavramının tanımlanması gerekecektir.⁵⁹ Ayrıca özen kavramı etik yönü de olan bir kavramdır.⁶⁰ Bu sebeplerle kanun koyucu bilinçli olarak özen kavramını tanımlamamış ve özen kavramının yorumlanarak tanımlanmasını tercih etmiştir.⁶¹

1.3. ÖZEN BORCU

Özen kavramı bünyesinde özen borcunu da barındıran bir kavramdır. Zira özen kavramının temelinde bir sonuca ulaşmak için gereken akıl ve iradenin gösterilmesi yatmaktadır.⁶² Özen borcu, sözleşmenin taraflarının sözleşme ile yükümlülük altına girdikleri borçlarını ifa ederken, sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayacak şekilde ifa etme yükümlülüğü yükleyen bir borçtur.⁶³ Bu nedenle sözleşmenin taraflarının edim yükümlülüklerini yerine getirirken ihtimam göstermesi ve gereken gayreti ortaya koyması gerekmektedir.⁶⁴ Aksi halde özen yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olmaktadır. Ayrıca şu hususun da belirtilmesi gerekir ki, özen yükümlülüğü sözleşme ilişkisinden kaynaklanan diğer yükümlülüklerden farklı bir özelliğe sahiptir. Zira özen yükümlülüğü, diğer yükümlülüklerden farklı olarak genel nitelikte bir yükümlülüktür.⁶⁵ Bunun yanında sözleşme ilişkisinden kaynaklanan temel

⁵⁸ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 742; Topuz, a.g.t., s. 31.

⁵⁹ Başpınar, a.g.e., s. 121-123; Taştekin a.g.m., s. 86-88; Bedir, a.g.m., s. 156-157.

⁶⁰ Ankara BİM, 10.İDD. T.20.12.2022. E.2022/6771. K.2022/5975.. <https://www.hukukihaber.net/arabuluculuk-gorevinin-ozenle-yerine-getirilmemesi-mevzuata-ve-etik-kurallari>. [E.T.22.06.2023].

⁶¹ Taştekin a.g.m., s. 87-88; Başpınar, a.g.e., s. 122-123.

⁶² Şebnem Akipek, *Alt Vekalet*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2003), s. 39; Hamdi Tamer İnal, *Borca Aykırılık Dönme ve Fesih*, 8. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), s. 395-396.

⁶³ Dursun, a.g.m., s. 2421; Makas, a.g.m., s. 151-152; Özekinci, a.g.t., s. 156-158.

⁶⁴ Gümüş, *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*, s. 48-49.

⁶⁵ Köksal Kocaağa, "Müteahhidin İşin Devamı Esnasında Özen Yükümünü İhlal Ederek Eseri Ayıplı veya Sözleşmeye Aykırı Şekilde Yapacağını Anlaşılması Halinde İş Sahibinin BK m. 358/II Uyarınca Sahip

yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından da özen yükümlülüğü önem taşımaktadır. Keza kişinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirirken de özen göstermesi gerekmektedir.⁶⁶ Bu nedenle özen borcu, kişinin sözleşmeden doğan yetkilerini kötüye kullanmaması açısından da önemlidir.⁶⁷ Yine kişinin görevi dolayısıyla sahip olduğu yetkileri kullanırken de özen borcuna uygun hareket etmesi gerekmektedir.⁶⁸ Yargıtay özen yükümlülüğünün aksi yönde davranışın kusuru oluşturduğunu ifade etmiştir.⁶⁹

1.4. ÖZEN BORCUNUN NİTELENDİRİLMESİ VE HUKUKİ DAYANAĞI

Özenden söz edebilmek için asli borç ilişkisinin varlığı aranmaktadır.⁷⁰ Buna göre özen, asli borcun ifası için gerekli dikkat, itina, bilgi ve beceri gibi özellikleri borçlunun taşıması anlamına gelmektedir.⁷¹ Özen borcu ise, genel olarak sözleşmenin yüklediği borçların yerine getirilmesini, sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayan, borçların ifasına hizmet eden ve sonuca etki eden bir borçtur.⁷² O nedenle özen borcu genel bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷³ Bu bağlamda özen borcu, asli edim borcunun ifasını sağlayan ve kolaylaştıran bu amaca hizmet eden ifa menfaatinin yerine getirilmesine yönelik yan yükümlülüklerden oluşan genel bir borçtur.⁷⁴ Temel yükümlülüklerin ihlalinde olduğu gibi, yan yükümlülüklerin ihlalinde de tazminat söz

Olduğu Haklar". *DEÜHFD*. c. 6. S. 1. (İzmir 2004). s. 77.

⁶⁶ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 742; Sema Deniz Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". *MÜHFHAD. Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı*. c. 25. S. 2. (İstanbul 2019). s. 1215.

⁶⁷ Ankara BİM. 10.İDD. T.20.12.2022. E.2022/6771. K.2022/5975. <https://www.hukukihaber.net/arabuluculuk-gorevinin-ozenle-yerine-getirilmemesi-mevzuata-ve-etik-kurallari> [E.T. 22.06.2023]: Arabulucunun taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde yetkilerini kötüye kullanması halinde, arabulucu tarafsızlık ilkesine ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olacaktır.

⁶⁸ Y.9.HD. T.28.09.2021. E.2021/6064. K.2021/13141. <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.15.03.2024].

⁶⁹ Y.15.HD. T.03.04.1996, E.1996/1531, K.1996/1892, <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-1996-1531.htm#:~:text=Y%C3%BCklenici%2C%20%C3%BCstlendi%C4%9Fi%20i%C5%9Fi%20%22%C3%B6zen%22,Aksine%20davran%C4%B1%C5%9F%2C%20y%C3%BCklenicinin%20kusurunu%20olu%C5%9Fturur> [E.T.30.03.2024].

⁷⁰ Topuz. a.g.t., s. 31; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Dursun. a.g.m., s. 2414-2415.

⁷¹ Başpınar. a.g.e., s. 124; Bedir. a.g.m., s. 156-157; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216.

⁷² Mollamahmutoğlu. Astarılı ve Baysal. a.g.e., s. 443; Bedir. a.g.m., s. 156.

⁷³ Brors. a.g.t., s. 10; Kotman. a.g.t., s. 84-85; Makas. a.g.m., s. 151-152.

⁷⁴ Kazancı. a.g.t., s. 8; Dursun. a.g.m., s. 2414-2415; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

konusu olabilmektedir.⁷⁵ Ancak Şu hususa da değinmek gerekir ki, özen borcuna aykırılık bağımsız bir hukuki talebe konu olmamaktadır. Özen borcuna aykırılık asli edimin gereğı gibi ifa edilememesi halinde kusura etki eden bir durumdur.⁷⁶

Özen borcuna aykırılık halinde de tazminat söz konusu olmaktadır.⁷⁷ Bu şekilde münferit hak ihlallerinin öngörölmesi ve önlenmesi amaçlanmaktadır.⁷⁸ Bu bağlamda tarafların edim yükümlölüklerini yerine getirirken gereken dikkat ve çabayı göstermeleri ve özen borcuna uygun⁷⁹ davranmaları gerekir.⁸⁰ Zira Türk Borçlar Kanunu'nda⁸¹ olduğı gibi Alman Medeni Kanunu (BGB) birçok maddede⁸² doğrudan ya da dolaylı olarak tarafların edim yükümlölüklerini yerine getirirken gereken dikkat ve çabayı göstermesi gerektiğine, dolayısıyla özen yükümlölüğüne işaret etmiştir. Bu kapsamda tarafların ikincil yükümlölüklerini de yerine getirmesi gerekmektedir.⁸³ Ayrıca tafaflara yüklenen özen yükümlölüğü de farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.⁸⁴ Geniş anlamda özen borcunun temelinde Türk Medeni Kanunu'nun⁸⁵ 2. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen dürüstlük kuralı yatmaktadır.⁸⁶ Zira tüm hukuki ilişkilerde tarafların dürüstlük kuralının çizdiği sınırlar çerçevesinde hareket etmesi beklenmektedir.⁸⁷ Nitekim işçinin özen borcu her ne

⁷⁵ Hailong Ji. *Haftungsfragen im freien Dienstvertrag*. Creative (Commons License. erschienen in der Reihe der Universitätsdrucke im Universitätsverlag Göttingen. 2007). s. 22.

⁷⁶ Makas. a.g.m., s. 153; Dursun. a.g.m., s. 2224-2225.

⁷⁷ Brors. a.g.t., s. 12; Emrah Özekinci. "Borçlar Kanunu ve İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmeleri İle Uygulama Alanları". (Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi 2009). s. 29.

⁷⁸ Kotman. a.g.t., s. 96-97; Makas. a.g.m. s. 165-166.

⁷⁹ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 42-45; Vogg. a.g.e., s. 13-15: Alman Hukuku'nda "Sorgfaltspflicht" ya da Weitere "Verhaltenspflicht" gibi terimlerle ifade edilen özen borcu, taraflara genel davranış yükümlölükleri yükleyen bir kavram olarak ele alınmaktadır.

⁸⁰ Karl Kreuzer. *Culpa in Contrahendo und Verkehrspflichten*. (im Juli 2015). s. 24-25; Kotman. a.g.t., s. 84-85; Jorg Benedict, *Culpa in Contrahendo Transformationen des Zivilrechts*, Historisch-kritischer Teil Entdeckungen – oder zur Geschichte der Vertrauenshaftung (Mohr Siebeck. Band 1 2018). s. 40-42.

⁸¹ Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin özen borcunu düzenleyen 396. madde başta olmak üzere yüklenicinin ve vekilin özen borcuna ilişkin düzenlemeler daha sonraki başlıklarda detaylı şekilde incelenecektir.

⁸² Örneğın sadece BGB'nin 226-242 maddelerine dahi bakıldığında özen yükümlölüğüne temas edildiğı görölmektedir.

⁸³ Brors. a.g.t., s. 10; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Makas. a.g.m., s. 152.

⁸⁴ Kotman. a.g.t., s. 84-86; Bedir. a.g.m., s. 157-158; Büşre Muş. (t.y.). "İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu". s. 2. <https://www.kesicigoktasegemen.av.tr/dosya/IS-SOZLESMESI-KAPSAMINDA-ISGININ-IS-GORME-B-ORCUPDF.pdf> [E.T.22.06.2023].

⁸⁵ RG.. T.08.12.2001. S.24607.

⁸⁶ Makas. a.g.m., s. 151; Bedir. a.g.m., s. 160-161.

⁸⁷ Alfred Koller. *Der gute und der böse glaube im allgemeinen schuldrecht*. (Arbeiten Aus Dem Iuristischen

kadar TBK m. 396'da düzenlenmiş olsa da, işçinin özen borcunun temelinde de dürüstlük kuralı bulunmaktadır.⁸⁸ Bu doğrultuda tarafların, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirirken, makul ve dürüst bir insanın göstermesi gereken dikkati göstermesi, gereken çabayı harcaması zorunluluk arz etmektedir.⁸⁹ O nedenle tarafların tecrübe ve kabiliyeti doğrultusunda sözleşmeden doğan teknik yükümlülüklerini de yerine getirmesi bir gereklilik haline gelmektedir.⁹⁰ Özen yükümlülüğünün bir gereği olarak tarafların özenle ifa borcu ortaya çıkmaktadır.⁹¹ Özenle ifa borcunun bir yan edim yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkması mümkündür. Ayrıca özenle ifa borcu kanundan doğan bir yan edim yükümlülüğü olmakla birlikte, özenle ifa borcunun ihlali, asli edim borcuna da etki edebilmektedir.⁹² Böyle bir durumda da yapılan ihlal hukuki talebe konu olabilmektedir.⁹³ Özen borcuna aykırılık, asli edimin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde kusurun tespitinde rol oynamaktadır.⁹⁴ Ayrıca özen borcu kapsamında ortaya çıkan yan edim yükümlülüğünün ihlali asli edim yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurabilmektedir.⁹⁵

Özen borcunun derecesinin belirlenmesi genel olarak objektif niteliktedir. Buna göre özen borcunun derecesinin belirlenmesi açısından objektif kriterler esas alınmaktadır.⁹⁶ Örneğin işçinin yaptığı işin niteliğine ve her somut olayın özelliğine göre objektif özen göstermesi gerekmektedir.⁹⁷ Daha sonra "İşçinin Göstermesi Gereken Özenin Derecesi"

Seminar Der Universität Freiburg Schweiz Herausgegeben Von Peter Gauch. Ji freiburg schweiz 1985). s. 12-13; Ufuk Aydın. "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 2. S. 2. (Eskişehir 2002). s. 82; Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayrıptan Sorumluluğu". s. 113.

⁸⁸ Çevik. a.g.t., s. 216-217; Makas. a.g.m., s. 151-152.

⁸⁹ Koyuncu Aktaş. a.g.e., s. 115-118; Makas. a.g.m., s. 151.

⁹⁰ Kocaağa. a.g.m., s. 178; Bedir. a.g.m., s. 160; Koyuncu Aktaş. a.g.e., s. 116-118.

⁹¹ Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551; Makas. a.g.m., s. 151-153.

⁹² Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 34-35; Dursun. a.g.m., s. 2422; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Ayşe Havutçu. *Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müsbet Zararın Tazmini*. (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları. 1995). s. 44-45.

⁹³ Wolfgang Schur. *Leistung und Sorgfalt Zugleich ein Beitrag zur Lehre von der Pflicht im Bürgerlichen Recht*. (Tübingen : Mohr Siebeck, 2001). s. 95-96.

⁹⁴ Makas. a.g.m., s. 153; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Çevik. a.g.t., s. 215.

⁹⁵ Dursun. a.g.m., s. 2421; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Makas. a.g.m., s. 152.

⁹⁶ Kocaağa. a.g.m., s. 179; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

⁹⁷ Dursun. a.g.m., s. 2421; Özekinci. a.g.t., s. 28.

başlığı altında işçinin özen derecesine ilişkin dataylı açıklamalar yapılacaktır. Ancak yeri gelmişken konuyla bağlantılı kısımlara değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Objektif özen borcunda, özen borcu objektif kriterlere göre sınırlandırılmaktadır. Objektif kriterlere göre kişinin objektif olarak gerekli olan ve objektif olarak kendisinden beklenebilecek tüm önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁹⁸ Ancak bu durum, özen borcunun derecesi belirlenirken her zaman objektif kriterlerin esas alınacağı anlamına gelmemektedir. Özen borcu açısından subjektif kriterler de dikkate alınmaktadır.⁹⁹ Örneğin özen borcu kapsamında edimin ifası açısından gereken dikkat, itina, azim, iradenin gösterilmesi ve borçlunun şahsında bulunması gereken bedeni ve fikri nitelikler subjektif niteliktedir.¹⁰⁰ Bu nedenle eser sözleşmesi kapsamında bir eserin meydana getirilmesi açısından borçlunun şahsından kaynaklanan subjektif nitelikler özen borcunun kapsamına girmektedir.¹⁰¹ Aynı şekilde iş sözleşmesi açısından işçinin mesleki bedeni ve fikri yetenekleri, işin görülmesi sırasında işçiden beklenen dikkat ve itinayı işçinin göstermesi gibi subjektif nitelikler de özen borcunun kapsamına girmektedir.¹⁰² Bu bağlamda özen borcunun kapsamı belirlenirken subjektif nitelikler dikkate alınmaksızın sadece objektif unsurların dikkate alınmaması gerekir. Buna göre özen borcu altında bulunan kişinin davranışlarının aynı şartlara sahip normal ve makul insan modelinden beklenen ortalama davranış şeklinden farklı olmaması gerekir.¹⁰³ Özen borcu kapsamında hak ihlallerinin yaşanmaması ve bir menfaat kaybının olmaması adına, kişinin objektif olarak kendisinden talep edilebilecek tüm tedbirleri alması ve gerekli dikkati göstermesi

⁹⁸ Tiryaki. a.g.m., s. 270-271; Veysel Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* c. XII. S. 1-2 (Ankara 2008). s. 47-49: Avukatın özen borcu da objektif özen borcuna örnek olarak verilebilir. Zira avukat,objektif özen sorumluluğu altındadır. Hatta avukatın özen borcunun ağırlaştırılmış bir objektif özen sorumluluğu olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki avukat, özen borcuna ilişkin olayda ancak illiyet bağıını kesen sebeplerin olduğunu ispatlamak yoluyla sorumluluktan kurtulabilmektedir.

⁹⁹ Kocağa. a.g.m., s. 179; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

¹⁰⁰ Makas. a.g.m., s. 151; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

¹⁰¹ Kocağa. a.g.m., s. 179; Bedir. a.g.m., s. 158-160.

¹⁰² Makas. a.g.m., s. 151; Muş. a.g.e., s. 2-3.

¹⁰³ Haluk Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. (Ankara: Ankara Hukuk Yayınları. 1961). s. 50; Bilge Öztan. *İmalatçının Sorumluluğu*. (Ankara: Turhan Kitabevi. 1982). s. 101.

esastır.¹⁰⁴ Zira sözleşme ilişkisinin doğması ile birlikte sözleşme türü ne olursa olsun tarafların birbirlerinin menfaatini koruması gerekmektedir.¹⁰⁵ Örneğin taraflar arasında bir satım sözleşmesi olsa dahi, sözleşme ilişkisinin doğması ile birlikte tarafların birbirinin menfaatini gözetmesi zorunludur.¹⁰⁶ Zira aksi yönde davranan tarafın bu davranışı nedeniyle sorumluluğu doğmaktadır.¹⁰⁷

Özen borcu, özellikle iş görme sözleşmeleri¹⁰⁸ açısından özel öneme sahiptir. Zira iş görme sözleşmeleri konusu iş görme borcu olan sözleşmeler olduğu için, özen borcuna uyulması doğrudan iş görme borcunun ifasına da etki etmektedir.¹⁰⁹ Ancak iş görme sözleşmelerinde özen borcu, sözleşmeye bağlı bir borç olarak sözleşmenin içeriğinde yer alan taraf edimlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş görme sözleşmelerinde özen borcu sözleşme türüne göre farklılık göstermektedir.¹¹⁰ İş görme sözleşmelerinde özen borcu temel itibarıyla diğer borçların ifasına da etki eden bir özelliğe sahiptir. Bu nedenle özen borcunun özel bir yeri vardır ve önem taşımaktadır.¹¹¹ İş sözleşmesi de mahiyeti itibarıyla bir iş görme sözleşmesidir.¹¹² İş sözleşmesinin bir tarafında işçi bulunmakla birlikte, diğer tarafında da işveren bulunmaktadır.¹¹³ İş sözleşmesi kapsamında işçi iş

¹⁰⁴ Talih Uyar. "Avukatın "Özen Yükümlülüğü" (Av K. m. 34; TBK m. 506/III) ve "Görevi Kötüye Kullanma Suçu" (TCK m. 257/2). *TBB Dergisi*. S. 131. (Ankara 2017). s. 377-378.

¹⁰⁵ Vogg. a.g.e., s. 13-14; Yasemin Durak. "Güven Sorumluluğu ve "Culpa in Contrahendo"". *SÜHFD*. c. 25. S. 1. s. 240-241.

¹⁰⁶ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 115.

¹⁰⁷ Y.1.HD, T.18.01.2017, E.2016/12745, K.2017/298 <https://avevrak.com/vekilin-ozen-borcu-hakkinda-yargitay-kararlari> [E.T.09.03.2024].

¹⁰⁸ Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 359; Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci. *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler Özet Ders Kitabı*. 2. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2022). s. 12; Akkurt. a.g.m., s. 14: İş görme sözleşmeleri, konusu iş görme edimi olan, özel tip borç sözleşmeleridir. Ancak, iş görme sözleşmelerinin konusu iş görme edimi olmakla birlikte, iş görme sözleşmeleri, taraflara yüklenen yükümlülükler ve hedeflenen sonuçlar bakımından birbirinden farklılaşmaktadır.

¹⁰⁹ Kazancı. a.g.t., s. 6: İş görme borcu, işi üstlenen tarafın bedeni ve fikri özellikleri kapsamında sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, işe ilişkin yeterlilik ve güç seviyesinden oluşan emek unsurunu ihtiva eden fikri ve/veya bedeni çabadan oluşan fiilleri ya da faaliyetleri içeren, karşı tarafın ihtiyacını gidermeye yönelik bir olgudur.

¹¹⁰ Topuz. a.g.t., s. 31; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

¹¹¹ Taştekin. a.g.m., s. 87; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

¹¹² Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 173-174; Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s.74-75; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 105.

¹¹³ Brors. a.g.t., s. 7-8; Süzek. *İş Hukuku*. s. 214; Umutlu. a.g.m., s. 73; Yener. a.g.e., s. 31; Koç. "Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Sonuçları". s. 82.

görme borcu altına girmektedir.¹¹⁴ O nedenle işçinin özen borcu büyük öneme sahiptir. Zira özen borcu, işçinin iş görme borcunu etkileyen, dolayısıyla sözleşmenin ifasına katkı sağlayan bir borçtur. Ayrıca sadakat borcunun bir gereği olarak da işçinin özen borcuna uygun davranması gerekir.

1.5. İŞÇİNİN ÖZEN BORCU

Özen kavramı, bir işi görmeyi üstelenen kişinin işi yapması sırasında bedeni ve fikri özellikleri doğrultusunda işi icra ederken göstermesi gereken azim, dirayet, dikkat, çaba, ihtimam şeklinde ifade edilebilen işi yapan kişiye görev sorumluluğu yükleyen bir kavram olarak ifade edilebilir.¹¹⁵ TBK m. 396'ya göre işçi, üstlendiği işi özenle yapma ve işverenin haklı menfaatlerini korumak üzere sadakat göstermekle yükümlüdür. Bu kapsamda işçinin iş görme edimini yerine getirirken işverenin haklı menfaatlerini¹¹⁶ koruması, işverene sadık olması ve bunun için özen göstermesi gerekmektedir.¹¹⁷ Ancak işçinin gereken özeni göstermesi yeterli olup, sonuca ilişkin bir sorumluluğu bulunmamaktadır.¹¹⁸ İşçinin eser sözleşmesinde olduğu gibi bir sonuç sorumluluğu yoktur.¹¹⁹ Bu bağlamda işçi, iş görme edimini yerine getirirken özen borcuna uygun hareket etmiş olmasına karşın istenen sonuç ortaya çıkmamışsa işçi gereken özeni gösterdiği için herhangi bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.¹²⁰ Bir başka ifadeyle işçinin sözleşme ile hedeflenen amacın gerçekleşmesi

¹¹⁴ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83; Süzek. "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". s. 241-242; Ufuk Can Kurşun. *Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları*. 1. bs. (İstanbul: Platon Hukuk 2022). s. 21; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 105-106; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 102.

¹¹⁵ Kazancı. a.g.t., s. 8; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Akyiğit. a.g.e., s. 40-42; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 27-28.

¹¹⁶ Aynı şekilde İsviçre Borçlar Kanunu'nun (OR) 321a maddesinin 1. fıkrasına göre çalışan kendisine verilen işi özenle yapmak ve işverenin meşru menfaatlerini iyiniyetli bir şekilde korumakla yükümlüdür.

¹¹⁷ Nihat Yavuz. a.g.e., s. 2322; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242; Kayırgan. a.g.m., s. 461-462; Kurşun. a.g.e., s. 66; Muş. a.g.e., s. 2.

¹¹⁸ Kayırgan. a.g.m., s. 461; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; İşçi, üstlendiği işi gördüğü sırada özen borcu altındadır. İş görme ediminin söz konusu olduğu sürecin tümünde işçi özen göstermelidir.

¹¹⁹ Makas. a.g.m., s. 153; Akkurt. a.g.m., s. 44-45.

¹²⁰ Makas. a.g.m., s. 153; Akkurt. a.g.m., s. 44; Muş. a.g.e., s. 2; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34-35.

için gereken özeni göstererek üstlendiği borcu ifa etmesi yeterli görülmektedir.¹²¹ Dolayısıyla işçinin sonuç sorumluluğu bulunmamaktadır.¹²²

Bu kapsamda işçi, işine gereken özeni göstermeli¹²³, işi yaparken tüm bilgi ve donanımını ortaya koymalıdır.¹²⁴ Öyle ki, işçi azami surette dikkat ve çabayı göstermelidir.¹²⁵ Ancak, işçinin özen yükümlülüğü sadece işi özenle yapmaktan ibaret değildir. Zira işçi işverenin makinelerini, iş ile ilgili ekipmanlarını, teknik ekipmanlarını ve sistemlerini ve araçlarını profesyonel bir şekilde kullanmak ve bunlarla birlikte işi yaparken kendisine verilen malzemeyi özenli kullanmakla yükümlüdür (Art. 321a/II). Yine TBK m. 396/II hükmüne göre işçi, işverene ait makineleri, araç, gereçleri ve teknik sistemleri, tesisleri usulüne uygun kullanmak ve işin görülmesi için kendisine verilen malzemeyi özen göstererek kullanmakla yükümlüdür. Adı geçen hükümden hareketle işçi, işyerinde bulunan ve kendisine tahsis edilen araç, gereç, makine ve teçhizatı da özenle kullanmalı ve bu araç ve gereçleri korumalıdır.¹²⁶ Bir başka ifadeyle işçinin işyerindeki araç, gereç ve malzemelerin zarar görmemesi ve arızalanmaması için azami özeni göstermesi zorunludur. Ayrıca işçinin, kendisinden kaynaklanmasa dahi çalışma ortamında karşılaştığı ya da haber aldığı zarar verici durumları ve arızaları da işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹²⁷ Zira işçinin özen borcu, geniş kapsamlı bir borçtur. Hatta, işçinin özen borcu iş sağlığı ve güvenliği yönü¹²⁸ de olan bir borçtur. Bu bağlamda özen borcu kapsamında işçinin iş

¹²¹ Y.9.HD, T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/#:~:text=Hukuk%20Dairesi%20Karar%C4%B1%20E%3A%202021%2F6064,-Tarih%3A%2028%20Eyl%C3%BCl&text=%C3%96ZET%3A%206098%20say%C4%B1%C4%B1%20T%C3%BCrk%20Bor%C3%A7lar,menfaatinin%20korunmas%C4%B1nda%20sadakatle%20davranmak%20zorundad%C4%B1r.> [E.T.12.04.2024].

¹²² Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34; Kurşun. a.g.e., s. 66; Makas. a.g.m., s. 156-158.

¹²³ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-551: İşçinin, iş görme borcu ve sadakat borcu kapsamında sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmesi halinde özen borcuna aykırılık açısından da herhangi bir sorumluluğu doğmayacaktır.

¹²⁴ YHGK, T.04.07.2018, E.2015/22-1745, K.2018/1320 <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukum-lulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.27.03.2024].

¹²⁵ Çevik. a.g.t., s. 216-217; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

¹²⁶ Erol. a.g.e., s. 81; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 244-245; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

¹²⁷ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9-10; Özekinci. a.g.t., 28-29; Kurşun. a.g.e., s. 66-67.

¹²⁸ Daha sonra ele alacağımız "İşçinin Özen Borcunun İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi" başlığı altında işçinin özen borcunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkisi ele alınarak iş sağlığı ve güvenliği yönüyle işçinin özen borcu detaylı şekilde incelenecektir. Ancak yeri gelmişken kısaca değinecek olursak işçinin özen

sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranması gerekir.¹²⁹ Yapılan açıklamalar çerçevesinde işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır. Yine işçi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işverenin emir ve talimatlarına¹³⁰ da uygun davranmakla yükümlüdür.¹³¹

Görülüyor ki, özen borcunun bir gereği olarak işçi tamamen yaptığı işe odaklanmak zorundadır. Bu nedenle işçi, iş görme borcunu yerine getirirken tüm dikkatini yapmakla yükümlü olduğu işe vermelidir.¹³²

İşçi, üstlendiği işi özenle ifa etmeyi yüklenmektedir.¹³³ Zira işçi özen borcuna aykırı davranmış ve bu nedenle işveren de bir zarara uğramışsa işçinin işverenin oluşan bu zararlarını tazmin etme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.¹³⁴

borcu, iş sağlığı ve güvenliğine doğrudan etki edebilen ve gereği gibi ifa edilmemesi halinde iş sağlığı ve güvenliğine zarar verebilen bir borçtur. Makas. a.g.m., s. 159-160.

¹²⁹ <https://karahanhukuk.com.tr/iscinin-ozen-yukumlulugu-is-sozlesmesinin-hakli-nedenle-feshi/> [E.T.05.04.2022].

¹³⁰ Yargıtay, iş ile ilgili işverenin işçilere emir ve talimat verebileceğini ve bu kapsamda işçileri denetleyebileceğini ifade etmiştir Y.13.HD. T.02.04.2015, E.2014/24026, K.2015/10423. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/13-hukuk-dairesi-e-2014-24026-k-2015-10423-t-2-4-2015> [E.T. 13.11.2022]; Y.9.HD. T.18.10.2016, E.2016/20798, K.2016/18086. www.karararama.yargitay.gov.tr/yargitayBil-giBankasiistemciWeb/pf/sorgula.xhtml [E.T. 17.11.2022]; Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867. <https://www.kararara.com/yargitay/9hd/k3196.htm> [E.T. 15.11.2022].

¹³¹ Baloğlu. a.g.m., s. 18-19; Kurşun. a.g.e., s. 78-79; Seracettin Göktaş. *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2020). s. 28-29; Gaye Baycık. *"İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2018). s. 87-88; Haluk Hadi Sümer. "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 19. (İstanbul 2010). s. 70-71: İş organizasyonu kapsamında işverenin gözetimi ve denetimi altında işçinin iş görme borcunu yerine getimesi gerekmektedir.

¹³² Erol. a.g.e., s. 80; Çevik. a.g.t., s. 214-215; Dursun. a.g.m., s. 2422.

¹³³ Akyiğit. a.g.e., s. 581; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115.

¹³⁴ Akkurt. a.g.m., s. 26; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3707-3708.

Anlaşıldığı üzere işçinin özen borcunun farklı yönleri bulunmaktadır. Ayrıca özen borcu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer borçlarıyla da ilişkili bir borçtur. Zira işçinin özen gösterme yükümlülüğü sadece işin görülmesine ilişkin bir borç değildir. İşçinin sözleşmeden doğan diğer borçlarını ifa ederken de özen borcuna uygun hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³⁵

1.6. İŞ GÖRME BORCUNUN ÖZEN BORCUNA ETKİSİ

1.6.1. İş Görme Borcu Açısından Özen Borcu

Bir iş görme sözleşmesi olan iş sözleşmesi kapsamında temel olarak işçinin sözleşmeye konu işi görme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³⁶ İş görme borcu¹³⁷, işe hazırlık, ifaya başlama, işi görme ve işi tamamlama olmak üzere bir bütünü ifade etmektedir.¹³⁸ Aksi kararlaştırılmadığı müddetçe iş görme borcu, işçinin şahsen ifa etmesi gereken bir borçtur. Bu bağlamda aksi yönde bir düzenleme bulunmamakta ise iş görme borcu işçinin şahsına bağlı bir borçtur.¹³⁹ Zira iş sözleşmesinde işçinin kişiliği ön planda tutulmaktadır ve işçi de şahsi edim yükümlülüğü altına girmektedir.¹⁴⁰ Ayrıca, bağımlılık ilişkisi¹⁴¹ nedeniyle işçi,

¹³⁵ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-5.

¹³⁶ Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. 1. bs. (Ankara: Turhan Kitanevi. 2009). s. 131-132; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549; Müjdat Şakar. *İş Hukuku Uygulaması*. 12. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi. 2022). s. 15-16; Haluk Hadi Sümer. *İş Hukuku*. 26. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık.2022). s. 36-37.

¹³⁷ A. Eda Manav Özdemir ve İstar Urhanoglu. "Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi". *YBHD*. S. 2. (Ankara 2022). s. 1440: İşçi bir ücret karşılığında iş görme borcunu yerine getirmektedir. Buna göre hatır karşılığı yapılan işler iş sözleşmesine konu olmamaktadır. Bu yönüyle iş sözleşmesi vekalet sözleşmesinden ayrılmaktadır.

¹³⁸ Makas. a.g.m., s. 153; Özkan Koç. a.g.m., s. 1213-1214; Çevik. a.g.t., s. 66-68; Seza Reisoğlu. *Hizmet Akdi*. (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları. 1968). s. 40-41; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247.

¹³⁹ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 582-586; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115; Nizamettin Aktay. Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*. 6. bs. (Ankara: Gazi Kitabevi. 2013). s. 93; Ercan Güven ve Ufuk Aydın. *Bireysel İş Hukuku*. 5. bs. (Eskişehir: Nisan Kitabevi. 2017). s. 36; Eyrenci. Taşkent ve Ulucan. a.g.e., s. 23; Göktaş. a.g.e., s. 25; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 543; Süzek. *İş Hukuku*. s. 153; Erol. a.g.e., s. 23: İş sözleşmesi, kişisel bir ilişki kuran ve işçinin şahsi özelliklerini ön planda tutan bir sözleşmedir.

¹⁴⁰ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 542-543.

¹⁴¹ Bağımlılık ilişkisi iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran, iş sözleşmesinin karakteristik bir özelliğidir. Örneğin vekalet sözleşmesinde iş sözleşmesinde olduğu gibi bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır. Y.9.HD. T.03.05.2012, E.2010/7939, K.2012/15559, <https://www.inciroglu.danismanlik.com/2017/10/09/is-sozlesmesini-diğer-is-gorme-sozlesmelerinden-ayiran-olcutler/> [E.T.22.06.2023].

iş yaparken işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.¹⁴² Bu nedenle işçi ile işveren arasında kişisel ve hukuki bir ilişki söz konusu olmaktadır.¹⁴³ Ancak, işçinin kişiliğini baz alan bir iş sözleşmesi söz konusu değilse iş görme borcunu işçinin şahsen ifa yükümlülüğü yoktur. Böylesi bir durumda işçiden başka bir kimsenin de sözleşmeye konu olan işi görmesi mümkündür.¹⁴⁴ Yapılan açıklamalar gösteriyor ki aksi durum yoksa kural işçinin şahsen işi görmesi yönündedir. Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin iş görme borcunu üçüncü kişiye devredebilmesi veya yardımcı kişi kullanabilmesi için, sözleşmeden veya durumun gereğinden işçinin işi bizzat ifa etmesi gerektiği anlaşılmıyor olmalıdır. Örneğin, kapıcılık sözleşmesinde mutlaka kapıcının edimi ifa etmesi gerektiği gibi bir zorunluluk söz konusu değildir ve bu nedenle kapıcının eşi de kapıcının yerine geçerek edimi ifa edebilmektedir.¹⁴⁵

Bahsi geçen açıklamalar ışığında iş görme borcu, sadece tarafların belirlediği işin görülmesinden ibaret olmayıp, aynı zamanda işçinin üstlendiği işi özenle görmesini de ifade etmektedir.¹⁴⁶ Yargıtay da iş görme borcunu özen borcu ile birlikte değerlendirmiştir.¹⁴⁷ İş görme borcunun tüm evrelerinde işçinin özenle iş görme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁴⁸ Ancak, işçinin iş görme borcunu ifası sırasında

¹⁴² Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 27-28; Ekmekçi. a.g.e., s. 20; Çevik. a.g.t., s. 96-97; Eldem Ecehan Yapışlar. "Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Dönme Hakkı (Ayıp Ve Temerrüt Halleri Hariç Olmak Üzere)". (Yüksek Lisans Tezi. Medipol Üniversitesi 2019). s. 20; Sümer. "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru". s. 69; Sarper Süzek. *İş Hukukunun Genel Esasları*. (Ankara: Savaş Yayınevi. 1998). s. 179-180.

¹⁴³ Akyiğit. a.g.e., s. 40-42; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 484; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. s. 93.

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 583-586; Çevik. a.g.t., s. 101-102.

¹⁴⁵ Zencir Yumuşakbaş. a.g.e., s. 34; Dursun. a.g.m., s. 2415; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 241-242.

¹⁴⁶ Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3707; İşçinin işverenin denetimi ve gözetimi altında işverenin talimatları çerçevesinde iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir AYM, T.26-27.09.1967, E.1963/336, K.1967/29. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf> [E.T. 15.09.2022].

¹⁴⁷ YHGK, T.04.07.2018, E.2015/22-1745, K.2018/1320, <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T. 23.03.2024].

¹⁴⁸ Makas. a.g.m., s. 153; Özkan Koç. a.g.m., s. 1213-1214; A. Can Tuncay. "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları". *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. S. 6. (İstanbul: 2005). s. 650-652; Dursun. a.g.m., s. 2413-2414.

göstermesi gereken özenin derecesi, kural olarak iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Ayrıca mutlaka iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme yapılması şart değildir. İş sözleşmesinde bu yönde bir düzenlemenin yapılmaması halinde; işçinin mesleki bilgisi, tecrübesi, yetenekleri, nitelikleri ve işin niteliği kapsamında aynı işi yapan ortalama bir işçi baz alınarak belirlenmektedir.¹⁴⁹ Bunun yanında işçinin iş görme borcu kapsamında, kararlaştırılan işi görmesi ve gereken özeni göstermesi yeterli olup, istenen sonucun gerçekleştirememesinden dolayı sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.¹⁵⁰ Burada mesleki özenin gösterilmemesi halinde bir sorumluluk söz konusu olmaktadır.¹⁵¹ İş görme borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğu oluşmaktadır.¹⁵²

1.6.2. Özen Borcu İle İş Görme Borcu Arasındaki İlişki

İşçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli ve kişisel nitelikte borç yükleyen iş görme borcunu özenli bir şekilde yerine getirmesi gerekir.¹⁵³ İşçinin özen borcu, iş görme ediminin temel unsurlarından biridir. İş görme edimi kapsamında işçinin gereken dikkat ve çabayı göstermesi gerekmektedir.¹⁵⁴ Zira işçinin iş görme borcunu, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda özenli bir şekilde ifa etme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁵⁵

¹⁴⁹ Akkurt. a.g.m., s. 26-27; Özekinci. a.g.t., s. 29-30.

¹⁵⁰ Makas. a.g.m., s. 153; Akkurt. a.g.m., s. 44.

¹⁵¹ Y.9.HD. T.28.09.2021. E.2021/6064. K.2021/13141. <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.15.03.2024].; D3.D. E.2008/3229. K.2010/2725. T.13.05.2010. <http://www.cetinkaya.av.tr/Dosyalar/7cc9fdc6-7108-4d16-83ae-57743574cd7b.pdf> [E.T.26.06.2023].

¹⁵² İş görme borcuna aykırılık nedeniyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Ancak iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin sadece bir kere uyarılması söz konusu ise işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi mümkün olmayacaktır. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemekte ısrar etmesi ve bu konuda sürekli uyarılması halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir Y.9.HD. T.01.06.2016. E.2016/18185, K.2016/12923. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-is-gorme-edimini-yerine-getirmediginden-soz-edebilmek-icin-isverenin-hatirlatmasina-karsin-yap-mamakta-ısrar-etmis-olmasinin-gerekmesi> [E.T.16.06.2023].

¹⁵³ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 61-62; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242.

¹⁵⁴ Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2421.

¹⁵⁵ Çevik. a.g.t., s. 219; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 548-549; Ayşen Altıntepe. *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı*. (Doktora Tezi İstanbul Kültür Üniversitesi 2014). s. 72-73; Sevgi Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2019). s. 23-24; İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma ve işveren denetimine katılma yükümlülüğü olup, işçi iş ile ilgili işverenin taleplerini karşılamakla yükümlüdür.

Öğretide bir görüşe göre, özen borcu iş görme ediminin ifası esnasında yapılması gereken yan edim yükümü olarak kabul edilmektedir.¹⁵⁶ Buna göre özen borcu, işçiye bir yan edim yükümlülüğü yüklemektedir. İşçinin özen borcu bir yan edim yükümlülüğü olarak kabul edildiği için, işçinin özen borcu işçinin asli edim borcunun ifasına hizmet etmektedir. O nedenle işçinin özen borcu asli edim borcuna etki etmektedir.¹⁵⁷ Öyleyse işçinin özen borcu tali nitelikte bir borçtur. Bu nedenle asli edim yükümü olan iş görme ediminin olmaması ya da sözleşmenin geçersiz olması halinde özen borcundan da bahsetmek mümkün olmayacaktır.¹⁵⁸ Yargıtay ise, özen borcunun iş görme borcunu tamamladığını, ve onun bir parçası olduğunu kabul etmiştir.¹⁵⁹ Kanaatimizce işçinin özen borcu tali nitelikte bir borçtur. Zira özen borcu, iş görme borcuna bağlı bir borç olarak ortaya çıkmakta ve iş görme borcuna bağlı olarak varlık sürdürmektedir.

Özen borcuna aykırılık sonucunda işin kötü ifası, iş görme borcunun da ihlali anlamına gelmektedir.¹⁶⁰ Zira işçi özen göstermemek suretiyle iş görme edimini gerektiği şekilde ifa etmemiş olmaktadır.¹⁶¹

Görülüyor ki, işçinin özen borcu niteliği itibarıyla bağımsız ayrı bir borç değildir.¹⁶² İşçinin özen borcu, iş görme borcunun içinde yer alan ve iş görme borcunu tamamlayan bir yan yükümlülüktür.¹⁶³ Ancak işçinin özen borcu TBK m. 396 hükmünde düzenlenmemiş olsaydı dahi işçinin, iş görme edimini yerine getirirken dürüstlük kuralının gereği olarak

¹⁵⁶ Makas. a.g.m., s. 151; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242: Böylelikle özen borcu yan edim yükümlülüğü olarak görülmektedir. Bir başka ifadeyle iş görme borcu asli edim borcu iken, özen borcu iş görme borcuna bağlı yan edim yükümlülüğü olarak nitelendirilmektedir.

¹⁵⁷ Dursun. a.g.m., s. 2421; Özekinci. a.g.t., s. 29.

¹⁵⁸ Kübra Doğan Yenisey: "Hizmet Sözleşmesi". (İstanbul: Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu. 2012). s. 305; Makas. a.g.m., s. 151; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243.

¹⁵⁹ YHGK, T.04.07.2018, E.2015/22-1745, K.2018/1320, <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T. 23.03.2024].

¹⁶⁰ Vogg. a.g.e., s. 4; Özekinci. a.g.t., s. 29.

¹⁶¹ Çevik. a.g.t., s. 211; Muş. a.g.e., s. 3-4.

¹⁶² Hamdi Mollamahmutoğlu. "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (I)". *Yargıtay Dergisi*. c. 13. S. 1-2. (Ankara 1997). s. 118; Demir ve Gençç Demir. a.g.m., s. 4-5; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242.

¹⁶³ Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83; Dursun. a.g.m., s. 2421.

kendisinden beklenen her tür özeni gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁶⁴ İşçinin özen borcundan söz edebilmek için geçerli bir iş sözleşmesinin kurulmuş olması gerekmektedir.¹⁶⁵ Geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde işçi ayrıca taahhüt etmemiş olsa dahi işi özenle yapma mükellefiyeti altına girmektedir.¹⁶⁶

İşçinin iş sözleşmesi kapsamında temel edim borcu olan iş görme edimini yerine getirirken kendisinden beklenebilecek tüm dikkati göstermesi, mesleki bilgiye sahip olması, sahip olduğu mesleki bilgisini gerektiği şekilde kullanması, fikri ve bedeni kabiliyetleri doğrultusunda gereken çabayı harcaması arzu edilmektedir.¹⁶⁷ Örneğin işçi verilen elbise siparişini yetiştirmek için tüm mesleki, bedeni ve fikri yeteneklerini ortaya koymuş ve emek harcamışsa siparişi teslimde gecikse dahi özen borcuna uygun hareket etmiş olur.¹⁶⁸ Ayrıca bu durum nedeniyle işçinin bir sorumluluğu söz konusu olmayıp, ancak işverenin sorumluluğu mevzu bahis olmaktadır.¹⁶⁹

İşçinin iş görme edimini yerine getirirken gerek işverenin, gerek işyerinin menfaatlerini gözetmesi beklenir.¹⁷⁰ Bu bağlamda işçinin özen yükümlülüğü kapsamında işyerinde kullanılan araç, gereçleri, teknik ekipmanları, sistemleri, işverenin malzemelerini, usulüne uygun kullanması gerekir. Buna göre işçinin kendisine tahsis edilen malzemeleri, ekipman ve araçları kullanırken azami dikkat göstermesi ve bu araç ve gereçlere zarar vermekten kaçınması gerekmektedir.¹⁷¹

¹⁶⁴ Ali Avcı. "Türk Borçlar Kanunu'nda Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu". *TBB Dergisi*. S. 119. (Ankara 2017). s. 369; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 245-246; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 42-44.

¹⁶⁵ Makas. a.g.m., s. 153-154; Kazancı. a.g.t., s. 8-10.

¹⁶⁶ İhsan Erdoğan. "İşçinin Özen Borcu". *GÜİİBFD*. c. 1. S. 1-4. (Ankara: 1985). s. 134.

¹⁶⁷ Çevik. a.g.t., s. 212-213; Bedir. a.g.m., s. 156-158; Erdoğan. "İşçinin Özen Borcu". s. 135-136.

¹⁶⁸ Makas. a.g.m., s. 153; Akkurt. a.g.m., s. 44-45: İşçinin özen borcu işçinin iş gördüğü süreci kapsayıp, iş görme sürecinin sonucunu kapsamamaktadır. İşçinin özen borcuna uygun davrandığının kabul edilebilmesi için işçinin iş görme eylemini icra ederken beklentileri karşılamak üzere çaba harcaması ve azim göstermesi yeterlidir. Bu şartlar altında verilen süre sonunda istenen işi tamamlayamayan işçinin özen borcuna aykırılık dolayısıyla sorumluluğu oluşmayacaktır.

¹⁶⁹ Makas. a.g.m., s. 153; Akkurt. a.g.m., s. 44-45.

¹⁷⁰ Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102.

¹⁷¹ Muş. a.g.e., s. 2; Çevik. a.g.t., s. 216-217.

Özen borcu kapsamında işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma noktasında da gereken çabayı göstermesi elzemdir.¹⁷² Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması, işyerindeki tüm işçilerin sağlığı açısından önemli olmakla birlikte, çalışma ortamının güvenliği açısından da önemlidir.¹⁷³

Bu bağlamda işçinin gerek kendi sağlığı, gerek diğer işçilerin sağlığı gerekse işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmak üzere dikkatli olması ve her türü önlemi alması gerekir.¹⁷⁴ Zira işçinin isteyerek iş görme edimini gerektiği şekilde yerine getirmeyerek iş güvenliğinin tehlikeye girmesine yol açması halinde işverene ait olan veya işverene ait olmasa da işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata 30 günlük ücretinin üzerinde zarara uğratması halinde işveren işçinin sözleşmesini tazminat ödemeksizin haklı nedenle feshedebilmektedir.¹⁷⁵

1.7. SADAKAT BORCUNUN ÖZEN BORCUNA ETKİSİ

1.7.1. Sadakat Borcu Açısından Özen Borcu

Sadakat borcu kapsamında işçinin işverenin menfaatlerine uygun davranması, işverenin menfaatine ters düşecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.¹⁷⁶ O nedenle sadakat borcu kapsamında işçinin olumlu davranışlarda bulunma ve olumsuz davranışlarda bulunmama şeklinde çift taraflı bir yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁷⁷ Bu bağlamda işçinin kendi iradesiyle veya ihmalkarlığı ya da gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması nedeniyle işvereni zarara uğratması¹⁷⁸ halinde sadakat borcuna aykırılık söz konusu

¹⁷² <https://karahanhukuk.com.tr/iscinin-ozen-yukumlulugu-is-sozlesmesinin-hakli-nedenle-feshi/> [E.T.05. 04.2022].

¹⁷³ Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Baloğlu. a.g.m., s. 18-19.

¹⁷⁴ Baloğlu. a.g.m., s. 18; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-9.

¹⁷⁵ İş K. m. 25/II; Ayrıca bkz. Kurşun. a.g.e., s. 68; Yener. a.g.e., s. 39-40.

¹⁷⁶ Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115.

¹⁷⁷ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36; Hande Albayrak Gül. "İşçinin Sadakat Borcu". *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 11. S. 141-142. (İstanbul 2016). s. 115-117.

¹⁷⁸ Yargıtay, işçinin çalıştığı işletmeye ait ticari sır niteliğindeki bilgileri başka bir işletmeye menfaat

olmaktadır.¹⁷⁹ İşçinin asli edim borcu olan iş görme borcu, yan edim yükümlülükleri ve genel davranış yükümlülükleri sadakat borcunun kapsamına girmektedir.¹⁸⁰ Dolayısıyla sadakat borcu kapsamında kişinin kendisine verilen görevi önemsemesi ve yükümlülüklerini ihlal etmemesi gerekmektedir.¹⁸¹

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise, sadakat borcunun sadece iş ilişkisi ile sınırlı bir borç olmadığıdır. Örneğin sadakat borcunun kapsamına giren sır saklama yükümlülüğü sadece iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre zarfında değil, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam edebilen bir yükümlülüktür.¹⁸² Zira işçi işyerinde çalıştığı süre içerisinde işverene ve işyerine ait önemli bilgiler öğrenebilmektedir. İşçinin bu bilgileri, iş sözleşmesi sona erdikten sonra kullanması işverene ve işyerine zarar verebilmektedir.¹⁸³

İşçinin çeşitli şekillerde sadakat borcuna aykırı davranması mümkündür.¹⁸⁴ Zira işçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlali dışında başka şekillerle sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi mümkündür. İşçinin işverenle rekabet içine girmesi ya da kendisine emanet edilen malları çalması veyahut başka bir şekilde kendisine menfaat sağlaması gibi işverenin güvenini kötüye kullanarak sadakat borcuna aykırı davranması mümkündür.¹⁸⁵ İşçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eden örnekleri arttırmak mümkündür. İşçinin işveren ile

karşılığında vermesi halinde işçinin sadakat borcunu ihlal ettiğine hükmetmiştir Y.HGK, T.09.03.2016, E.2014/11-866, K.2016/889. <http://karamercanhukuk.com/yargitay-karari/iscinin-sadakat-yukumlulugu-rekabet-yasagi-is-mahkemeleri-gorevlidir>, [E.T.09.11. 2022].

¹⁷⁹ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 146-148; Ayşe Acar Umut. "İşçinin Sadakat Borcu ile Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. c. 18. S. 72. (İstanbul 2021). s. 1496-1498.

¹⁸⁰ Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82; Kayırgan. a.g.m., s. 460; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 2; Dursun. a.g.m., s. 2418.

¹⁸¹ Leopold Bauer. *Vorstandshaftung und Expertenrat- Verantwortung und Delegation in der Aktiengesellschaft*. (Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors des Rechts bei der Bucerius Law School in Hamburg 2022). s. 48-52.

¹⁸² Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 38; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 244-245.

¹⁸³ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 2-4; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 83-84.

¹⁸⁴ İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları. (t.y.). http://www.tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_78.pdf [E.T.22.06.2023].

¹⁸⁵ Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 38-40; Acar Umut. a.g.m., s. 1499-1500.

arasındaki güveni zedeleyecek bir davranışta bulunması halinde sadakat borcuna aykırılığın oluşması mümkündür.¹⁸⁶ Yargıtay, sadakat borcuna aykırılığın oluşması için mutlaka işverenin zarar görmesini gerekli görmemiştir.¹⁸⁷

Görüldüğü üzere işçinin kişisel özelliklerini ön planda tutan iş sözleşmesinde sadakat borcuna büyük anlam yüklenmiştir. Böylelikle işçinin sadakat ve bağlılık içinde olması amaçlanmıştır.¹⁸⁸ Sadakat borcu, işçinin kendisine verilen işi ifa ederken doğruluk ve güven ilişkisine uygun davranmasını zorunlu tutan bir borç olması sebebiyle iş sözleşmesinden doğan temel bir borçtur.¹⁸⁹ Zira sadakat borcu kapsamında işçinin hem işverenin hem de işletmenin çıkarlarını koruması ve her ikisinin de zarar görmesine neden olabilecek bir teşebbüste bulunmaması, böyle davranışlardan kaçınması gerekmektedir.¹⁹⁰ Ayrıca sadakat borcu kapsamında işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda özenle iş görme borcunu yerine getirmesi beklenmektedir.¹⁹¹ O halde genel olarak sadakat borcu, işçinin iş görme borcunu ifa ederken doğruluk ve bağlılık içinde olması şeklinde tanımlanması mümkün bir borçtur.¹⁹²

Anlaşıyor ki, sadakat borcu iş sözleşmesi açısından gözardı edilecek nitelikte değildir. Bu nedenle öğretide sadakat borcunun niteliğine ilişkin tartışmalar yapılmıştır.¹⁹³ Öğretide bir görüşe göre sadakat borcu özen borcunu tamamlayan nitelikte bir borçtur.¹⁹⁴ Öğretide bir diğer görüşe göre sadakat borcu bir yan borçtur.¹⁹⁵ Öğretide bir başka görüşe göre,

¹⁸⁶ Koller. a.g.e., s. 12-13; Acar Umut. a.g.m., s. 1500-1502; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 84-85; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 460-462.

¹⁸⁷ Y.HGK. T.29.03.2017, E.2017/1722, K.2017/586 <https://ergur.av.tr/iscinin-sadakat-borcuna-aykiri-davranisi-halinde-isverenin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakini-kullanabilmesi-icin-bundan-zarar-gormus-olmasi-gerekmedigi-gibi-zarar-miktarinin-da-bir-onemi-yoktur/> [E.T.23. 06.2023].

¹⁸⁸ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115-116.

¹⁸⁹ Kayırgan. a.g.m., s. 462; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243.

¹⁹⁰ Akkurt. a.g.m., s. 28; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 83-84; Kurşun. a.g.e., s. 66-67.

¹⁹¹ Erol. a.g.e., s. 84-85; Albayrak Gül. a.g.m., s. 150-152; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115.

¹⁹² Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83.

¹⁹³ Haluk Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü. 1977). s. 49-50.

¹⁹⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550.

¹⁹⁵ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 284-285; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82.

sadakat borcunun niteliği her olaya göre farklılık göstermektedir. Bu noktada her olayın özelliğine göre bir değerlendirmenin yapılması isabetli olacaktır.¹⁹⁶ Kanaatimizce sadakat borcu, özen borcu ile içiçe girmiş, özen borcunu doğrudan etkileyen bir borçtur. Zira işçinin sadakat borcu, aynı zamanda her yönüyle işine özen göstermeyi zorunlu kılmaktadır. İşine özen göstermeyen işçinin sadakat borcuna uygun hareket ettiğini söylemek hayatın gerçekleriyle örtüşmemektedir.

1.7.2. Özen Borcu İle Sadakat Borcu Arasındaki İlişki

İşçinin özen ve sadakat borcu, TBKm.396'da hüküm altına¹⁹⁷ alınmıştır. Ayrıca şu hususu belirtmek gerekir ki, işçinin özen borcu ile sadakat borcu çıkış noktası itibarıyla aynı kaynaktan beslenmektedir.¹⁹⁸ Gerek sadakat borcunun gerek özen borcunun temelinde TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı yer almaktadır.¹⁹⁹ Zira iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu sürede işçiden doğruluk ve bağlılık kuralına uygun hareket etmesi beklenmektedir.²⁰⁰ Görüldüğü gibi özen borcunun sadakat borcundan ayrı düşünülmesi söz konusu değildir. Bu kapsamda işçinin iş görürken sadakat borcunun bir gereği olarak özen borcu da bulunmaktadır.²⁰¹ O nedenle özen borcu, sadakat borcunun içinde yer almaktadır. Özen borcu kapsamında da işçinin işverenin menfaatlerinin zarar görmemesi için gereken dikkat ve çabayı göstermesi beklenmektedir.²⁰²

¹⁹⁶ Kayırgan. a.g.m., s. 474; Acar Umut. a.g.m., s. 1491-1493; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550.

¹⁹⁷ Y.9.HD, T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/#:~:text=Hukuk%20Dairesi%20Karar%C4%B1%20E%3A%202021%2F6064,-Tarih%3A%2028%20Eyl%C3%BCl&text=%C3%96ZET%3A%206098%20say%C4%B1%C4%B1%20T%C3%BCrk%20Bor%C3%A7lar,menfaatinin%20korunmas%C4%B1nda%20sadakatle%20davranmak%20zorundad%C4%B1r.> [E.T.12.04.2024]: Yargıtay da işçinin özen ve adakat borcuna ilişkin verdiği kararlarda TBK'nin 396. maddesine vurgu yapmış ve TBK'nin 396. maddesi çerçevesinde çözüm getirmeyi uygun görmüştür.

¹⁹⁸ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Kurşun. a.g.e., s. 66; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115.

¹⁹⁹ Avcı. a.g.m., s. 369-370; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242.

²⁰⁰ Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 276-277; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36; Ayrıca bkz. <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedele-feshedilebilir-mi> [E.T.13.04.2024].

²⁰¹ Brors. a.g.t., s. 9; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115.

²⁰² Ertaş. a.g.e., s. 30; Albayrak Gül. a.g.m., s. 157-158.

Belirtmek gerekir ki, İş K. m. 25/II-ı hükmünde de işçinin sadakat ve özen borcunu ilgilendiren bir düzenleme bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre, işçinin özen ve sadakat borcuna uymaması halinde işverenin iş akdini haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.²⁰³ Bu nedenle işçinin özen borcuna aykırı davranışı aynı zamanda sadakat borcunun da ihlali anlamına gelmektedir ve iş akdinin feshi yoluna gidilebilmektedir.²⁰⁴ Anlaşılabacağı üzere sadakat borcunun kapsamı çok geniştir.²⁰⁵ Sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin iş görme edimini yerine getirirken kendi kapasitesi dahilinde gereken özeni göstermesi arzu edilmektedir.²⁰⁶ Sadakat borcu kapsamında işçinin bazı davranışları yapması, bazı davranışları da yapmaması gerekmektedir. Özen borcu kapsamında da işçinin iş görme edimini dikkatli ve özenli şekilde yapması ve işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması beklenmektedir.²⁰⁷ Bu nedenle işçinin özen borcu, sadakat borcunu tamamlayan nitelikte bir borçtur.²⁰⁸ Dolayısıyla gerek özen borcu kapsamında gerek sadakat borcu kapsamında işçinin doğruluk ve bağlılık içinde, işverenin menfaatine hizmet edecek şekilde iş görme edimini yerine getirmesi esastır.²⁰⁹ Aksi takdirde işçinin hukuki sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olmaktadır.²¹⁰

1.8. ÖZEN BORCUNA UYGUN DAVRANMANIN ARANACAĞI AN

İş görme borcu, işe hazırlık, işe başlama ve işin tamamlanarak sonucun elde edilmesi safhalarının tamamını kapsamaktadır. Bu nedenle özen borcunun da iş görme borcunun

²⁰³ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4; Ertaş. a.g.e., s. 29-30; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 454.

²⁰⁴ Y.11.HD, T.03.12.2021, E.2021/1534, K.2021/681 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2021-1534-k-2021-6811-t-3-12-2021> [E.T.04.04.2024].

²⁰⁵ Kayırgan. a.g.m., s. 462; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83.

²⁰⁶ Yavuz. a.g.e., s. 2322-2324; Albayrak Gül. a.g.m., s. 153-155.

²⁰⁷ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 148-149; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550.

²⁰⁸ Brors. a.g.t., s. 8-9; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550.

²⁰⁹ Avcı. a.g.m., s. 369-370; Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 276-277; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36.

²¹⁰ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.23.06.2023].

tüm bu safhalarında olması gerekmektedir.²¹¹ Bir başka ifadeyle işçiler, iş görmek üzere işverenin egemenlik alanına girdikleri andan itibaren her türlü dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. O halde işe hazırlık süreci de iş görme borcunun bir parçası olduğu için, işe hazırlık sürecinde de işçinin özen yükümlülüğü olacaktır.²¹² Bu doğrultuda işçilerin toplanma noktalarından çalışma alanlarına giderken de özen yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Aynı şekilde işçilerin çalışma alanlarından ayrılıp toplanma noktalarına dönerken de özen yükümlülüğü devam etmektedir.²¹³

Anlaşılabacağı üzere iş görme borcu altına giren işçi aynı zamanda özen borcu altına da girmektedir.²¹⁴ Özen yükümlülüğü altına girien işçinin, iş görme borcunu yerine getirirken elinden gelenin en iyisini yapması, sözleşme menfaatinin gerçekleşmesi için çaba harcaması gerekmektedir.²¹⁵ Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin özen borcu sadece kendisine verilen işin görülmesi ile sınırlı bir borç değildir. İşçinin sözleşmeden doğan tüm borçlarını ifa ederken de özen borcuna uygun hareket etmesi beklenmektedir.²¹⁶ Özen borcunun kapsamı, kural olarak iş sözleşmesi çerçevesinde belirlenmektedir. Özen borcuna ilişkin iş sözleşmesinde bir düzenlemenin bulunmaması halinde işçinin, mesleki bilgisi, tecrübesi, yetenekleri ve işin niteliklerine göre özen göstermesi gerekir.²¹⁷ Ayrıca işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyması, dinlenme sürelerini dinlenerek geçirmesi ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarak alınan koruyucu tedbirlere uyması halinde işçinin gereken özeni göstermesi mümkün hale gelmektedir.²¹⁸

²¹¹ Makas. a.g.m., s. 153; Özkan Koç. a.g.m., s. 1213-1214.

²¹² Muhittin Astarlı. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2008) s. 141; Makas. a.g.m., s. 153-154.

²¹³ Süzek. *İş Hukuku*. s. 822; Dursun. a.g.m., s. 2419-2420.

²¹⁴ Çevik. a.g.t., s. 217; Muş. a.g.e., s. 2; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706-3707; Erol. a.g.e., s. 80; Özekinci. a.g.t., s. 29.

²¹⁵ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Zeynep Aslı. Özkan. *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2019). s. 104; Kurşun. a.g.e., s. 66-67.

²¹⁶ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

²¹⁷ Akkurt. a.g.m., s. 26; Dursun. a.g.m., s. 2421.

²¹⁸ Erol. a.g.e., s. 80; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 7-10; Savaş Taşkent. *İşverenin Yönetim Hakkı*. 1. bs. (İstanbul: Meter Matbaası. 1981). s. 10-12; İbrahim Aydın. "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi".

Özen borcu, sözleşme ile hedeflenen amacın gerçekleştirilmesi için iş görme ediminin ifa edilmesini sağlamaktadır.²¹⁹ Bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcun olan iş görme borcunu ifa ederken gereken ihtimamı göstermesi, mesleki tecrübesini ortaya koyması, zihinsel ve bedensel yeteneklerini işin gereklerine cevap verecek nitelikte kullanması beklenmektedir.²²⁰

1.8.1. Sözleşme Kurulma Sürecinde İşçinin Özen Borcu

Sözleşme kurulma sürecinde taraflar arasında bir sözleşme bulunmasa da, tarafların genel davranış yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu nedenle sözleşme kurulma sürecinde de özen yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.²²¹ Zira sözleşme kurulmamış olsa dahi tarafların olumlu davranışlar sergilemesi gerekmektedir.²²² Sözleşme görüşmeleri²²³ sürecinde her ne kadar taraflar arasında bir sözleşme olmasa da tarafların, karşı tarafın mal ve şahıs varlığı değerlerinin zarar görmemesi için gereken özeni göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle sözleşme görüşmeleri safhasında da tarafların birbirinin menfaatlerini korumak açısından dikkatli olması ve bunun için çaba harcaması önem arz etmektedir.²²⁴

TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. c. 19. S. 6. (Ankara 2006). s. 22-24.

²¹⁹ Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3705-3706.

²²⁰ Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Çevik. a.g.t., s. 217.

²²¹ Stefan Baum. "Der elektronische Vertragsabschluss". (Doktorarbeit. an der Hohen Juristischen Fakultät der Universität Basel. Deutschland. 2001). s. 215-216: İş sözleşmesi kurulmadan önce taraflar uzun görüşmeler yapabilir ve sözleşmenin içeriğine ilişkin bilgi paylaşımında bulunabilirler. Sözleşme kurulmadan önce taraflar yüzyüze sözleşmenin içeriği ve tarafların yükümlülükleri hakkında görüşebileceği gibi, internet ortamında da görüşmeler yapabilir.

²²² Dinçer Araz. a.g.m., s. 185; Durak. a.g.m., s. 245-247; Öcal Kemal Evren. *İşverenin El Kitabı*. 20. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2021). s. 44; Ayrıca bkz. <https://pusulaplus.com/brut-ve-net-ucret-nedir/#:~:text=Br%C3%BCt%20Maa%C5%9F%20Nedir%20%3F,tam%20olarak%20personellerin%20eline%20ge%C3%A7memektedir>. [E.T. 14.11.2022].

²²³ Ümit Gezder. *Türk İsviçre Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2009). s. 37-38: Taraflar çeşitli yollarla sözleşme görüşmelerine başlayabilmektedir. Ayrıca sözleşme görüşmelerinin bir sürece yayılması mümkündür.

²²⁴ Rona Serozan. "Yürürlükteki İfa Engelleri Haksız Fiiller Hukukunun Yetersizlikleri ve Bu Yetersizliklerin Aşılmasında Gidilecek Artan Kavramlar: "Sözleşmenin Müspet İhlali" ve "Culpa in Contrahendo". *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*. c. 15. S.18. (İstanbul 1990). s. 35-36; Durak. a.g.m., s. 245-247.

Sözleşme kurulma sürecinde taraflara atfedilen herhangi bir edim yükümlülüğü yoktur.²²⁵ Ancak sözleşme kurulmamış olsa da culpa in contrahendo kapsamında tarafların genel davranış yükümlülükleri bulunmakta olup, dürüst olmaları gerekmektedir.²²⁶ Bu gerekliliğin temelinde iyiniyetin ve güvenin korunması düşüncesi vardır.²²⁷ Dolayısıyla sözleşme henüz kurulmamış olsa da, tarafların özen yükümlülüğü doğmaktadır.²²⁸

Sözleşme görüşmeleri sürecinde ortaya çıkan özen yükümlülüğünün temelinde dürüstlük ilkesi bulunmaktadır (TMK m. 2). Bu nedenle sözleşme kurulma sürecinde de ortaya çıkan özen yükümlülüğü, doğruluk temelinde ve taraflar arasında oluşan güven çerçevesinde şekillenmektedir.²²⁹ Dolayısıyla tarafların süistimalde bulunarak karşı tarafı zarara uğratmaktan kaçınması gerekmektedir.²³⁰

Görülüyor ki, sözleşme görüşmeleri sürecinde de tarafların dürüstlük kuralları dahilinde hareket etmeleri üzerlerine düşen özeni göstermeleri gerekir.²³¹ Bu yönüyle özen yükümlülüğü dürüstlük kuralının bir tezahürüdür.²³² Zira sözleşme kurulduktan sonra olduğu gibi, sözleşme kurulma sürecinde de taraflar arasında bir güven ilişkisi bulunmaktadır.²³³

²²⁵ Aylin Görener. "Culpa In Contrahendo Sorumluluğu". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 18. S. 36. (İstanbul 2019). s. 24; Serozan. a.g.m., s. 36.

²²⁶ Kreuzer. a.g.e., s. 23-24; Benedict. a.g.e., s. 40-42.

²²⁷ Özkan Koç. a.g.m., s. 1218; Görener. a.g.m., s. 21-22; Makas. a.g.m., s. 151-152.

²²⁸ Kazancı. a.g.t., s. 7; Makas. a.g.m., s. 151; Serozan. a.g.m., s. 36-37.

²²⁹ İbrahim Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2004). s. 14-15; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 238-240.

²³⁰ Vogg. a.g.e., s. 14; Durak. a.g.m., s. 249-250; Makas. a.g.m., s. 153; Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 44-45.

²³¹ Gülsüm Soylu. Ünver. "Güven Teorisi ve Güven Sorumluluğu Kapsamında Yetkisiz Temsilcinin ve Temsil Belgesini Geri Almayanın Sorumluluğu". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2018). s. 29-31.

²³² Çevik. a.g.t., s. 216-217; Makas. a.g.m., s. 151.

²³³ Lale Ayhan İzmirli. "Lex Mercatoria'da Culpa in Contrahendo Sorumluluğu". *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*. c. 37. S. 2. s. 280-282; Özgür Güvenç. "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. XVIII. S. (3-4). (Ankara 2014). s. 369-371; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-114.

Dürüstlük kuralının gerekli kıldığı doğru davranışların ve taraflar arasında oluşan güvenin bir sonucu olarak, tarafların sözleşme kurulma sürecinde de özen gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır.²³⁴ Bu süreçte işveren işçiye güven duyabileceği gibi, işçi de işverene güven duyabilmektedir.²³⁵

Konuya ilişkin yapılan açıklamalar çerçevesinde, sözleşme görüşmeleri sürecinde tarafların aralarında oluşan güvenin zarar görmemesi için özen yükümlülüğünü ihlal etmemeleri ve özen borcuna aykırı davranmamaları gerekmektedir.²³⁶ Bunun için sözleşme kurulmamış olsa dahi, her iki tarafın da karşı tarafın menfaatini gözetmesi yerinde olacaktır.²³⁷ Yargıtay, sözleşme kurulma sürecinde de tarafların özen yükümlülüğü olduğunu, bu nedenle tarafların birbirinin kişisel ve malvarlığı değerlerine saygı göstermesi gerektiğini, aksi halde özen yükümlülüğüne aykırı bir sonucun ortaya çıkacağını ifade etmiş ve tarafların özen yükümlülüğünü ihlal etmemek adına tüm önlemleri alması gerektiğini belirtmiştir.²³⁸ Görüldüğü üzere tarafların özen yükümlülüğü sadece sözleşme kurulduktan sonra ortaya çıkan bir yükümlülük değildir. Sözleşme kurulma sürecinde de tarafların özen yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Zira sözleşme kurmak üzere görüşmelerin başlaması ile birlikte, tarafların dürüstlük kuralına uygun davranma yükümlülüğü oluşmaktadır.²³⁹

Bu doğrultuda özen yükümlülüğünü sadece sözleşme ilişkisi içine hapsetmek yanlış bir kanı olacaktır. Zira henüz sözleşme ilişkisinin olmaması tarafların özen yükümlülüğünün

²³⁴ Makas. a.g.m., s. 153; Aydınli *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 45-46; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 249; Durak. a.g.m., s. 245-246.

²³⁵ Kotman. a.g.t., s. 88-89; Makas. a.g.m., s. 153-154; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt T*. s. 249-250; Aydınli, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 44-45.

²³⁶ Ayhan İzmirli. a.g.m., s. 280-282; Güvenç. a.g.m., s. 369-371; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-114; Eugen Bucher. *Vertrauenshaftung: Was? Woher? Wohin?*. https://www.eugenbucher.ch/pdf_files/89.pdf. [E.T. 27.11.2022].

²³⁷ Dinçer Araz. a.g.m., s. 186; Aydınli *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 45-45.

²³⁸ YHGK, T.13.02.2013, E.1220/2012, K.239/2013 <http://www.kazanci.com>. [E.T. 13.10.2022].

²³⁹ Makas. a.g.m., s. 153; Durak. a.g.m., s. 245-247; Ayhan İzmirli. a.g.m., s. 281-283; Güvenç. a.g.m., s. 370-372.

oluşması açısından engel değildir.²⁴⁰ O nedenle tarafların en üst düzeyde özen göstermesi, ayrıca tarafların gerekli özeni gösterip göstermediği hususunun değerlendirilmesi önem arz etmektedir.²⁴¹

Sözleşme görüşmeleri sürecinde ortaya çıkan özen yükümlülüğü, kanuni temele dayanan bir yükümlülüktür. Nitekim ortada bir sözleşme olmasa dahi, dürüstlük kuralından kaynaklanan özen yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.²⁴²

Sözleşme kurulma sürecinde de tarafların aralarındaki güveni boşa çıkartmamak üzere özen göstermesi beklenir.²⁴³ Zira taraflardan birinin gereken özeni göstermemesi halinde, diğer tarafın zarar görme ihtimali bulunmaktadır. Böyle bir durumda güven ilişkisi de zarar görmektedir.²⁴⁴ Ayrıca zarara sebep olan tarafın karşı tarafın zararlarını tazmin etmesi gerekmektedir.²⁴⁵ Sözleşme kurulma sürecinde, sözleşme görüşmelerine başlayan sosyal temasta bulunan taraflar hem birbirlerine karşı hem de taraflarla hukuki ilişkiye giren diğer kişilere karşı mal ve şahıs varlığı değerlerine yönelik özen göstermekle yükümlüdür.²⁴⁶ İşçinin de sözleşme kurulma sürecinde işverenin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermekten kaçınması, sözleşme kurulmamış olsa da işçinin gereken özeni göstermesi beklenmektedir.²⁴⁷ Her ne kadar sözleşme kurulmamış olsa da sözleşme görüşmeleri süreci de, dürüstlük ve iyiniyet kurallarından beslenen bir süreçtir.²⁴⁸ Bu

²⁴⁰ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 44-45; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, s. 17-18; Huriye Reyhan Demircioğlu, "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu" (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi 2007), s. 124-126; Wilhelm Canaris, Ansprüche wegen "positiver Vertragsverletzung" und "Schutzwirkung für Dritte" bei nichtigen Verträgen, Zugleich ein Beitrag zur Vereinheitlichung der Regeln über die Schutzpflichtverletzungen, (JZ 1965), s. 477; Hans Peter Walter, *Die Vertrauenshaftung: Unkraut oder Blume im Garten des Rechts?*, (ZSR 2001), s. 79-80.

²⁴¹ Dinçer Araz, a.g.m., s. 186; Makas, a.g.m., s. 153.

²⁴² Kazancı, a.g.t., s. 7-8; Ayhan İzmirli, a.g.e., s. 281-282.

²⁴³ Caner Taştan, *Sözleşmenin Kurulması*, 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2021), s. 182-184.

²⁴⁴ Sibel Adıgüzel, "Sözleşme Görüşmelerinde Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk", *TAAD*, c. 3, S. 9, (Ankara 2012), s. 283-284.

²⁴⁵ Vogg, a.g.e., s. 14-15; Ji, a.g.e., s. 21.

²⁴⁶ YHGK, T.01.12.2010, E.13-593/2010, K.623/2010, <http://www.kazanci.com>, [E.T.17.12.2022].

²⁴⁷ Makas, a.g.m., s. 153; Durak, a.g.m., s. 246-247.

²⁴⁸ Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", s. 8-9.

nedenle dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uygun şekilde tarafların özen göstermesi gerekmektedir.²⁴⁹ Sözleşme kurulma sürecinde de tarafların özen yükümlülüğü bulunmaktadır. Öyleyse özen yükümlülüğünün sadece sözleşme kurulduktan sonra ortaya çıkan bir yükümlülük olduğunu söylemek yanlış olacaktır.²⁵⁰ Sözleşme kurulmadan önce de tarafların kendilerinden beklebilecek azami dikkat ve çabayı göstermesi gerekir.²⁵¹

Bu doğrultuda, özen yükümlülüğünün bir gereği olarak sözleşme kurulma sürecinde işçinin bir araştırma ve değerlendirme yapması gerekir. Öncelikle işçi yapacağı iş kapsamında tam anlamıyla kendisinden istenenleri yapıp yapamayacağını değerlendirmelidir. Buna göre işçinin iş ile ilgili yeterli fiziksel ve zihinsel yeteneklere, gerekli bilgi ve birikime sahip olup olmadığını düşünmesi ve yeterli niteliklere sahip olduğu kanısına varırsa sözleşme ilişkisi kurması, yapılması gereken davranıştır.²⁵²

İşçi, iş için aranan fiziksel ve zihinsel niteliklere haiz olmadığı halde, bu nitelikleri taşıdığını beyan ederek işe başlamış ve kendisinin bu nitelikleri taşımadığının anlaşılması, üstelik bir de zararın oluşması halinde işçi oluşan bu zarardan sorumlu olmaktadır. Zira böylesi bir durumda işçi dürüst ve doğru davranmamış olacak, dürüstlük kuralını ihlal etmiş olacaktır.²⁵³ Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işçinin sorumluluğu işçi hakkında işverenin bildiği ya da bilmesi gereken vasıfları doğrultusunda tayin edilmektedir. Bunun içindir ki, işveren²⁵⁴ de işe işçi alımı sırasında bilhassa özel bilgi, beceri ve nitelik isteyen

²⁴⁹ Çevik. a.g.t., s. 217; Makas. a.g.m., s. 151.

²⁵⁰ [https://books.google.com.tr/books?id=ZBYw_vMtVjUC&pg=PA60&lpg=PA60&dq=Sorfallspflicht+Larenz,+weitere+Verhaltenspflicht&source=bl&ots=erGNuRhSg3&sig=ACf.\[E.T.22.04.2022\].](https://books.google.com.tr/books?id=ZBYw_vMtVjUC&pg=PA60&lpg=PA60&dq=Sorfallspflicht+Larenz,+weitere+Verhaltenspflicht&source=bl&ots=erGNuRhSg3&sig=ACf.[E.T.22.04.2022].)

²⁵¹ Canaris. a.g.e., s. 176-178; Adigüzel. a.g.m., s. 283-284.

²⁵² Makas. a.g.e., s. 154; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

²⁵³ Walter. a.g.e., s. 84-85; Betül Erkanlı. "Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri". (Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. 2013). s. 127-128.

²⁵⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 564-565; Akyiğit. a.g.e., s.245-246; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137; Ayrıca işveren iş ilişkisi kapsamında işçinin kişiliğini koruyarak onlara saygı göstermek ve dürüstlük ilkesi çerçevesinde uygun bir çalışma ortamı ve düzeni sağlamakla yükümlüdür. Ek olarak işveren, işçilerin herhangi bir psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalmaması, bir şekilde psikolojik ya da cinsel tacize maruz kalan işçilerin daha fazla zarar görmemesi için tüm önlemleri alma noktasında sorumludur Arzu Arslan Ertürk. "İş Hukuku Boyutlarıyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler". *MÜHFHAD*. c. 20. S. 1. (İstanbul 2014). s. 301-302; Selim Yunus Lokmanoğlu.

işler açısından işçinin mesleki bilgisi, tecrübesi ve yetenekleri hakkında kapsamlı bir araştırma yapılmalıdır. Hatta işverenin işin niteliğini göz önünde bulundurarak bir deneme süresi koyması ve ona göre iş sözleşmesini akdetmesi de mümkündür.²⁵⁵

Bu çerçevede sözleşme kurulmadan önce sözleşme görüşmeleri sürecinde oluşan güvenin korunması açısından tarafların özen gösterme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Zira dürüstlük kuralı gereği taraflardan beklenen sözleşmenin geleceği açısından geteken özeni göstermeleri yönündedir.²⁵⁶

Yapılan açıklamalar göstermektedir ki, sözleşme akdedilmemiş olsa dahi tarafların genel davranış yükümlülüklerine uyması, dürüst ve iyiniyetli hareket etmesi gerekmektedir.²⁵⁷ Bu bağlamda sözleşme kurulma sürecinde de işçi, sahip olduğu niteliklere ilişkin işvereni yanıltmaktan kaçınmalıdır.²⁵⁸ Buna göre dürüstlük kuralının bir gereği olarak işçinin işverene gereksiz güven vermemesi, işvereni aldatmaması ve işverene doğru bilgiler aktarması beklenmektedir.²⁵⁹

1.8.2. Sözleşme Kurulduktan Sonra İşçinin Özen Borcu

Özen borcu²⁶⁰, bir işin görülmesi esnasında yapma fiilini icra eden işçinin ortaya koyduğu azim, dikkat, itina, çaba sonucu gösterdiği basiretli, dirayetli titiz ve dürüst davranışları

"İşyerinde Psikolojik Taciz". TAAD. S. 30. (Ankara 2017). s. 380.

²⁵⁵ Çevik. a.g.t., s. 218; Erkanlı. a.g.t., s. 77-78.

²⁵⁶ Canaris. a.g.e., s. 476-478; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 238-240; Vogg. a.g.e., s. 14-16.

²⁵⁷ Benedict. a.g.e., s. 42-43; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 42-45.

²⁵⁸ Koller. a.g.e., s. 11; Erkanlı. a.g.t., s. 127-128; Makas. a.g.m., s. 154-156.

²⁵⁹ Makas. a.g.m., s. 154; Durak. a.g.m., s. 240-242; Erkanlı. a.g.t., s. 128-129.

²⁶⁰ Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 41-43: Özen borcu bir işin yapılması açısından kişinin olağanın üzerinde çaba harcaması olduğu için sözleşme ilişkisi devam ettiği sürece kişinin özen borcu da varlığını muhafaza etmektedir. Ayrıca her sözleşme ilişkisinde ortaya çıkan özen borcu birbirinden farklıdır. Bir avukatın özen borcu ile vasıfsız bir işçinin özen borcu aynı değildir. Hatta arada bir sözleşme ilişkisi bulunsun da avukattan avukata özen borcunun muhtevası farklılık gösterebilmektedir. Nitekim bir avukatın göreceği işin mahiyeti ile diğer bir avukatın göreceği işin mahiyeti birbirinden farklı olabilmektedir.

içeren sorumluluk halidir.²⁶¹ İşçinin kendisinden istenen iş için yeterli bilgi, beceri, nitelik, azim ve dirayete sahip olması halinde, işi kabul etmesi ve bu kapsamda işverenle sözleşme akdetmesi büyük öneme sahiptir.²⁶² Zira işçinin yeterli bilgi, beceri ve niteliğe sahip değilken işi kabul etmesi halinde, işe gereken özeni gösterme ihtimali zayıflamaktadır.²⁶³

Sözleşme kurulmadan önce işçinin özen borcunun kaynağı TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı olmakla birlikte, sözleşme kurulduktan sonrası için işçinin özen borcunun kanuni dayanağı TBK m. 396'dır. TBK m. 396'ya göre işçinin üstlendiği işi özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Aslında TBK m. 396'da düzenlenen işçinin özen borcunun temelinde de TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı vardır. Zira işçinin iş görme borcunu yerine getirirken özen gösterme borcu da dürüstlük kuralının bir tezahürüdür.²⁶⁴

Ayrıca unutulmamalıdır ki, iş sözleşmesi bağımlılık esasına dayanan bir sözleşmedir.²⁶⁵ Bu nedenle TMK m. 2 hükmünde düzenlenen dürüstlük kuralına gidilmeden de işçinin özen borcu olduğunu kabul etmek gerekir.²⁶⁶ Bu doğrultuda iş sözleşmesi kurulduktan sonra, işçinin iş ilişkisinin gerekli kıldığı özeni tam olarak göstermesi beklenir. Zira işçinin söz konusu özen yükümlülüğü sözleşme görüşmeleri sürecinde başlayıp, iş sözleşmesinin sona ermesiyle nihayete ermektedir.²⁶⁷ Nitekim burada taraflar arasında güvene dayanan yakın bir ilişki oluşmaktadır.²⁶⁸

²⁶¹ Kazancı. a.g.t., s. 8; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

²⁶² Makas. a.g.m., s. 154; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

²⁶³ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 264-265; Makas. a.g.m., s. 154-156; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

²⁶⁴ Çevik. a.g.t., s. 216-217; Makas. a.g.m., s. 151-152.

²⁶⁵ Sümer. "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru". s. 69-70; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54; Süzek. *İş Hukukunun Genel Esasları*. s. 179-180; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 27-28; Ekmekçi. a.g.e., s. 20; Çevik. a.g.t., s. 96-97; Yargıtay da, iş sözleşmesi kapsamında işçilerin işverene bağımlı olduğunu bu nedenle işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olduğunu belirtmiştir Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867. <https://www.kararara.com/yargitay/9hd/k3196.htm> [E.T. 13.11.2022].

²⁶⁶ Aslı Özkan. a.g.e., s. 104; Erol. a.g.e., s. 210-212.

²⁶⁷ Erol. a.g.e., s. 80; Kurşun. a.g.e., s. 66-68.

²⁶⁸ Kotman. a.g.t., s. 88-89; Durak. a.g.m., s. 242-243; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 238-240.

İşçi, iş sözleşmesi ile tayin edilen veya iş sözleşmesinde tayin edilmemişse yapmakla yükümlü olduğu işin zorunlu kıldığı emeği harcamalı ve yeteneklerini ortaya koymalıdır.²⁶⁹ Ancak işçiden beklenecek özenin, işçinin sahip olduğu bedensel ve zihinsel yeteneklerinin ve niteliklerinin üzerinde olmaması gerekir.²⁷⁰ Nitekim işçinin yetenekleri ve nitelikleriyle orantılı bir özen yükümlülüğü bulunmaktadır.²⁷¹ Buna göre işçinin yeteneklerinin ve ortaya koyduğu fiillerin istenen özen seviyesine uygunluğunun da değerlendirilmesi gerekir. Bu seviye göz önünde tutularak işçi de iş görmeye başladığında özen borcunun bir gereği olarak gereken dikkat ve gayreti göstermeli, lüzumlu tedbirleri almalı ve hedeflenen noktaya ulaşmak üzere çalışmalıdır.²⁷² Dolayısıyla özen borcu işçiye çeşitli yükümlülükler yüklemektedir.²⁷³ Bu yükümlülüklerin temelinde de işçinin gereken dikkat, çaba ve azmi gösterme yükümlülüğü yer almaktadır.²⁷⁴

Belirtmek gerekir ki, işçi taahhüt ettiği işi kendisinden beklenen tüm özeni göstererek ifa etmekle yükümlüdür. İşçinin özen yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesi açısından iş sözleşmesi önemlidir. Ancak, işçinin özen yükümlülüğünün mutlaka iş sözleşmesinde gösterilemesi şart değildir. İş sözleşmesinde gösterilmemesi halinde ise işçinin eğitimi, yetenekleri, nitelikleri kapsamında özen yükümlülüğünün sınırları çizilmektedir.²⁷⁵ Bu kriterler doğrultusunda işçinin iş görme edimini yerine getirmesi gerekir.²⁷⁶ Böylelikle işçinin gereken özeni göstermesi halinde sözleşme ile hedarlenen amacın elde edilmesi mümkün hale gelmektedir.²⁷⁷

²⁶⁹ Makas. a.g.m., s. 152; Özekinci. a.g.t., s. 29-30.

²⁷⁰ Y.9.HD, T.06.10.1992, E.1992/3008, K.1992/10904 <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html> [E.T. 09.04.2024].

²⁷¹ Özekinci. a.g.t., s. 29-31; Makas. a.g.m., s. 152-153.

²⁷² Kazancı. a.g.t., s. 9; Muş. a.g.e., s. 2-3.

²⁷³ https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi#_ftnref2 [E.T. 13.04.2024].

²⁷⁴ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 294-295; Özkan Koç. a.g.m., s. 2421.

²⁷⁵ Akkurt. a.g.m., s. 29; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

²⁷⁶ Gülşah Algın. "İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret". (Yüksek Lisans Tezi Başkent Üniversitesi 2020). s. 10; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3705-3706.

²⁷⁷ Çevik. a.g.t., s. 217; Muş. a.g.e., s. 2-3.

İşçinin özen borcunun kapsamının belirlenmesinde işçi ile işveren arasında akdedilen somut sözleşme önemli olmakla birlikte, işçinin iş görme edimini yerine getirirken karşılaştığı somut durum da önem göstermektedir.²⁷⁸ Bu nedenle işçinin özen borcu, iş görme borcunun içini dolduran bir özellik taşımaktadır.²⁷⁹ Ancak, sözleşmeyle işçiden başka birinin de iş görme edimini yerine getirebileceği kararlaştırılmışsa işçinin işi devredeceği kişiyi seçerken de gerekli özeni göstermesi gerekir. İşçi gereken özeni göstermeyerek işin niteliğine uygun olmayan birine işi devretmişse oluşan zarardan sorumlu olmaktadır.²⁸⁰

1.9. FARKLI YÖNLERİYLE İŞÇİNİN ÖZEN BORCU

"İşçinin özen borcu", sadakat borcu ile birlikte "işçinin sadakat ve özen borcu" şeklinde de ifade edilmektedir. Ancak hangi tabir tercih edilirse edilsin temelde işçinin özen yükümlülüğüne işaret edilmektedir. Ayrıca işçinin diğer yükümlülükleri de bir ucundan özen yükümlülüğü ile bağlantılıdır.²⁸¹ Böylesi bir durum işçinin özen borcunun mahiyetine nelerin gidiği nelerin girmediği tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Ancak şu husus tartışmasızdır ki, işçi özen borcuna aykırı davrandığında ortaya çıkan zararı tazminle²⁸² yükümlüdür.²⁸³ İşçinin özen borcu niteliği açısından bağımsız bir borç değildir. Ancak işçinin özen borcu işçinin iş görme edimini gereği gibi ifasına doğrudan etki etmektedir.²⁸⁴ İşçinin özen borcuna uygun davranması, gereği gibi borcunu ifa etmesi

²⁷⁸ Kazancı. a.g.t., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

²⁷⁹ YHGK, T.04.07.2018, E.2015/22-1745, K.2018/1820 <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukum-lulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.30.03.2024].

²⁸⁰ Makas. a.g.m., s. 152; Çevik. a.g.t., s. 101-102.

²⁸¹ Topuz. a.g.t., s. 35; Çevik. a.g.t., s. 215-216.

²⁸² Özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin ortaya çıkan zararı tazmin etmesi için hangi şartların arandığı ve işçinin ortaya çıkan zararı ne şekilde tazmin etmesi gerektiği İkinci Bölümde ayrıntılı şekilde ele alınacaktır. Ancak şu kadarını söylemek gerekirse işçinin tazminat sorumluluğunun doğması için, işçinin özen borcuna aykırı davranması, işçinin bu fiili ile bir zararın ortaya çıkması, işçinin kusurlu olması ve işçinin fiili ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir.

²⁸³ Ahmet M. Kılıçoğlu. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 26. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi. 2022). s. 30; Özekinci. a.g.t., s. 30.

²⁸⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler". *Kamu İş.* c. 7. S. 4. (Ankara 2004). s. 118; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

açısından önemlidir.²⁸⁵ Bu nedenle işçinin özen borcu aynı zamanda dürüstl ve doğru davranışta bulunmanın da bir gereğidir.²⁸⁶ İşçinin özen borcunun kapsamına giren en yaygın durumlardan biri de işçinin işyerinde internet kullanımudur. Zira özen borcu kapsamında işçinin işyerinde kendisine tahsis edilen interneti iş ile ilgili konularda kullanması ve kendi kişisel işleri için kullanmaması gerekmektedir.²⁸⁷ İşçinin işyerinde sürekli kişisel internet kullanımı çoğu zaman işçinin işine gereken özeni göstermesini engellemekte, hatta bu sebeple yapmakla yükümlü olduğu işi ikinci plana atabilmektedir.²⁸⁸ Ayrıca işçinin işyerinde sürekli değil de belli aralıklarla dahi olsa iş ile ilgili olmayan konularda internet kullanımı da işçinin özen borcuna etki edebilmektedir. Zira böylesi bir durum işçinin yeterince işine odaklanmasına ve gereken dikkat ve çabayı göstermesine engel olabilmektedir.²⁸⁹ Ancak şu hususu belirtmek gerekir ki, işçinin iş ile ilgili konularda internet kullanımı özen borcuna aykırılık oluşturmaz. Bilakis özen borcu kapsamında işçinin internet kanalıyla iş ile ilgili gerekli araştırmaları yapması, iş ile ilgili bilgi ve belgelere erişmesi hatta iş ile ilgili gelen maillere ve mesajlara cevap vermesi gerekmektedir. Aksi halde işçi işine gereken özeni göstermemiş olacaktır.²⁹⁰ Dolayısıyla işçinin işyerinde özel amaçlarla internet kullanımı özen borcuna etki etmektedir.²⁹¹

İşverenin iş için tahsis ettiği internet ve e-posta adresinin işçi tarafından özel amaçlarla kullanılması sanal kaytarma niteliği taşımaktadır ve işçinin interneti özel amaçlarla kullanması bazı olumsuzluklara yol açabilmektedir.²⁹² Zira işçinin interneti özel amaçlarla kullanması işçinin işine gereken özeni göstermemesine ve dolayısıyla işini gereği gibi ifa

²⁸⁵ https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi#_ftnref2 [E.T.10.04.2024].

²⁸⁶ Avcı. a.g.m., s. 369; Makas. a.g.m., s. 151-152.

²⁸⁷ Orhan Ürünçan Yücel. "İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi". (Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi 2018). s. 62-63.

²⁸⁸ Dursun. a.g.m., s. 2422.

²⁸⁹ Hayrunisa Özdemir. "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması". *EÜHFAD*. c. XIV. S. 1-2. (Erzincan 2010). s. 212-213.

²⁹⁰ Kurt ve Koç. a.g.e., s. 25-26; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 99-100.

²⁹¹ Dursun. a.g.m., s. 2422; Yusuf Yiğit. "İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". *SÜHFAD*. c. 18. S. 2. (Konya 2010). s. 170.

²⁹² Yücel. a.g.t., s. 63-64; Fuat Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". *MÜHFAD*. S. 183. (İstanbul 2014). s. 167-168.

edememesine yol açabilmektedir.²⁹³ Böyle bir durumda işçi aynı işi yapan emsal işçilerle mukayese edildiğinde performansı düşeceği için işçiden istenen verimin alınması mümkün olmamaktadır.²⁹⁴ Bu nedenle Yargıtay da işçinin iş ile ilgili olmayan konularda internet kullandığında işine gereken dikkat ve özeni gösteremeyeceğini ve iş görme edimini gereği gibi ifa edemeyeceğini kabul etmiştir.²⁹⁵ Dolayısıyla böyle bir durumda işçi borcunu ifa edememiş olmaktadır.²⁹⁶ Şu halde işçinin özel amaçlarla işyerinde internet kullanımı, özen borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşçinin işyerinde özel amaçlarla internet kullanımı özen borcuna aykırılık oluşturmakla birlikte iş görme borcuna da aykırılık oluşturmaktadır. Zira işçinin özen borcu tali, iş görme borcu asli borcudur. Bir başka ifadeyle özen borcuna aykırılık söz konusu olduğunda, kötü ifa nedeniyle iş görme borcuna da aykırılık meydana gelmektedir.²⁹⁷

Özen borcu, aynı zamanda işçiye davranışlarını kontrol edebilme, sınırlandırma yükümlülüğü de yüklemektedir. Buna göre işçinin işyerinde huzuru bozacak, iş ortamını olumsuz etkileyecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir. O halde özen borcu kapsamında işçinin diğer işçilere ve işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması yerinde olacaktır.²⁹⁸ Özen borcu kapsamında işçinin diğer işçilerle ve işverenle kavga etmekten kaçınması, fiziki ve sözlü tartışmalara girmemesi, diğer işçilerin iş görmesini engelleyici, motivasyonunu düşürücü davranışlardan kaçınması doğru olacaktır. Dolayısıyla işçi işyerinde bulunan başka bir işçiye sataşmamalıdır. Böyle bir durum özen

²⁹³ Kotman. a.g.t., s. 83-85; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423; Yusuf Yiğit. a.g.m., s. 170-172.

²⁹⁴ Yusuf Yiğit. a.g.m., s. 170-171; Dursun. a.g.m., s. 2422.

²⁹⁵ Y.9.HD, T.05.02.2007, E.2006/30107, K.2007/2011. <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-30107-k-2007-2011-t-05-02-2007-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/375026> [E.T.19.11.2022]; Y.9.HD, T.03.11.2008, E.2008/5836, K.2008/29779 <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-5836-k-2008-29779-t-03-11-2008-isyerinde-internetin-ozel-amacli-kullanimi/753360/interne> t[E.T.10.03.2024]; Ayrıca Yargıtay işçinin işyerinde özel amaçlı internet kullanması nedeniyle gereği gibi iş görme edimini ifa etmemesine bağlı olarak işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini ifade etmiştir.

²⁹⁶ Kotman. a.g.t., s. 83-84; Çevik. a.g.t., s. 215-216; Özekinci. a.g.t., s. 29-30.

²⁹⁷ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 38-39; Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Özekinci. a.g.t., s. 30; Erol. a.g.e., s. 87-88; Çevik. a.g.t., s. 215-217.

²⁹⁸ Kotman. a.g.t., s. 95; Kurşun. a.g.e., s. 66-67; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706.

borcuna aykırı olmakla birlikte, işyerinde verimliliğin düşmesine, huzur ve sukunetin bozulmasına yol açmaktadır.²⁹⁹ Ayrıca özen borcu kapsamında işçinin iş gördüğü sırada işverene verilmek üzere üçüncü kişilerden aldığı para ve diğer şeyleri derhal işverene vermesi ve aldığı para ve diğer şeyler için işverene hesap vermesi gerekmektedir. Bununla birlikte işçi iş görme borcunu ifa ederken elde ettiği menfaatleri de işverene vermekle yükümlüdür.³⁰⁰ Bu bağlamda işçinin özen borcu kapsamında hem işyerinin hem de işverenin menfaatini gözetmesi beklenmektedir. Gerek işyerinin gerek işverenin menfaatine halel gelmemesi için işçinin azami surette dikkat ve özen göstermesi gerekmektedir.³⁰¹ Özen borcu kapsamında işçinin işverenin ve işyerinin menfaatini gözetme yükümlülüğü de bulunmaktadır. O halde özen borcunun olduğu yerde sadakat borcu da vardır.³⁰² Bir başka ifadeyle sözleşme görüşmeleri sürecinde dürüstlük kuralı gereği veya sözleşme kurulduktan sonra sözleşme kapsamında kendisinden özen beklenen ve özen borcu altına giren işçi, aynı zamanda sadakat borcu altına da girmiş olmaktadır.³⁰³

Türk Borçlar Kanunu'nun "Özen ve Sadakat Borcu" başlıklı 396. maddesinin 3. fıkrasında işçinin işverene karşı rekabet oluşturacak davranışlardan kaçınması gerektiğine işaret edilmiştir. Bu kapsamda işçi ücret karşılığında üçüncü kişilerle anlaşmalar yapmak suretiyle işverene karşı sadakat ve özen borcuna aykırı davranışlarda bulunmaktan kaçınılmalıdır.³⁰⁴ Aksi halde işçi, özen ve sadakat borcuna aykırı davranmış olacaktır. Bu

²⁹⁹ Hediye Ergin. "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 34. (İstanbul 2015). s. 74-76; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=87> [E.T.08.04.2024].

³⁰⁰ ÇSGB. *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri*. (Ankara: TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. 2012). s. 30; Yener. a.g.e., s. 42; Artür Karademir. "4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu". *İNÜHFD*. c. 13. S. 2. (Malatya 2022). s. 343-345; Ayrıca bkz. <https://www.cottgroup.com/tr/blog/calisma-hayati/item/is-hukukunda-rekabet-vasagi-ve-sartlari> [E.T.09.04.2024].

³⁰¹ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Süzek. *İş Hukuku*. s. 378.

³⁰² Avcı. a.g.m., s. 369-370; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-10.

³⁰³ Y.9.HD. T.25.05.2009, E.2008/28802, K.2009/13775. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20DAVRANI%C5%9ELARINDAN%20KAYNAKLANAN%20GE%C3%87ERL%C4%B0%20FES%C4%B0H> [E.T.03.01.2023].

³⁰⁴ Y.22.HD, T.20.01.2020, E.2016/27017, K.2020/666 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/is-sozlesmesi-devam-ederken-iscinin-rekabet-vasagina-aykiri-davranmasi-sadakat-borcuna-aykiri-lik-olusturur> [E.T.03.12.2023].

bağlamda işçinin özen borcu sadece edim yükümlülüğünü gerektiği şekilde yapmaktan ibaret olmayıp, bazı davranışları yapmamayı da kapsamaktadır.³⁰⁵

İşçinin ekonomik, ticari ve mesleki açıdan işverenin zarar görmemesi için de özen göstermesi, hem işverenin hem de işletmenin menfaatlerini koruması gerekmektedir.³⁰⁶ Aynı şekilde TBK'nin 396. maddesinin son fıkrasında özen ve sadakat borcu açısından önemli bir yere sahip olan sır saklama yükümlülüğü³⁰⁷ düzenlenmiştir. Buna göre iş ilişkisi kapsamında iş görme edimini ifa eden işçinin iş sırrı veya ticari sır ya da üretim sırrı gibi bilgileri menfaat karşılığında kullanmaması gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin bu tür bilgileri kendi menfaatine kullanmaması yanında, üçüncü kişilerin menfaatinde de kullanmaması beklenmektedir. Zira tarafların sözleşmeden doğan karşılıklı menfaatleri koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.³⁰⁸ Ayrıca sır saklama yükümlülüğü kapsamında, sözleşme ilişkisi sona erdikten sonra da, karşı tarafın zarar görmemesi için tarafların gereken özeni göstermesi ve karşı tarafa zarar verecek açıklamalardan ve eylemlerden kaçınması doğru olacaktır.³⁰⁹ Söz konusu durumların temel dayanak noktası dürüstlük kuralıdır. Buna göre taraflar, objektif iyiniyet ilkesi olarak da ifade edilen dürüst davranma kuralına uygun davranmalıdır (TMK m. 2). Dolayısıyla taraflar iyiniyetli hareket etmelidir.³¹⁰

³⁰⁵ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 2-4; Kurşun. a.g.e., s. 66-68; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706.

³⁰⁶ Akkurt. a.g.m., s. 62; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9-10; Halil İbrahim Çiçek. (t.y.). "İşçinin Sadakat Borcu ve Rekabet Yasağı". <https://www.hukukihaber.net/iscinin-sadakat-borcu-ve-rekabet-yasagi> [E.T.13.01. 2023].

³⁰⁷ Yargıtay da TBK m. 396 kapsamında işçinin sır saklama ve rekabet etmeme yükümlülüğünün olduğunu belirtmiş ve her ne kadar aynı başlık altında düzenlenmiş olsa da sır saklama yükümlülüğü ile rekabet etmeme yükümlülüğünün birbirinden farklı yükümlülükler olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda sır saklama yükümlülüğü denildiğinde bu yükümlülük doğrudan rekabet etmeme yükümlülüğünü, rekabet etmeme yükümlülüğü denildiğinde de bu yükümlülük doğrudan sır saklama yükümlülüğünü ifade etmemektedir. Bu bağlamda sır saklama yükümlülüğünü ihlal eden işçinin rekabet etmeme yükümlülüğüne uygun davranması mümkündür Y.9.HD., T.11.10.2016, E.2016/15516, K.2017/17659 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-sadakat-borcunun-kapsami> [E.T.15.12.2022].

³⁰⁸ Nihat Yavuz. a.g.e., s. 2223-2224; Dursun. a.g.m., s. 2428-2429.

³⁰⁹ Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II.* s. 50-52.

³¹⁰ Koller. a.g.e., s. 11-12; Makas. a.g.m., s. 151-152.

Anlaşılabacağı üzere işçi hem işini özenle görmek, hem de işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür.³¹¹ İşçinin işyeri içinde ve işyeri dışında buna uygun davranışlar sergilemesi gerekmektedir.³¹² Aksi bir durum işçinin sadakat borcuna da aykırı davrandığı anlamına gelmektedir. Bu kapsamda işçinin hizmet ilişkisinin devamı süresince işveren dışında ücret karşılığında üçüncü bir kişiye hizmet etmemesi beklenir. Onun dışında işçi kendisine haksız kazanç sağlayamaz, emrinde çalıştığı işverenle rekabet içine giremez, kendi menfaatlerini işverenin ve işyerinin menfaatlerinin üzerinde tutamaz.³¹³ Şu hususu da belirtmek gerekir ki, işçinin zaman esaslı çalışmayıp parça başına çalışması özen borcunu ortadan kaldırmamaktadır.³¹⁴ Zira parça başına çalışan işçilerin de zaman esaslı çalışan işçiler gibi özen yükümlülüğü bulunmaktadır.³¹⁵

Konuya ilişkin yapılan açıklamalar çerçevesinde parça başına çalışan işçinin de işverenin menfaatini gözetmesi ve taahhüt ettiği parçayı çıkartması gerekmektedir. İşçi taahhüt ettiği parçaya³¹⁶ göre ücrete hak kazanmaktadır.³¹⁷ Ancak işçinin taahhüt ettiği parçadan daha az parça üretip daha az ücret alması söz konusu değildir. Böyle bir durumda işçinin sorumluluğu gündeme gelecektir. Taahhüt ettiği parçadan daha azını üreten işçinin özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumluluğu doğacaktır. Ayrıca bu durumda işçi sadakat borcuna da aykırı davranmış olacaktır.³¹⁸ Bu doğrultuda işçinin özen borcu, bir yandan edimin belirlenen niteliklere uygun şekilde ifa edilmesi şeklinde olabileceği gibi, diğer yandan da bazı davranışların yapılmaması şeklinde olabilmektedir. Örneğin işçinin iş

³¹¹ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-8; Dursun. a.g.m., s. 2427-2429; Makas. a.g.m., s. 151-153.

³¹² YHGK, T.14.03.3018, E.2015/7-908, K.2018/483, <https://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-7-908.htm> [E.T.13.04.2024].

³¹³ ÇSGB. a.g.e., s. 39-40; Dursun. a.g.m., s. 2428-2429; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=87> [E.T.08.04.2024].

³¹⁴ Şahin Çil. *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*. 1. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi. 2009). s. 295-297.

³¹⁵ M. Fatih Uşan. "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 4. S. 2. (Ankara 2020). s. 16.

³¹⁶ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., 70-72; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 103-104: İşçiye yaptığı parça başına akort ücretin ödenmesi mümkündür. Böylelikle işçiye yaptığı işin sayısına ve ağırlığına göre bir ücret ödemesi yapılmaktadır.

³¹⁷ Ocal Kemal Evren. *İş Hukukunda Ücret Uygulaması*. 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2011). s. 28-29; Ayşe Şentürk. "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması". (Yüksek Lisans Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi. 2008). s. 23-24; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 595-597.

³¹⁸ Uşan. "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu". s. 16-17.

sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak davranışlardan kaçınma yükümlülüğü, işçinin özen borcu kapsamında yapmama yükümlülüğünün bir tezahürüdür.³¹⁹

1.10. İŞÇİNİN GÖSTERMESİ GEREKEN ÖZENİN DERECESESİ

1.10.1. Genel Olarak

İşçinin üstlendiği işi yaparken, iş sözleşmesi kapsamında kendisinden beklenen derecede özen gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin çizdiği sınırlar çerçevesinde göstermesi gereken özenin derecesi, akdedilen sözleşmeye, belirlenen iş için aranan mesleki bilgi ve beceriye, işveren tarafından işçi hakkında bilinen veya bilinmesi gereken işçinin özelliklerine göre tayin edilmektedir.³²⁰ İşçinin özen gösterme yükümlülüğünün sınırları, sözleşme ile açıkça veya zımnen belirlenebilir. Böyle sözleşme ile işçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi halinde, işçi ne şekilde bir taahhütte³²¹ bulunmuşsa o şekilde kendisinden beklenen özeni göstermekle yükümlüdür.³²² Bu doğrultuda işçinin göstermesi gereken özenin derecesi iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Ancak, işçinin özen yükümlülüğünün derecesine ilişkin sözleşmeye bir hüküm konulmaması halinde işverenin bilgisi dahilinde o iş için gerekli olan işçinin bilgisi, eğitim derecesi, mesleki kabiliyeti, işi kavrama becerisi, tecrübesi, eğitim seviyesi ve nitelikleri önemli hale gelmektedir.³²³ Çizilen bu çerçeve doğrultusunda, işçinin temel edim yükümlülüğü olan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan işi ifası sırasında, kendisinden beklenmesi mümkün tüm dikkati göstermesi gerekmektedir. Buna göre işçi, sahip olduğu

³¹⁹ Çevik. a.g.t., s. 222-223; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-10; Baloğlu. a.g.m., s. 18-21; Yener. a.g.e., s. 120-121; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 120; Akyiğit. a.g.e., s. 245-246; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s.12; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137.

³²⁰ Çağlar Özel ve Burhan Özdemir. "BK md. 321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı". *Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 1. S. 1. (İstanbul 2004). s. 107-108; Kocaağa. a.g.m., s. 177-178.

³²¹ Dursun. a.g.m., s. 2422-2424: Kişi, taahhüt ettiği şekilde özenle görevini yapmakla yükümlüdür. Ancak kişi ayrıca bir taahhütte bulunmasa dahi dürüstlük kuralı gereği özenle görevini yapmalıdır. Zira dürüstlük kuralının bir gereği olarak kişinin ayrıca bir taahhüdü olmasa dahi işini özenle yapması beklenmektedir. Bu bağlamda işini özenle yapmayan işçinin, ben işimi özenle ifa edeceğimi taahhüt etmedim şeklindeki savunması kabul görmeyecektir.

³²² Bedir. a.g.m., s. 157-158; Makas. a.g.m., s. 156; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

³²³ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Bedir. a.g.m., s. 157-159; Makas. a.g.m., s. 156-158.

mesleki bilgilerini, bedeni ve fikri yeteneklerini azami derecede³²⁴ kullandığı takdirde özen borcuna uygun hareket etmiş olmaktadır.³²⁵ Bu çerçevede işçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından iş sözleşmesinde belirtilen hususlar önemli olmakla birlikte, işçinin mesleki bilgisi, işverence bilinen özellikleri ve işverence bilinmesi gereken özellikleri büyük öneme sahiptir.³²⁶ Özen borcunun temelini özen ölçütü oluşturmaktadır. Özen ölçütü doğrultusunda da işçinin göstermesi gereken özenin derecesi tayin edilmektedir.³²⁷ Özen derecesinin belirlenmesi açısından da objektif ve sübjektif kriterler çerçevesinde bir değerlendirme yapılmaktadır.³²⁸ Hemen belirtelim ki, bir sonraki başlık altında objektif ve sübjektif kriterler ile bağlantılı detaylı açıklamalar yapılacaktır.

1.10.2. İşçinin Göstermesi Gereken Özenin Derecesinin Tespiti

Özen borcunun derecesinin tespitinde objektif kriter; iş görme ediminin ifası açısından gerekli olan işçinin bilgi düzeyini, mesleki kabiliyetlerini, işe yatkınlığını ve niteliklerini ifade etmekte iken, sübjektif kriter ise işçinin yetenek ve niteliklerini ifade etmektedir. Buna göre objektif kriter açısından yapılacak işin gerektirdiği nitelik ve yetenekler esas alınırken, sübjektif kriterde ise işçide mevcut olan nitelik ve yetenekleri esas alınmaktadır.³²⁹ Şu halde özen derecesinin tespitinde işçinin yapacağı iş açısından lüzumlu nitelikler ve özellikler objektif nitelikte kriterleri gösterirken, işçinin kişiliğinden kaynaklanan işçide bulunması gereken nitelikler ve özellikler ise sübjektif nitelikte kriterleri göstermektedir.³³⁰ Bu çerçevede işçinin özen yükümlülüğünün derecesinin

³²⁴ Y.9.HD, T.31.03.2008, E.2007/29966, K. 2008/7020 <https://kazanci.com.tr/gunluk/> [E.T.13.04.2024]: İşçinin iş görme borcunu ifa ederken azami özen göstermesi gerekir. Ancak bu işçinin hiç hata yapmayacağı anlamına gelmemektedir. İşçinin yaptığı hataların tolere edilebilecek seviyede olması gerekmektedir. Bu kapsamda ilk ufak hatasında işçinin özen borcuna aykırı hareket ettiğini söylemek yerinde olmayacaktır.

³²⁵ Çevik. a.g.t., s. 215-216; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Ayrıca bkz. https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi#_ftnref2 [E.T. 13.04.2024].

³²⁶ Şafak Güleç. *Eser Sözleşmesinin Beklenilmeyen Haller Nedeniyle Feshi*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi. 2009). s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

³²⁷ Kazancı. a.g.t., s. 9-10; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

³²⁸ Vogg. a.g.e., s. 17; Muş. a.g.e., s. 2.

³²⁹ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 107-108; Makas. a.g.m., s. 151.

³³⁰ Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Topuz. a.g.t., s. 55-57.

belirlenmesi açısından objektif kriterlerin mi yoksa sübjektif kriterlerin mi uygulanması gerektiği konusunu derinlemesine incelemek isabetli olacaktır.³³¹

İş Kanunu'nda işçinin göstermesi gereken özenin derecesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle öğretilerde bir görüşe göre somut olayın özellikleri doğrultusunda o iş için makul bir insandan beklenebilecek bir özenin işçiden beklenmesi gerekmektedir. Özenin derecesi belirlenirken de bu yönde bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. O halde işçinin özen borcunun belirlenmesi açısından nesnel bir ölçüt söz konusu değildir. Buna göre işçinin bilgi derecesi, yetenekleri, nitelikleri ve mesleki tecrübesinin esas alınması gerekmektedir.³³² Öyleyse işçinin iş görme edimini yerine getirirken sahip olması gereken özenin derecesi belirlenirken somut olay baz alınmaktadır. O nedenle her iş ilişkisinde özenin derecesi farklı olabilmektedir.³³³ Ancak bu durum iş ilişkisindeki özenin derecesinin sübjektif kriterlere bağlandığı anlamına gelmemektedir. Somut olaya göre işçinin özen derecesinin objektif şekilde belirlenmesi mümkündür. Zira işçi, her hal ve şart altında kendisiyle aynı pozisyonda olan benzer işçi ile aynı özeni göstermek üzere yükümlülük altına girmektedir.³³⁴ Bu görüş bağlamında işçinin yapacağı işin niteliğine göre objektif nitelikte bir özen göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin objektif özen yükümlülüğü bulunduğu söylenebilir.³³⁵ Öğretilerde bir diğer görüş³³⁶, işçinin özen borcu kapsamında sorumluluğunun belirlenmesinde objektif kriterlerin yanında, işçinin durumunu yansıtan sübjektif kriterlerin de dikkate alınması gerektiği

³³¹ Vogt. a.g.e., s. 17; Çevik. a.g.t., s. 249; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 47-49: Objektif veya sübjektif kriterlerin hangisinin uygulanacağını belirlemeden önce, işi yapacak kişinin şahsi özelliklerini değerlendirmenin yanında, kişiden nasıl bir işi görmesi istendiğine de bakılması, hangi kriterin uygulanacağı ya da her iki kriterin birlikte mi uygulanacağı konusunun aydınlığa kavuşması açısından fayda sağlayabilmektedir. Dolayısıyla özen borcu açısından en baştan hiçbir değerlendirme yapmadan objektif kriterin ya da sübjektif kriterin uygulanacağını kesin olarak söylemek doğru sonuçlar veremeyebilmektedir.

³³² Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 107-109; Dursun. a.g.m., s. 2421; Çevik. a.g.t., s. 215-217; Ayrıca bkz. <https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/715185> [E.T. 12.04.2024].

³³³ Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı". s. 166.

³³⁴ Çevik. a.g.t., s. 219; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Muş. a.g.e., s. 2.

³³⁵ Dursun. a.g.m., s. 2421; Bedir. a.g.m., s. 157-159.

³³⁶ Korkmaz ve Alp. a. g. e., s. 136-137; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu". *YBHD*. S. 1. (Ankara 2016). s. 326.

yönündedir. Yargıtay ise, işçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından her somut olaya göre, işçinin zekası, bilgisi, iradesi, yetenekleri, bedeni özellikleri gibi subjektif özelliklerinden ziyade, hayat tecrübesi gereği o iş için makul seviyedeki bir insandan beklenebilecek derecede objektif özenin gösterilmesi gerektiğini ifade etmiştir.³³⁷ Kanaatimizce işçinin göstermesi gereken özenin derecesinin belirlenmesi açısından objektif kriterler ile subjektif kriterlerin birlikte değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Zira her somut olay özelinde işçinin göstermesi gereken özenin derecesinin belirlenmesi, söz konusu iş için işçinin uzmanlığının³³⁸ gerekli olup olmadığı, aynı işi yapan emsal işçiden beklenebilecek özenin işçiden beklenip beklenemeyeceği ve işçinin kişiliğinin dikkate alınıp alınmayacağı hususlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir.

1.10.3. İşçinin Özen Derecesinin Belirlenmesinde Dikkate Alınması Gereken Esaslar

Belirtmek gerekir ki, işçinin özen yükümlülüğünün derecesinin belirlenmesinde öncelikli olarak iş sözleşmesi esas alınmaktadır.³³⁹ Ancak, işçinin özen derecesinin sözleşme ile tayini her hal ve şart altında mümkün bulunmamaktadır. İşçinin özen derecesinin sözleşme ile belirlenemediği veya belirlenmesinin mümkün olmaması halinde ise işçinin çalıştığı meslek dalı veya işçinin faaliyet gösterdiği alan kapsamında bu iş için gereken özeni göstermesi gerekmektedir.³⁴⁰ Bununla birlikte, iş sözleşmesi kapsamında işçinin özen borcunun belirlenmesi açısından işverence bilinen veya bilinmesi gerekli olan, işçinin

³³⁷ Y.9H.D, T.18.02.2016, E.2015/26286, K.2016/3119; Y.22.H.D, T.12.12.2016, E.2016/31994, K.2016/26706 <http://www.kazanci.com>. [E.T.21.12.2022]; Y.9HD, T.22.10.2018, E.2018/8724, K.2018/18974 <https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-8724.htm> [E.T.21.02.2024].

³³⁸ Yaptığı iş açısından işçinin bilgi, beceri ve uzmanlığı büyük öneme sahiptir. Zira Yargıtay aynı pozisyonda ve aynı nitelikte olan işçiler arasında ücret yönünden ayrımcılık yapılamayacağını, ancak aynı pozisyonda olan işçiler arasında bilgi, beceri ve uzmanlık alanı açısından farklılık olması halinde, bu farklılığın ücretlere de yansiyabileceğini, böyle bir durumda ise eşitlik ilkesinin ihlal edilmeyeceğini ifade etmiştir Y.22.HD, T.24.04.2013, E.2012/21804, K.2013/8534. <http://ismahkemesi.com/2015/10/isverenin-esit-davranma-yukumlulugu-ayrimcilik-tazminati-yargitay-kararlari> [E.T.15.12. 2022].

³³⁹ Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Çevik. a.g.t., s. 215-216; Ayrıca bkz. <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi#ftnref2> [E.T. 13.04.2024].

³⁴⁰ Makas. a.g.m., s. 155; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Dursun. a.g.m., s. 2422; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-109; Özekinci. a.g.t., s. 28; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Çevik. a.g.t., s. 217-218; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166.

sahip olduğu mesleki bilgi, nitelikleri ve ehliyeti önem arz etmektedir.³⁴¹ Yapılan açıklamalar çerçevesinde işçinin özen borcu kapsamında sorumluluğu, işverenin işçiye ilişkin bildiğı veya bilmesi gerektiğı nitelikleri ile sınırlıdır.³⁴² Bu nedenle özel bilgi, beceri ve kabiliyet gerektiren işler açısından, işveren işe işçi alırken işçinin mesleki bilgisi, tecrübesi ve nitelikleri yönünden gerekli araştırmayı yapmış olmalıdır. Yine işverenin işçiyi işe alırken bir müddet denemesi ve işçinin nasıl çalıştığını gözlemlemesi de bu açıdan isabetli olacaktır.³⁴³

TBK m. 400/II hükmü uyarınca işverenin bildiğı ya da bilmesi gerektiğı işçinin vasıflarına göre işçinin bir sorumluluğu oluşmaktadır. Buna göre iş sözleşmesi kapsamında işveren, işçinin yeterli uzmanlığa sahip olmadığını bilmekte veya bilmesi gerekmekte ise ve buna rağmen işçiyi çalıştırmakta ise, işveren bu durumun sonuçlarına katlanmak zorunda olacaktır.³⁴⁴ O halde işverence bilinen ya da bilmesi gereken işçinin mesleki bilgisi, ehliyeti ve kabiliyetlerinin üzerinde bir özeni işverenin işçiden beklemesi söz konusu değildir. İşverenin işçiden beklediğı ya da beklemesi gereken özenin sınırı işçinin bilgi, beceri, yetenek ve nitelikleridir. İşverenin işçiyi mesleki bilgi, yetenek, ehliyet ve kabiliyetlerine uygun işlerde çalıştırması gerekmektedir. Aksi halde işçinin özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumluluğu oluşmayacaktır.³⁴⁵ Bu çerçevede gerekli araştırmayı yapmadan, işçinin işe uygun olup olmadığına ve işçinin gerekli niteliklere sahip olup olmadığına bakmadan işçiyi işe alan işverenin işin gereğı gibi ifa edilmemesinden

³⁴¹ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2421; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110: İşçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken özellikleri, özen borcunun sınırını oluşturmaktadır. O halde işçinin bu sınırlar içinde kendisinden beklenen özeni göstermesi gerekmektedir. Bu sınırı aşacak şekilde işçiden özen beklenmesi söz konusu değildir. Bu nedenle en başta işverenin işçinin özelliklerine ilişkin doğru teşhiste bulunması gerekmektedir. Ayrıca işçinin iş alanına girmeyen bir görevi işveren işçiye yükleyemez. İşçinin iş alanına girmeyen bir görev açısından işçinin özen borcu olmamaktadır.

³⁴² <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-fes-hedilebilir-mi> [E.T.12.04.2024]; Ayrıca bkz. <https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/715185> [E.T.01.03.2024].

³⁴³ Erkanlı. a.g.t., s. 77-79; Çevik. a.g.t., s. 217-218; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

³⁴⁴ Kocağa. a.g.m., s. 179; Erkanlı. a.g.t., s. 80-82; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1216; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Ayrıca bkz. <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T.14.04.2024].

³⁴⁵ Makas. a.g.m., s. 156-157; Dursun. a.g.m., s. 2423-2424; Kurşun. a.g.e., s. 66-68; Özekinci. a.g.t., s. 28-30.

kaynaklanan zararın oluşmasında ortak kusurunun olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak işçinin niteliği konusunda işverenin yanlılığı, işçinin işe girerken verdiği beyanlarına dayanmakta ise, örneğin işçinin iş için gerekli vasıflara sahip olduğunu söylemesi ve işçinin aslında iş için gerekli vasıflara sahip olmaması halinde, işverenin hileye ilişkin hükümlere başvurarak sözleşmeyi iptal etme hakkı bulunmaktadır.³⁴⁶ Dolayısıyla işçinin bilgi seviyesi, özellikle mesleki bilgisi, kabiliyet ve özelliklerinin işverence bilinmesi veya işverence bilindiğinin varsayılmasının mümkün olması durumuna göre işçinin özen borcunun belirlenmesi büyük fayda sağlayacaktır.³⁴⁷

Yapılan açıklamalar ışığında iş sözleşmesi akdedilirken, işçinin iş için uygun olup olmadığını, işçinin iş için gerekli özellikleri taşıyıp taşımadığını işverenin değerlendirmesi ve ona göre işçiye işe alması gerekir.³⁴⁸ Ancak işçinin de yapmayı üstlendiği işi, belirlenen nitelikler doğrultusunda ifa etmesi beklenmektedir.³⁴⁹ Zira işçi, aranan niteliklere uygun şekilde işi görmediği takdirde özen borcuna aykırı hareket etmiş olacaktır.³⁵⁰ Bu kapsamda işçinin söz konusu işi kendisi bir başka işçiye yaptıracak olsaydı, nasıl bir iş yapılmasını isteyecek idiyse o şekilde özen göstermesi gerekmektedir.³⁵¹ Şu bir gerçek ki, her somut olayın özelliğine göre, işçinin işin niteliğine uygun düşen gerekli özeni göstermesi gerekmektedir.³⁵² Ancak, işçinin durumunun işveren tarafından bilindiği veya bilinmesi gerektiği hallerde, işçiden beklenen özenin derecesi iş sözleşmesi ile gösterilen işe göre değil, işçinin sahip olduğu ehliyet ve kabiliyetine göre belirlenecektir.³⁵³

³⁴⁶ Çevik. a.g.t., s. 215-218; Kocaağa. a.g.m., s. 179-180; Erkanlı. a.g.t., s. 81-82.

³⁴⁷ Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Dursun. a.g.m., s. 2422; Özkan Koç. a.g.m., s. 1216-1217.

³⁴⁸ Erkanlı. a.g.t., s. 80-82; Kocaağa. a.g.m., s. 179: İşe girişte işçinin bilgi, beceri, nitelik ve özellikleri hakkında doğru bilgi verme yükümlülüğü olmakla birlikte, işverenin de işçi hakkında doğru bilgiyi edinmek açısından araştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla çift taraflı yükümlülük vardır.

³⁴⁹ Makas. a.g.m., s. 155; Çevik. a.g.t., s. 215-216; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Ayrıca bkz. https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi#_ftnref2 [E.T. 12.04.2024].

³⁵⁰ Y.9.HD, T.27.02.2008, E2007/9302, K.2008/2652 <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/iscinin-ozen-borcu> [E.T.13.04.2024].

³⁵¹ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Bedir. a.g.m., s. 158-160.

³⁵² <https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/715185/> [E.T.12.04.2024].

³⁵³ Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı". s. 166; Makas. a.g.m., s. 156.

1.10.4. İşçinin Özen Derecesinin Kapsamı

İşçinin göstermesi gereken özenin derecesinin tamamıyla sözleşme ile belirlenmesi pek olanaklı değildir. Bu nedenle işçinin dahil olduğu meslek dalı ve faaliyet alanı kapsamında o iş için kendisinden beklenebilecek gerekli özeni göstermesi gerekmektedir.³⁵⁴ Buna göre işçinin kişisel durumu ve özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim hastanede çalışan bir temizlik işçisinin göstermesi gereken özen ile belediyede çalışan temizlik işçisinin göstermesi gereken özenin derecesi aynı değildir.³⁵⁵ Görülüyor ki, işçinin özen borcunun derecesi açısından gerek iş ilişkisinin özelliği, gerek somut olayın dikkate alınması gerekmektedir.³⁵⁶ İşverenin de bu kriterler doğrultusunda işçiden iş görme edimini yerine getirmesini istemesi hakkaniyetli olacaktır.³⁵⁷ İş sözleşmesinin içeriğine göre işçinin göstermesi gereken özenin derecesi belirlenebilir. Lakin, işçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından diğer kriterlerin de es geçilmemesi gerekir. Zira işçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından işçinin eğitimi, yetenekleri ve deneyimi de önemli bir yere sahiptir.³⁵⁸ Buna göre mesleki deneyime sahip olmadığı bilindiği halde, hukuk fakültesinden yeni mezun bir kişinin önemli bir kurumun hukuk müşavirliğine getirilmesi halinde, bu kişiden tecrübeli bir hukuk müşavirinden beklenebilecek özeni göstermesi beklenemeyecektir. Ayrıca, ihtirazi kayıt ileri sürmeyerek bu türden bir görevi kabul etmesi halinde de kişiden farklı bir davranış sergilemesi beklenemeyecektir.³⁵⁹ Dolayısıyla genele vurursak, mesleğe yeni başlamış bir işçi ile meslekte yıllarını geçirmiş deneyimli bir işçinin aynı kefeye koyulmaması³⁶⁰ ve işe yeni başlamış bir işçiden, deneyimli bir işçi gibi özen göstermesini beklememek gerekir.

³⁵⁴ Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 15. S. 2. (İstanbul 2016). s. 203-204; Çevik. a.g.t., s. 217-219.

³⁵⁵ Dursun. a.g.m., s. 2422-2423: İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından işin niteliği önem arz etmektedir. O nedenle hastanede çalışan bir temizlik işçisinin göstermesi gereken özen ile belediyede çalışan işçinin göstermesi gereken özenin derecesi aynı değildir. Hastanede çalışan işçinin temizlik yaparken gerken özeni göstermemesi halinde bünyesi sağlıklı işçilere nazaran daha hassas olan hastaların bu durumdan daha fazla olumsuz etkilenmesi mümkündür. O nedenle genel olarak işçilerin işini özenle yapması özel olarak da o iş kolu için özellik arz eden alanlarda daha fazla özen göstermesi gerekmektedir.

³⁵⁶ Özkan. Koç. a.g.m., s. 1215; Muş. a.g.e., s. 2; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 203-205.

³⁵⁷ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2423-2424.

³⁵⁸ Çevik. a.g.t., s. 219; Özekinci. a.g.t., s. 28-30.

³⁵⁹ Makas. a.g.m., s. 156-157; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

³⁶⁰ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.15.06.2023].

İşçinin göstermesi gereken özenin belirlenmesi açısından öncelikli olarak iş sözleşmesi esas alınmalıdır.³⁶¹ Zira işçinin özen yükümlülüğü açısından iş sözleşmesine özel bir hüküm konulması mümkündür. Ancak, iş sözleşmesi işçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından başlı başına tek bir kriter değildir.³⁶² Bunun yanında işin gerekli kıldığı özellikler ile işçide bulunan özellikler açısından da bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.³⁶³ Bu yönde işçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından işverenin işçiye verdiği eğitimler de önemli bir hal almaktadır.³⁶⁴ Taraflar iş sözleşmesi ile özen borcuna ilişkin bir düzenleme getirebileceği gibi, toplu iş sözleşmesi ile de özen borcuna ilişkin bir düzenleme getirebilir. Sözleşme ile getirilen özenin derecesi mutad özenin altında olabileceği gibi mutad özenin üzerinde de olabilir. Ayrıca işin ifasına yönelik işçiye özel bir özen yükümlülüğü de getirilebilir. Bu durumda işçi kanunun aradığı özen yükümlülüğünden daha ağır bir yükümlülük altına girmiş olacaktır. Örneğin işçi işi gereği hassas bir alet kullanacaksa ve bu aleti çok dikkatli kullanmadığında büyük tehlike ortaya çıkacaksa, işçinin sözleşme ile getirilen ağır özen yükümlülüğüne uygun hareket etmesi gerekmektedir.³⁶⁵ Zira TBK m. 400/II hükmünde³⁶⁶ bu duruma işaret edilmiştir. Buna göre işin zarara sebebiyet verecek nitelikte olması da özen borcunun derecesinin belirlenmesine etki etmektedir. İşçinin özen derecesinin belirlenmesinde önemli bir konu da işçiye ödenen ücrettir. O iş için mutad işçiye ödenen ücretin üzerinde bir ücretin işçiye ödenmesi halinde bir görüşe göre, işçiye daha fazla bir sorumluluk yükleneceği, bu nedenle işçiden daha fazla özen göstermesi bekleneceği yönündedir.³⁶⁷

³⁶¹ Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 205-206; Mustafa Sarper Öztürk. "Türk Borçlar Hukukunda Evde Hizmet Sözleşmesi". (Yüksek Lisans Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2019). s. 38; Makas. a.g.m., s. 155.

³⁶² Dursun. a.g.m., s. 2422-2424: İşçinin özen borcunun belirlenmesi açısından iş sözleşmesi tek başına yeterli değildir. Zira iş sözleşmesinde hüküm olmasa da işin niteliği de işçinin özen borcuna etki etmektedir. İşçinin özen borcunu sadece iş sözleşmesine hapsetmek doğru değildir. İşçinin özen borcunun belirlenmesi açısından iş sözleşmesine bakılmalı ancak sadece iş sözleşmesi ile yetinilmemeli, işçinin ne tür bir iş yaptığına da bakılması gerekmektedir.

³⁶³ Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Çevik. a.g.t., s. 217-218; Dursun. a.g.m., s. 2421.

³⁶⁴ Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Erkanlı. a.g.t., s. 77-78.

³⁶⁵ Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 210-211; Makas. a.g.m., s. 156-157.

³⁶⁶ TBK m. 400/II hükmüne göre,

"Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."

³⁶⁷ Çevik. a.g.t., s. 219.

1.11. İŞÇİNİN ÖZEN BORCU İLE BENZER MÜESSESELER

1.11.1. Genel Olarak

İş görme sözleşmelerinde özen borcu, sözleşmeye bağlı bir borç olarak sözleşmenin içeriğinde yer alan taraf edimlerinden birini oluşturmaktadır.³⁶⁸ Bu nedenle iş görme sözleşmelerinde özen borcu sözleşme türüne göre farklılık göstermektedir.³⁶⁹ İş görme sözleşmelerinde özen borcu temel itibarıyla diğer borçların ifasına da etki etmektedir.³⁷⁰

1.11.1.1. Vekil İle İşçinin Karşılaştırılması

Vekilden söz edebilmek için ortada bir vekalet sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Vekalet sözleşmesi, TBK m. 502/I hükmüne göre vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya vekalet verenin bir işlemini yapmayı üstlendiği bir sözleşmedir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin niteliklerine göre uygun düştüğü ölçüde Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen diğer iş görme sözleşmelerine de uygulanacağı düzenlenmiştir. Yine söz konusu maddenin son fıkrasında ise sözleşme veya teamülün varlığı halinde vekilin ücrete hak kazanacağı ibaresi yer almaktadır. Genel olarak vekalet sözleşmesi, bir kişinin bir işini görmesi için kendi yerine başka birini yetkili kıldığı bir sözleşmedir.³⁷¹ Daha kapsamlı ele alırsak vekalet sözleşmesi, vekilin vekalet verenin iradesine ve menfaatine uygun bir sonuca yönelik³⁷² işin görülmesini bir zaman

³⁶⁸ Topuz. a.g.t., s. 31; Bedir. a.g.m., s. 156-158; Özekinci a.g.t., s. 5-7.

³⁶⁹ Özekinci. a.g.t., s. 5-6; Kocaağa. a.g.m., s. 178-179.

³⁷⁰ Taştekin. a.g.m., s. 87; Tiryaki. a.g.m., s. 270-272; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II.* s. 209-210: İş görme sözleşmelerinde özen borcu, sözleşmeden doğan diğer borçlarla ilişkili bir borçtur. Zira özen borcuna uyulması ya da uyulmaması sözleşmeden doğan diğer borçların ifa sürecine ve sonucuna da tesir etmektedir. Bu nedenle iş görme sözleşmelerinde sözleşme ilişkisi açısından özen borcu özel bir yere sahiptir ve özen borcu iş görme sözleşmeleri açısından önem arz etmektedir. Nitekim kısaca şu kadarını söylemek gerekir ki, özen borcu hem iş görme borcu hem de sadakat borcu ile ilişkili ve etkileşim halinde bir borçtur.

³⁷¹ Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 521-522; Kurşun. a.g.e., s. 43; Erol. a.g.t., s. 43-44.

³⁷² Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II.* s. 209; Arzu Oğuz. "Roma ve Türk Hukukunda İnançlı İşlem ve Vekalet Sözleşmesinin Karşılaştırılması". *AÜHFD.* c. 41 S. 1-4. (Ankara 1989-1990). s. 206.

sınırlaması olmaksızın bir ölçüde bağımsız olarak yapma borcunu sonuç rizikosundan sorumlu olmamak kaydıyla üstlendiği bir sözleşmedir.³⁷³ Vekilin istenen sonucu elde edememesi halinde herhangi bir sorumluluğu yoktur. Vekilin müvekkilinin bir işini yapması veya bir işlemini gerçekleştirmesi için gereken özen ve çabayı göstermesi yeterlidir ve vekilin sonuç sorumluluğu bulunmamaktadır.³⁷⁴ İş sözleşmesinde de işçinin gereken özen ve çabayı göstermesi yeterli olmaktadır ve sonuca ilişkin herhangi bir sorumluluğu doğmamaktadır.³⁷⁵ Bir başka ifadeyle işçi, iş görme edimini ifa ederken gereken özeni göstermiş ancak, arzu edilen sonucu elde edememişse bundan dolayı sorumlu olmamaktadır.³⁷⁶ Zira iş sözleşmesinde de işçinin sonuç sorumluluğu yoktur ve işçinin sorumluluğu iş görme borcunu ifa ederken gereken azim, dikkat ve çabayı göstermesine ilişkindir.³⁷⁷

Bu doğrultuda vekilin sonuç sorumluluğu olmayıp, vekalet verenin menfaatine ve iradesine uygun şekilde işin görülmesi için gerekli çabayı göstermesi yeterlidir.³⁷⁸ O nedenle vekilin vekalet verenin güvenini boşa çıkartmayacak şekilde vekillik görevini ifa etmesi gerekir. Zira vekalet sözleşmesi de güvene dayanan bir sözleşmedir. Nitekim taraflar arasında güven esasına dayanan bir ilişki kurulmaktadır.³⁷⁹ Vekalet sözleşmesi, hukuki niteliği itibarıyla bir borç sözleşmesi olup, iki tarafa da borç yükleyen³⁸⁰

³⁷³ Murat Yavuz. "Roma ve Türk Hukuklarında Vekalet Sözleşmesi". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2007). s. 44-45; Özkaya. a.g.e., s. 51.

³⁷⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 727-729; Şebnem Akipek. Öcal Hayrunnisa Özdemir. Yakup Korkmaz. Eylem Apaydın. Sera Reyhani Yüksel. Nazlı Hilal Çelik. Umut Yeniocak. Müge Ürem. Özge Uzun Kazmacı. Nilay Şenol. Merve Ürem Çetinel. *Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi*. (Ed.). Hakan Tokbaş. (İstanbul: Aristo Hukuk Yayınevi. 2017). s. 128-130; Murat Yavuz. a.g.e., s. 44-46.

³⁷⁵ Kayırgan. a.g.m., s. 461; Özkaya. a.g.e., s. 52; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 728-730; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 521-522.

³⁷⁶ Makas. a.g.m., s. 153; Çevik. a.g.t., s. 40.

³⁷⁷ Zencir Yumuşakbaş. a.g.e., s. 34; Kurşun. a.g.e., s. 46; Çevik. a.g.t., s. 44-45.

³⁷⁸ Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 663; Erol. a.g.e., s. 43-44; Murat Yavuz. a.g.t., s. 35-36.

³⁷⁹ Durak. a.g.m., s. 245-247; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. s. 209.

³⁸⁰ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 716; Bayram Aslan. "Vekilin Özen Borcu". (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi 2014). s. 2-3.

sözleşmelerdendir. Vekalet sözleşmesi eksik iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Ancak vekalet sözleşmesinin tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme halini alması mümkündür. Zira vekalet sözleşmesinde vekil ücretsiz iş görebileceği gibi, bir ücret karşılığında da iş görebilmektedir.³⁸¹ Vekalet sözleşmesi niteliği itibarıyla bir iş görme sözleşmesidir.³⁸² Vaka vekalet sözleşmesi kapsamında vekil, vekalet verenin bir işini görmekte ve iş görürken de vekalet verenin menfaatine hareket etmektedir.³⁸³

Kural olarak vekalet sözleşmesi ivazsız bir sözleşmedir.³⁸⁴ Nitekim vekalet sözleşmesi açısından ücret zorunlu bir unsur olmayıp, vekalet sözleşmesi kapsamında vekilin ücretsiz iş görmesi mümkündür.³⁸⁵ Ancak, ücretin vekalet sözleşmesinin bir unsuru olması halinde, vekil ücret talep edebilmektedir.³⁸⁶ Zira teamül gereği veya sözleşmede kararlaştırılması halinde vekil ücrete hak kazanmış olmaktadır.³⁸⁷ Ayrıca belirtmek gerekir ki, vekalet sözleşmesi kural olarak ivazsız bir sözleşme olmakla birlikte, sıklıkla uygulamada bu sözleşmenin ivazlı yapıldığı görülmektedir.³⁸⁸ Vekalet sözleşmesi, güvene dayanan bir sözleşmedir. Zira vekil ile vekalet veren arasında güçlü bir güven ilişkisi bulunmaktadır.³⁸⁹ Vekil ile vekalet veren arasında güvene dayanan özel bir bağ kurulmaktadır. Bu nedenle taraflar arasında oluşan bu güvenin korunması büyük öneme sahiptir.³⁹⁰ Vekalet veren, vekilin mesleki bilgisine, yeteneklerine ve kişiliğine güvenerek ona yetki vermektedir. Böylelikle normal bir sözleşme ilişkisinin tarafları arasında

³⁸¹Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 527-528; Çevik. a.g.t., s. 41-42.

³⁸²Özkaya. a.g.e., s. 36; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 528-529; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II.* s. 209-210.

³⁸³Zeynep Bölükbaşı. "Vekalet Sözleşmesi ve Vekilin Hesap Verme Borcu", (2020). s. 1-3 http://www.yaziciiao.com/wp-content/uploads/2020/03/vekalet_sozlesmesivevekilinhesapvermeborcu -z e y nepbolukbasi-subat2020.pdf [E.T. 02.02.2023]; Murat Yavuz. a.g.t., s. 45-46.

³⁸⁴Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler.* s. 717; Özkaya. a.g.e., s. 36-38.

³⁸⁵Topuz. a.g.t., s. 23-24; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 528-530.

³⁸⁶Murat Yavuz. a.g.t., s. 14; Ruhi. a.g.e., s. 1247-1248.

³⁸⁷Aslan. a.g.t., s.2; Erol. a.g.e., s. 51-52; Topuz. a.g.t., s. 41-42.

³⁸⁸Suat Sarı. "Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2003). s. 25-26; Aslan. a.g.t., s. 2-3.

³⁸⁹Onur Yılmaz. "Birlikte Vekalet". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2017). s. 27-28.

³⁹⁰Özkaya. a.g.e., s. 27; Kurşun. a.g.e., s. 47; Murat Yavuz. a.g.t., s. 35-36.

görülenden daha yüksek derecede güven oluşmaktadır.³⁹¹ Vekalet sözleşmesi rızai bir sözleşme olup, ekseriyetle sürekli borç yükleyen bir sözleşmedir.³⁹² Zira vekalet sözleşmesinin her zaman sürekli borç yükleyen bir sözleşme olduğunu söylemek zordur. Bu noktada vekalet sözleşmesinin sürekli borç yükleyen bir sözleşme olup olmadığının tespiti açısından her somut olay özelinde bir değerlendirmenin yapılması isabetli olacaktır.³⁹³ Dolayısıyla vekalet sözleşmesinin sürekli sözleşme benzeri rızai bir sözleşme olduğunu söylemek mümkündür.³⁹⁴

Vekalet sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir.³⁹⁵ Vekalet sözleşmesinde tarafların vekalet akdini sözlü şekilde veya adi yazılı şekilde ya da resmi yazılı şekilde yapması mümkün bulunmaktadır.³⁹⁶ Zira vekalet sözleşmesinin kurulmuş kabul edilmesi için vekalet veren tarafından vekile yöneltilen irade beyanını vekilin kabul etmesi açısından herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Ancak, TBK'nin 13. maddesine göre kanunen yazılı şekilde yapılan sözleşmelerin değiştirilmesi de resmi yazılı şekle tabidir. Ek olarak niteliği açısından bir sözleşmenin vekalet sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için, tarafların anlaşması, vekilin üstlendiği işi vekalet verenin menfaatine olacak şekilde görmesi, vekilin nispeten bağımsız olması ayrıca vekilin özen ve sadakat yükümlülüğü olduğunun tespiti gerekmektedir.³⁹⁷ Önemle belirtmek gerekir ki vekalet sözleşmesi de iş sözleşmesi ve eser sözleşmesi gibi bir iş görme sözleşmesidir.³⁹⁸ Ancak, vekilin; sonucun elde edilememesi rizikosundan sorumlu olmaması, zaman şartına bağlı olmaksızın³⁹⁹ ve

³⁹¹Soylu Ünver. a.g.t., s. 29-30; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II.* s. 210-212.

³⁹²Erkan. a.g.e., s. 442-443; Aslan. a.g.t., s. 3.

³⁹³Sarı. a.g.t., s.30-31. Çevik. a.g.t., s. 43-44.

³⁹⁴Aslan. a.g.t., s. 3; Erkan. a.g.e., s. 442-443.

³⁹⁵Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 536-537.

³⁹⁶Özkaya. a.g.e., s. 34-35; Erol. a.g.e., s. 51-52.

³⁹⁷Aslan. a.g.t., s. 8; Kurşun. a.g.e., s. 47-48; Çevik. a.g.t., s. 44-45; Topuz. a.g.t., s. 31-32; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 63-65.

³⁹⁸Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 728-729; Murat Yavuz. a.g.t., s. 40; Ömer Ergun. *Borçlar Hukuku (Özel Hükümler) Ders Notları*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2018). s. 234-235.

³⁹⁹Aslan. a.g.t., s. 2; Erol. a.g.e., s. 47-48; Topuz. a.g.t., s. 6-7.

nispeten bağımsız ölçüde iş görme edimini yerine getirebilmesi, vekalet sözleşmesinin iş ve eser sözleşmelerinden ayrılmasını sağlamaktadır. Vekalet sözleşmesinde iş sözleşmesinde olduğu gibi bir bağımlılık ilişkisi söz konusu değildir.⁴⁰⁰ Bu nedenle vekil, işçi ile mukayese edildiğinde daha bağımsızdır. Ayrıca vekilin istediği zaman sözleşmeyi sonlandırmasının önünde hiçbir engel bulunmamaktadır.⁴⁰¹ Zira vekalet sözleşmesi de iş sözleşmesi gibi bir iş görme sözleşmesi olsa dahi, vekalet sözleşmesi kapsam ve nitelik itibarıyla iş sözleşmesinden farklı bir sözleşmedir.⁴⁰² Vekalet sözleşmesi iş sözleşmesi ile karşılaştırıldığında vekalet sözleşmesinde bağımlılık unsuru, iş sözleşmesine göre daha zayıftır.⁴⁰³ İş sözleşmesinde ise sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır ve bu nedenle işçi işi yaparken işverenin emir ve talimatları dışına çıkamamaktadır.⁴⁰⁴ Ancak iş sözleşmesinde dahi işverenin verdiği talimatların iş ile ilgili, işin akışı ve yürütülmesi ile ilgili olması gerekmektedir.⁴⁰⁵

Vekalet sözleşmesinde vekil, vekalet verenin iradesine ve talimatlarına uygun hareket etmelidir.⁴⁰⁶ Ancak vekil, vekalet verenin iradesi ve talimatları kapsamında vekalet verenin yararına bir sonuç elde edebilmek için nispeten daha bağımsızdır.⁴⁰⁷ Vekil, gerek mekansal olarak gerek organizasyon ağı açısından vekalet verene bağımlı değildir. Vekilin iş görürken bağımsız olması, vekili işçiden ayırmaktadır.⁴⁰⁸ Vekalet sözleşmesi açısından

⁴⁰⁰Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 62-63.

⁴⁰¹Başpınar. *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. s. 161; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 755; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. s. 212-213.

⁴⁰²Süzek. *İş Hukuku*. s. 249; Çevik. a.g.t., s. 45-46; Topuz. a.g.t., s. 7.

⁴⁰³Tuğçe Tekben. *Vekalet İlişkilerinde Vekalet Veren Talimatı ve Hukuki Sonuçları*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2021). s. 29; Ruhi. a.g.e., s. 1250-1252; Murat Yavuz. a.g.t., s. 40.

⁴⁰⁴Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 103-104; Akyiğit. a.g.e., s. 61-62; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 62.

⁴⁰⁵Çevik. a.g.t., s. 215-217; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 62-63; Yener. a.g.e., s.39-40; Korkmaz ve Alp, a.g.e., s. 102.

⁴⁰⁶Y.13.HD, E.2015/29539, k.2016/12865, T.11.05.2016 <https://www.kilinc.av.tr/turk-borclar-kanununun-508-maddesi-kapsaminda-vekilin-hesap-verme-borcu/> [E.T. 27.03.2024].

⁴⁰⁷Nureddin Demir. "Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Kültür Üniversitesi 2008). s. 5; Sarı. a.g.t., s. 21.

⁴⁰⁸Sarı. a.g.t., s. 21; Nureddin Demir. a.g.t., s. 5; Erol. a.g.e., s. 51.

ücret zorunlu bir unsur değildir.⁴⁰⁹ Vekalet sözleşmesinde ücret kanuni ve zorunlu bir unsur olmadığı için, diğer kanuni şartların olması halinde ücretsiz iş görülmesi halinde de taraflar arasında yapılan sözleşmenin vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün bulunmaktadır.⁴¹⁰ Bu bağlamda istek üzerine verilen mütalaa veya tavsiyeler ücretsiz vekalet örnek olarak gösterilebilir. Ancak, taraflar aralarında bir ücret kararlaştırmışsa veya söz konusu işin ücret karşılığında görüleceğine ilişkin bir kanun hükmünün veya bir teamülün olması halinde vekil ücrete hak kazanmaktadır.⁴¹¹ Önemle belirtmek gerekir ki, vekalet sözleşmesi ücretsiz yapılabilen bir sözleşme olmakla birlikte, tarafların sözleşme ile kararlaştırması halinde ücretli de yapılabilen bir sözleşmedir.⁴¹² Ancak Türk-İsviçre Hukuk sisteminde vekalet sözleşmesinin bir ücret karşılığında ya da ücretsiz yapılabilmesi, sözleşmenin uygulama alanının genişlemesine yol açmıştır.⁴¹³ Ayrıca vekalet sözleşmesinde vekil, zaman kaydına bağlı olmadan iş görme edimini yerine getirmektedir. Ancak iş sözleşmesinde ise işçi iş görme edimini zamana bağlı olarak yerine getirmektedir.⁴¹⁴ O halde işin zamana bağlı olmadan yapılması vekalet sözleşmesini iş sözleşmesinden ayırırken, sonuçtan vekilin sorumlu tutulmaması vekalet sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırmaktadır.⁴¹⁵ Vekalet sözleşmesinde iş sözleşmesinde olduğu gibi güçlü bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır.⁴¹⁶ Ancak, TBKm.502/2⁴¹⁷ hükmü uyarınca vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygun düştüğü ölçüde niteliklerine göre diğer iş görme sözleşmelerine uygulanması mümkündür.

⁴⁰⁹Yüksel. a.g.m. s. 5; Topuz. a.g.t., s. 23-24; Murat Yavuz. a.g.t., s. 33-35.

⁴¹⁰Topuz. a.g.t., s. 23-24; Yüksel. a.g.m., s. 5-6.

⁴¹¹Demir. a.g.t., s. 6; Kurşun. a.g.e., s. 47-48.

⁴¹²Elif Bolat ve Mustafa Tiftik. "Uygulamada Vekilin Özen Borcu. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 5. S. 2. (İstanbul 2017). s. 3-4; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 717; Özkaya. a.g.e., s. 36-38; Topuz. a.g.t., s. 23-24; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 528-530.

⁴¹³Sarı. a.g.t., s. 25-26; Erol. a.g.e., s. 51-52; Ruhi. a.g.e., s. 1247-1248.

⁴¹⁴Bölükbaşı. a.g.e., s. 3; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 728-729; Çevik. a.g.t., s. 45-46.

⁴¹⁵Onur Boz. "Avukatın Malpraktis Sorumluluğu", (Yüksek Lisans Tezi Çankaya Üniversitesi 2011). s. 27; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. s. 209; Arzu Oğuz. a.g.m., s. 206.

⁴¹⁶Y.9.HD. T.03.05.2012, E.2010/7939, K.2012/15559, <https://www.incirogludanismanlik.com/2017/10/09/is-sozlesmesini-diger-is-gorme-sozlesmelerinden-ayiran-olcutler/> [E.T.22.06.2023].

⁴¹⁷ TBK m. 502/2 uyarınca gerekli hallerde niteliklerine uygun düşmesi halinde vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerin Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen eser sözleşmesi veya hizmet sözleşmesi gibi iş görme sözleşmelerine uygulanması mümkündür.

1.11.1.2. İşçi İle Yüklenicinin Karşılaştırılması

Yüklenici denildiğinde eser sözleşmesi akla gelmektedir. Türk Hukuku'nda eser sözleşmesi İsviçre Hukuku ile benzer şekilde düzenlenmiştir.⁴¹⁸ Yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 335. maddesine göre, “İstisna, bir akittir ki onunla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeği taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder” Buna göre eser sözleşmesi, bir tarafın diğer tarafa bir semen vermesi karşılığında diğer tarafın bir şey imal etmeyi yüklediği sözleşmedir.⁴¹⁹ 6098 sayılı TBK'nin 470. maddesine göre eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığı olarak bir bedel ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. O halde yükleniciye bir bedel ödenmesi gerekir.⁴²⁰ Öğretiye göre eser sözleşmesi, iş sahibinin ödemeyi üstlendiği ücret mukabilinde yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi ve bu eseri teslim etmeyi yüklediği iki tarafa borç yükleyen ve iki taraf için hak doğuran bir sözleşmedir.⁴²¹ TBK m. 470 hükmünde yer almamasına karşın öğreti eser sözleşmesini tanımlarken yüklenicinin bir eser meydana getirmesi ile yetinmemiş, bu eseri teslim etmesi gerektiğine de işaret etmiştir. Kanaatimizce bu görüş isabetlidir. Zira yüklenicinin meydana getirdiği eseri taahhüt ettiği şekilde iş sahibine teslim etmemesi halinde yüklenici eser sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olacaktır. Bu çerçevede eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirereyi ve bu eseri teslim etmeyi, bunun karşılığında iş sahibinin de yükleniciye bedel ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir.⁴²²

⁴¹⁸OR. Art. 363.

⁴¹⁹Güleç. a.g.e., s. 1; Cem Baygın. *Türk Hukukuna Göre İstisna Sözleşmesinde Ücret ve Tabi Olduğu Hükümler*. (İstanbul: Beta Yayınevi. 1999). s. 8-9; Turan Şahin. *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunu İfada Temerrüdü*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2012). s. 26; Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 328-329; Elce Tutar. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Şahsen İfa Borcunun İstisnaları". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 5, S. 2. (İstanbul 2018). s. 294-295.

⁴²⁰Y.15.HD, T.04.05.2017, E.2017/140, K.2017/1900 <https://www.yargitaykararlari.com.tr/ictihatdetay-53041-bamyerele-BAM-Hukuk-Mahkemeleri-Istanbul-Bolge-Adliye-Mahkemesi-45-Hukuk-Dairesi-2020-284-Esas-2021-705-Karar-Sayili-Ilami.html> [E.T.09.04.2024].

⁴²¹Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 328; Baygın. a.g.e., s. 8; Şahin. a.g.e., s. 26-27.

⁴²²Theodor Bühler. *Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht*, Band V/2d. (Der Werkvertrag, Art. 363-379 OR, Zürich 1998). s. 118; Zekeriya Kurşat. "Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmenin Hükümü". *İÜHFM*. c. LXVII. S. 1-2. (İstanbul 2009). s. 145; Öz Seçer. *IV. Eser Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalar*. (Hukuk Davaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2019). s. 1-2.

Ancak eser sözleşmesinde iş sözleşmesinde olduğu gibi bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır.⁴²³ İş sahibi uzmanlık gerektiren bir işin yapımı için yüklenici ile anlaşmaya varmaktadır.⁴²⁴ Bu anlaşma ile birlikte yüklenici ile iş sahibi arasında bir bağımlılık ilişkisi kurulmamaktadır. Lakin eser sözleşmesinin kurulması ile birlikte iş sahibinin bilgi verme, aydınlatma ve üst denetim yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır.⁴²⁵

İş sözleşmesinde işçi ile işveren arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Bu şekilde iş sözleşmesinde, eser sözleşmesinden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ve hukuki bir bağ kurulmaktadır.⁴²⁶ Eser sözleşmesinde yüklenici ile iş sahibi arasında bu şekilde bir bağımlılık ilişkisi olmayıp, taraflar sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmekle yükümlü olmaktadır. Dolayısıyla eser sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesi olmakla birlikte, iş sözleşmesi gibi bağımlılık ilişkisine dayanan bir sözleşme değildir.⁴²⁷ Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki yüklenici, eser sahibine bağımlı olmamakla birlikte, yüklenicinin bir ücret mukabilinde eser inşa etmesi yeterli olmayıp, bu eseri teslimi zaruridir.⁴²⁸ Öyleyse eser sözleşmesi sonuç sorumluluğuna dayanan bir sözleşmedir.⁴²⁹ Ancak iş sözleşmesi sonuç sorumluluğuna dayanan bir sözleşme değildir.⁴³⁰ İşçi, iş görme edimini ifa ederken gereken özeni göstermişse, belli bir sonucu elde edemese dahi sorumlu olmamaktadır.⁴³¹ İşçinin asli sorumluluğu işverenin emir ve talimatları doğrultusunda

⁴²³ Y.15.HD., T.17.06.2021, E.2020/1532, K.2021/2837, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/vargitay/15-hukuk-dairesi-e-2020-1532-k-2021-2837-t-17-6-2021> [E.T.26.06.2023].

⁴²⁴ Azmi. Ardıç. "Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Birlikte Hareket Etme Yükümlülüğü. (Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi 2016). s. 14-15; Kocaağa. a.g.m., s. 177; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Ertaş. a.g.e., s. 30.

⁴²⁵ <https://aybarshukuk.com/yayinlar/eser-sozlesmelerinde-is-sahibinin-is-kazalarindan-sorumlulugu#:~:text=%C3%96te%20yandan%20i%C5%9F%20sahibi%20ile,%C3%BCst%20g%C3%B6zetim%E2%80%9D%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCklerini%20yerine%20getirir.> [E.T. 12.12.2022].

⁴²⁶ Günay. a.g.e., s. 93.; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 33-34; Yapışlar. a.g.t., s. 20.

⁴²⁷ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 543; Süzek. *İş Hukuku*. s. 153.

⁴²⁸ Seçer. a.g.e., s. 2-3; Ardıç. a.g.t., s. 11-12; Baygın. a.g.e., s. 9-10; Şahin. a.g.e., s. 43-44.

⁴²⁹ D. B. Sendi Yakuppur. "Borçlar Kanununa Göre Eser Sözleşmesinde Müteahhidin Eseri Teslim Borcu ve Teslim Borcuna Aykırılıkları". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2009). s. 6.

⁴³⁰ Zencir Yumuşakbaş, a.g.t., s. 34; Akkurt. a.g.m., s. 43-44; Yener. a.g.e., s. 25-27.

⁴³¹ Makas. a.g.m., s. 153; Zencir Yumuşakbaş, a.g.t., s. 34-35.

gereken dikkat ve özeni göstererek kendisine verilen işi yapmaktan ibarettir.⁴³² Eser sözleşmesi, iki taraflı ve iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir.⁴³³ Eser sözleşmesi, niteliği itibarıyla tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) sözleşmelerdendir. Bu nedenle eser sözleşmesinde her iki tarafın da birbirine karşı asli edim yükümlülüğü bulunmaktadır.⁴³⁴ Eser sözleşmesi kapsamında yüklenici bir eser meydana getirip bunu teslim etme borcu altına gşirirken, bunun karşılığında iş sahibi de ücret ödeme borcu altına girmektedir.⁴³⁵ İş sözleşmesi de iki taraflı ve tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir.⁴³⁶ İş sözleşmesi ile işçi iş görme borcu altına girerken, buna mukabil olarak işveren de ücret ödeme borcu altına girmektedir.⁴³⁷ Dolayısıyla iş görme edimini yerine getiren işçi, yaptığı işin karşılığı olan ücreti talep edebilmektedir.⁴³⁸ Taraflar aksini kararlaştırmamışsa veya işin niteliğinden aksi anlaşılmamakta ise, yüklenici eserii teslim ile birlikte ücrete hak kazanmaktadır. Bu nedenle eser sözleşmesi tarafların edimlerini karşılıklı değişimini konu edinen bir sözleşmedir.⁴³⁹

İş sözleşmesinde ise, işçi iş görme edimini yerine getirmekle ücrete hak kazanmaktadır. İş görme edimini yerine getiren işçiye dönemsel olarak belli periyotlarla ücret ödenebileceği gibi, parça başına ücret ödenmesi de mümkündür.⁴⁴⁰ Eser sözleşmesi bir iş görme sözleşmesidir. Ayrıca eser sözleşmesi genel olarak ivazlı bir sözleşmedir.⁴⁴¹ Zira yüklenici bir eser meydana getirip, teslim etmek üzere yükümlülük altına girmektedir. Bunun

⁴³²Kayırgan. a.g.m., s. 461; Makas. a.g.m., s. 153-154.

⁴³³Avcı. a.g.m., s. 369-370; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 593-595; Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 328-330.

⁴³⁴Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 593-594; Baygın. a.g.e., s. 10-12; Avcı. a.g.m., s. 370-372.

⁴³⁵Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 328-330; Baygın. a.g.e., s. 9-10; Şahin. a.g.e., s. 26-27.

⁴³⁶Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 74-75; Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 173-174.

⁴³⁷Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 105.106; Yener. a.g.e., s. 35-36; Erol. a.g.e., s. 25-26.

⁴³⁸Brors. a.g.t., s. 7-8; Yapışlar. a.g.t., s. 20-21; Ahmet Terzioğlu. "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 18. S. 72. (Ankara 2019). s.1937-1938.

⁴³⁹Orhan Hudatlı. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdünün Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2016). s. 11-12.

⁴⁴⁰Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83; Çelik. Caniklioğlu ve Canbolat. a.g.e., s. 156.

⁴⁴¹Güleç. a.g.e., s. 2; Şahin. a.g.e., s. 88; Kurşun. a.g.e., s. 43-44.

karşılığında iş sahibi de bir bedel ödeme borcu altına girmektedir.⁴⁴² Yine bir iş görme sözleşmesi olan iş sözleşmesi de ivazlı bir sözleşmedir. İş görme edimini yerine getiren işçiye ücret ödenmemesi halinde ortada bir iş sözleşmesi olmayacaktır.⁴⁴³

Eser sözleşmesi niteliği itibarıyla rızai bir sözleşmedir.⁴⁴⁴ Vaka, sözleşmenin kurulabilmesi için yüklenicinin ve iş sahibinin karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklaması yeterli olmaktadır. Sözleşmenin kurulabilmesi açısından malın teslimi veya mülkiyetin devri gibi bir işleme gerek yoktur.⁴⁴⁵ Yine iş sözleşmesi de rızai bir sözleşmedir.⁴⁴⁶ Ancak iş sözleşmesinde işçinin iş görme edimini yerine getirdikten sonra bir eser teslim etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Söz konusu açıklamalar çerçevesinde eser sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen, ivazlı bir iş görme sözleşmesidir.⁴⁴⁷ Yüklenicinin borcu bir eser meydana getirme ve teslim etme, iş sahibinin borcu ücret ödemektir.⁴⁴⁸ Ancak iş sahibinin ücret ödeme borcu mutlaka bir para borcu değildir. Bunun tipik örneği kat karşılığı inşaat sözleşmesidir.⁴⁴⁹ İş sözleşmesinde de işveren ödemek zorunda olduğu ücreti mutlaka para ile ödemek zorunda değildir. Zira işçi ücretlerinin nakdi olarak veya ayni olarak ödenmesi mümkün bulunmaktadır. Ancak uygulamada işçi ücretleri genellikle nakdi şekilde ödenmektedir.⁴⁵⁰ Eser sözleşmesinin kurulabilmesi için şekil şartı bulunmamaktadır. Ancak tarafların kendi iradesi ile eser sözleşmesini bir şekle bağlamaları halinde, tarafların bu şekil şartına uyması gerekir. Aksi halde tarafların şekil şartına uymaması nedeniyle sözleşme geçersiz olacaktır. Eser sözleşmesinde esas olan yüklenicinin eseri meydana getirerek, ayıpsız ve eksiksiz şekilde

⁴⁴²Akbulut. a.g.e., s. 89; Baygın. a.g.e., s. 12-13. Erol. a.g.e., s. 34-35.

⁴⁴³Çelik. Caniklioglu ve Canbolat. a.g.e., s. 156; Manav Özdemir ve Urhanoğlu. a.g.m., s. 1440.

⁴⁴⁴Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 593; Çevik. a.g.t., s. 38-40.

⁴⁴⁵Hudatlı. a.g.e., s. 11; Baygın. a.g.e., s. 8-9; Ruhi. a.g.e., s. 602-603.

⁴⁴⁶Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83; Yener. a.g.e., s. 25-26.

⁴⁴⁷Yusuf Büyükkay. *Eser Sözleşmesi*. 3. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2019). s. 42-43; Zeynep Seda Özçelik. "Eser Sözleşmelerinde Yüklenicinin İşe Zamanında Başlamaması ya da İş Tamamlamaması Hallerinde Sözleşmeden Dönme". (Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi 2019). s. 4-6.

⁴⁴⁸OR. Art. 363; Seçer. a.g.e., s. 5-7.

⁴⁴⁹Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 330-333; Bühler. a.g.e., s. 118; Baygın. a.g.e., s. 14-15.

⁴⁵⁰Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 595-597; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 70-72.

iş sahibine fiilen eserin teslimini gerçekleştirmesidir.⁴⁵¹ Bir başka ifadeyle eser sözleşmesinde asıl olan yüklenicinin eksiksiz edimlerini ifasıdır.⁴⁵² Yine iş sözleşmesinin geçerliliği açısından da bir şekil şartı zorunlu değildir. Ancak, kanunda aksi yönde bir düzenleme olmadığında iş sözleşmesinde şekil şartı bulunmamaktadır. Buna göre kanun maddesiyle iş sözleşmesi açısından özel şekil şartının getirilmesi mümkündür. Örneğin İş K. m. 8 hükmünde yazılı şekil şartı getirilmiştir.

TBK m. 12 hükmüne göre sözleşmelerin geçerliliği kanunda açıkça belirtilmediği sürece bir sıhhat şekline tabi değildir. Bu nedenle tarafların herhangi bir şekle bağlı kalmaksızın bir sözleşme kurmaları mümkündür. Anlaşıyor ki, yüklenici ve iş sahibi sözlü anlaşarak dahi geçerli bir eser sözleşmesi kurabilmektedir. Ayrıca tarafların iradelerini zımni şekilde açıklayarak anlaşmaları halinde dahi bu sözleşmeyi kurmaları mümkündür.⁴⁵³ Ancak, eser sözleşmesinin önem ihtiva etmesi ve çok kapsamlı olması halinde sözleşmenin içeriğinin ve kararlaştırılan noktaların tespiti için ispat açısından eser sözleşmesinin yazılı yapılması büyük fayda sağlamaktadır.⁴⁵⁴ Görüldüğü üzere, eser sözleşmesinde şekil serbestisi vardır. İstisnai olarak arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi açısından özel bir durum vardır. Arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi, eser sözleşmesi ile taşınmaz satış vaadi sözleşmesinin unsurlarını içeren ve bu unsurların bir araya gelmesi ile oluşan karma tipli bir sözleşmedir. Bu nedenle arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi kapsamında taşınmaz satış vaadi olduğu için, arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesinin resmi yazılı şekilde yapılması gerekir.⁴⁵⁵

⁴⁵¹Mercan Pek. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Borca Aykırılığı". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2020). s. 26; Ruhi. a.g.e., s. 603-604; Murat Aydoğdu. *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Malzeme Nedeniyle Sorumluluğu*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2022). s. 47-49.

⁴⁵² Y.23.HD, T.19.03.2019, E.2016/3256, K.2019/1060 <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html> [E.T. 10.04.2024].

⁴⁵³Mücl. a.g.e., s. 19-20; Özçelik. a.g.t., s. 16-17; İrem Karademir. "Eser Sözleşmesinde Eksik İfa ve Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Çankaya Üniversitesi 2021). s. 9; Emrah Ceyhun Apanoğlu. "Türkiye'de İnşaat Sektöründe Yargıya İntikal Eden Süre ve Özen Borcu Kaynaklı Anlaşmazlıkların Analizi". (Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi 2007). s. 6-7.

⁴⁵⁴Hudatlı. a.g.t., s. 12; Erol. a.g.e., s. 36-37; Pek. a.g.t., s. 6; Karademir. a.g.t., s. 8; Aydoğdu. a.g.e., s. 48-49.

⁴⁵⁵a.g.e., s. 12-13; Pek. a.g.t., s. 6-7; Ruhi. a.g.e., s. 353-355.

Eser sözleşmesi, TBK kapsamında düzenlenen sözleşmelerden biri olduğu için niteliği itibarıyla eser sözleşmesinin tipik bir sözleşme olduğu söylenebilir. Ancak, eser sözleşmesinin ani edimli mi yoksa sürekli edimli mi olduğu hususu tartışmalıdır.⁴⁵⁶ Öğretide bir görüşe göre, meydana getirilen eserin teslimi ile birlikte edim sonucunun gerçekleşmesi bir anda olduğu için, eser sözleşmesi ani edimli bir sözleşmedir.⁴⁵⁷ Bu görüşün temelinde diğer tipik sözleşmelerle mukayese edildiğinde ayırt edici olarak, bir işin görülmesi değil de işin sonucuna göre eser sözleşmesinin ortaya çıkması düşüncesi yatmaktadır.⁴⁵⁸ Yargıtay da bir kararında eser sözleşmelerinin ani edimli sözleşme kabul edilebileceğini ifade etmiştir.⁴⁵⁹ Öğretide başka bir görüşe göre yüklenici sadece sonucun gerçekleşmesi için değil, bu sonucun gerçekleşmesi için taahhüt ettiği yükümlülükleri yerine getirmeyi de üstlenmektedir. Nitekim yüklenici eseri meydana getirmek üzere iş görme borcu altına girmektedir. İş görme edimi de niteliği gereği zamana yayılmaktadır. Bu nedenle eser sözleşmesi sürekli edimli bir sözleşmedir.⁴⁶⁰

Bahse konu açıklamalara göre, yüklenicinin yapmayı taahhüt ettiği eser, cüzi bir masraf ile kısa süre içinde yapılabilecek ise eser sözleşmesinin ani edimli, ancak yüklenicinin yapmayı taahhüt ettiği eserin çok masraflı ve uzun sürede yapılabilecek nitelikte olması halinde eser sözleşmesinin sürekli edimli bir sözleşme olduğu kabul edilebilir.⁴⁶¹ Eser sözleşmesinin ani edimli bir sözleşme olarak kabulü halinde sözleşme sona erdiğinde

⁴⁵⁶ Aydoğdu. a.g.e., s. 50; Güleç. a.g.e., s. 2; Öz Seçer. *Eser Sözleşmesinin İş Sahibi Tarafından Tam Tazminatla Feshi*. 2. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları. 2020). s. 58.

⁴⁵⁷ Özer Seliçi. *İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Sorumluluğu*. (İstanbul: Fakülteler Matbaası 1978). s. 26-27; M. Turgut Öz. *İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi*. 1. bs. (İstanbul: Aristo Yayınevi. 1989). s. 18.

⁴⁵⁸ Güleç. a.g.e., s. 2-3; Şahin. a.g.e., s. 26-27; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zleşmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1kl%C4%B1,taahh%C3%BCt%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r>. [E.T. 11.04.2024].

⁴⁵⁹ Y.23.HD, T.03.07.2018, E.2015/9708, K.2018/3902 <https://kazanci.com.tr/gunluk/23hd-2015-9708.htm> [E.T. 10.04.2024].

⁴⁶⁰ Rona Serozan. *Sözleşmeden Dönme*. 1. bs. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları. 1975). s. 174-175; Akgün Bilir. *İş Görme Akitlerinde (Hizmet-İstisna-Akidleri) Fesih*. (Ankara 1974). s. 112-113.

⁴⁶¹ Pek. a.g.t., s. 26; Özçelik. a.g.t., s. 19-22; Yapışlar. a.g.t., s. 11.

sözleşme geçmişe etkili şekilde ortadan kalkar ve yüklenici bu tarihe kadar yapmış olduğu işin ve kullandığı malzemelerin karşılığını sebepsiz zenginleşme hükümleri kapsamında talep edebilir. Ancak, eser sözleşmesinin sürekli edimli bir sözleşme olduğu kabul edildiği takdirde sözleşmenin sona ermesinin sonuçları ileriye etkili olacak, eserin yapılan kısmı ifa olark kabul edilecek ve yapılan ifa varlığını sürdürecektir.⁴⁶² Söz konusu açıklamalara ek olarak eser sözleşmesinin ani edimli fakat bazı hallerde sürekli edimli bir sözleşme olarak kabul edilmesi mümkündür.⁴⁶³ Ayrıca belirtmek gerekir ki öğretide bir diğer görüşe göre, eser sözleşmesi, ani edimli borç ilişkisinin özellikleri ile sürekli edimli borç ilişkisinin özelliklerinin karışımı bir sözleşmedir.⁴⁶⁴ Zira bu görüşe göre, eser sözleşmesinin doğrudan ani edimli veya sürekli edimli bir sözleşme olarak nitelendirilmesi zordur. Kanaatimizce bu görüş yerindedir. Nitekim eser sözleşmesinde yüklenicinin sonuç sorumluluğu kapsamında eseri teslim yükümlülüğü olmakla birlikte, yüklenici eseri meydana getirme yükümlülüğü kapsamında iş görme borcu altına da girmektedir.⁴⁶⁵ Bu nedenle eser sözleşmesi sürekli edimli bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde ise, eser sözleşmesinde olduğu gibi ani edimli-sürekli edimli tartışmaları bulunmamaktadır. İş sözleşmesi, niteliği itibarıyla sürekli edimli sözleşmelerdendir.⁴⁶⁶

İş sözleşmesinde taraflar, belli bir süre boyunca karşılıklı edimlerini ifa etmeyi üstlenmektedir.⁴⁶⁷ Belli bir süre boyunca işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme edimi süreklilik arz etmektedir.⁴⁶⁸ Eser sözleşmesi de vekalet sözleşmesi ve iş sözleşmesi gibi bir

⁴⁶²Hasan Erman. *Arsa Payı Karşılığı İnşaat sözleşmesi*. 3. bs. (İstanbul: Der Yayınları. 2010). s. 9-10; Güleç. a.g.e., s. 5: Eser sözleşmesinin ani edimli veya sürekli edimli bir sözleşme olarak kabul edilmesine bağlı olarak sona erme sebebi göz önünde bulundurularak geçmişe etkili sonuç doğuran dönme hükümlerine veya ileriye etkili sonuç doğuran fesih hükümlerine gidilir.

⁴⁶³Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 505; Seçer. *Eser Sözleşmesinin İş Sahibi Tarafından Tam Tazminatla Feshi*. s. 42.

⁴⁶⁴Hudatlı. a.g.t., s. 11; Yapışlar. a.g.t., s. 11; Akkurt. a.g.m., s. 44-45.

⁴⁶⁵Tolga Özer. "Eser Sözleşmelerinde Götürü Bedel ve Bu Bedelin Uyarlanması". *TAÜHFD*. c. 1 S. 2. (İstanbul 2019). s. 187-189.

⁴⁶⁶Keser. a.g.e., s. 22; Erol. a.g.e., s. 27; Yener. a.g.e., s. 25-26.

⁴⁶⁷Çelik. Caniklioğlu ve Canbolat. a.g.e., s. 152-153; Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 75-76; Kalkan. a.g.m., s. 283-285.

⁴⁶⁸Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 83-84. Soyer. a.g.t., s. 21-22.

iş görme sözleşmesidir.⁴⁶⁹ Ancak, eser sözleşmesi konusu itibarıyla bir eserin meydana getirilmesini temel almaktadır.⁴⁷⁰ Eser sözleşmesinde de sonucun elde edilmesi, bağımlılık ilişkisi ve işin bir zaman dahilinde yapılması gibi noktalarda iş sözleşmesi ile benzerlikler bulunmaktadır.⁴⁷¹ Ancak vekilin; sonucun elde edilememesi rizikosundan sorumlu olmaması, zaman şartına bağlı olmaksızın ve nispeten bağımsız iş görme edimini yerine getirmesi yönünden vekalet sözleşmesi hizmet ve eser sözleşmesinden ayrılır.⁴⁷² Her üç sözleşme türü mukayese edildiğinde en yoğun bağımlılık ilişkisi ise iş sözleşmesinde bulunmaktadır.⁴⁷³

1.11.2. Özen Borcu Açısından

1.11.2. 1. Vekilin Özen Borcu

TBK m. 506/II⁴⁷⁴ hükmüne göre, vekil üstlendiği iş ve hizmetleri yürütürken sadakat ve özen göstermekle yükümlüdür. Buna göre vekilin üstlendiği işi ifa ederken vekalet verenin haklı menfaatlerinin zarar görmemesi için gereken dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir. Vekil, kendisine verilen işi yürütürken gereken özeni göstermediği hallerde sadakat borcuna aykırı davranmış olacaktır. Zira sadakat borcu kapsamında vekilin gereken özeni göstermesi esastır. Bu bağlamda vekilin üstlendiği işi vekalet verenin menfaatine⁴⁷⁵ olacak şekilde yürütmesi ve vekalet verenin zararına⁴⁷⁶ sebebiyet

⁴⁶⁹Leyla Müjde Kurt. *Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunda Temerrüdü*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2012). s. 25-26; Baygın. a.g.e., s. 7-8.

⁴⁷⁰Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 591; Baygın. a.g.e., s. 8.

⁴⁷¹Aslan. a.g.t., s. 2; Birgül Yiğit. "Eser Sözleşmelerinde Yüklenicinin Özen Borcuna Aykırı Davranması ve Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi. 2018). s. 22-23.

⁴⁷²Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 728-729.

⁴⁷³Y.9.HD. T.03.05.2012, E.2010/7939, K.2012/15559, <https://www.incirogludanismanlik.com/2017/10/09/is-sozlesmesini-diger-is-gorme-sozlesmelerinden-ayiran-olcutler/> [E.T.27.06.2023].

⁴⁷⁴TBK m. 506/II hükmüne göre;

"Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür."

⁴⁷⁵Koyuncu Ateş. a.g.e., s. 122-125; Vehbi Umut Erkan. "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren Ücret Ödeme Dışındaki Diğer Borçları". *AÜHFD*. c. 62. S. 2. (Ankara 2013). s. 443-445; Sera Reyhani Yüksel. "Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren (Müvekkilin) Borçları". *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. S. 134. (İstanbul 2013). s. 3-5.

⁴⁷⁶Y.3.HD. T.09.09.2021, E.2020/5878, K.2021/8152, <https://kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2020-5878.htm/>

verecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir. Aksi halde vekil, vekalet sözleşmesinden⁴⁷⁷ kaynaklanan özen borcuna aykırı hareket etmiş ve vekalet verenin menfaatini gözetmemiş olacaktır.⁴⁷⁸ Vekilin özen borcu, vekilin iş görme ile hedeflenen sonuca ulaşması için hayat tecrübesi ve işlerin olağan akışına göre gereken davranışları yapması ve işin başarılı sonuçlanmasına engel olacak davranışları yapmaması şeklinde tanımlanabilir.⁴⁷⁹ Böylelikle başkası yerine iş görmekte olan vekil, vekalet sözleşmesinden kaynaklanan yetkilerini de kötüye kullanmamış olacaktır. Bu bağlamda vekil, vekalet verenin lehine olan her türlü iş ve işlemleri yaparak, vekalet verenin aleyhine sonuç doğuracak davranışlardan da kaçınmış olmaktadır.⁴⁸⁰

Vekalet sözleşmesi kapsamında vekilin, bir iş ve işlemi yaparken müvekkilin ifa menfaatini gözeterek hareket etmesi esastır. Bu kapsamda vekilin hedeflenen amaca uygun düşen özenli şekilde faaliyet göstermesi gerekir.⁴⁸¹

Vekalet sözleşmesi kapsamında vekil, müvekkilinin iradesine uygun davranmakla yükümlüdür. Bu kapsamda vekalet sözleşmesi kurulurken belirlenen esaslar çerçevesinde

[E.T.29.03.2024]: Avukatın davada müvekkilinin her türlü menfaatini gözetmesi ve ona zarar verecek davranışlardan kaçınması gerekir. Örneğin avukatın mazeret bildirerek sürekli duruşmalara katılmaması ve bu durumun müvekkilinin zararına yol açması halinde avukat gereken özeni göstermemiş ve müvekkilinin menfaatini korumamış olacaktır. Dolayısıyla avukatın mazeret göstererek duruşmaya katılmaması halinde müvekkilinin menfaatlerinin zarar görüp görmeyeceğine dikkat emesi gerekir.

⁴⁷⁷ Vekalet sözleşmesi, TBK m. 502/I hükmüne göre vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya vekalet verenin bir işlemini yapmayı üstlendiği bir sözleşmedir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin niteliklerine göre uygun düştüğü ölçüde TBK'de düzenlenen diğer iş görme sözleşmelerine de uygulanacağı düzenlenmiştir. Yine söz konusu maddenin son fıkrasında ise sözleşme veya teamülün varlığı halinde vekilin ücrete hak kazanacağı ibaresi yer almaktadır.

⁴⁷⁸ Taştekin. a.g.m., s. 87; Aslan. a.g.t., s. 3-4; Sarı. a.g.t., s. 18-20; Tekben. a.g.e., s. 29-31; Bölükbaşı. a.g.e., s. 1-3.

⁴⁷⁹ Topuz. a.g.t., s. 31; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II.* s. 209-210; Erkan. a.g.m., s. 444-445; Arzu Oğuz. a.g.m., s. 206-207; Serhat Tay. "Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu". (Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi 2017). s. 8-10.

⁴⁸⁰ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler.* s. 742-743; Özkaya. a.g.e., s. 36-37; Ahmet Cemal Ruhi. *Sözleşmeler Hukuku.* 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2013). s. 1246-1247.

⁴⁸¹ Özkaya. a.g.e., s. 49-50; Sarı. a.g.t., s. 31; Erkan. a.g.m., s. 447; Onur Yılmaz. a.g.t., s. 25-26; Aslan. a.g.t., s. 2; Vekil, üzerine aldığı iş ve hizmetleri yaparken gereken özeni gösterdiği takdirde sonuç rizikosundan sorumlu olmayacaktır.

vekilin yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir. Zira vekil taahhüt ettiği yükümlülüklerle bağlıdır.⁴⁸²

Vekilin özen borcu, vekalet sözleşmesinin akıbeti açısından son derece önemlidir.⁴⁸³ Zira Yargıtay da vekilin özen borcunu vekalet sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri olarak görmüştür.⁴⁸⁴ Vekil, üstlendiği işin sonucundan sorumlu değildir. Ancak vekilin üstlendiği edimi sadakat ve özen borcuna uygun şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Zira vekilin üstlendiği edimi vekalet veren ile kararlaştırılan şekilde dürüstlük kuralına uygun şekilde yerine getirmesi yeterlidir.⁴⁸⁵

Yargıtay'a göre. Türk Borçlar Kanunu'nun sistemi açısından sadakat ve özen borcu, vekilin vekil edene karşı temel bir borcu olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle vekilin, vekalet verenin yararına ve iradesine uygun şekilde davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira vekalet sözleşmesi güven unsuruna dayanan bir sözleşmedir.⁴⁸⁶ Güven unsuru, diğer iş görme sözleşmeleri ile mukayese edildiğinde, vekalet sözleşmesinde daha ağır basan bir unsurdur.⁴⁸⁷ Bu nedenle vekalet sözleşmesinde güven

⁴⁸² Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 542-543; Nureddin Demir. a.g.t., s. 29-30; Aslan a.g.m., s. 6-7; Bölükbaşı. a.g.e., s. 2.

⁴⁸³ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 727-729: Vekilin müvekkilinin bir işini yapması veya bir işlemini gerçekleştirmesi için gereken özen ve çabayı göstermesi yeterlidir ve vekilin sonuç sorumluluğu bulunmamaktadır. Şebnem Akipek. Öcal Hayrunnisa Özdemir. Yakup Korkmaz. Eylem Apaydın. Sera Reyhani Yüksel. Nazlı Hilal Çelik. Umut Yeniocak. Müge Ürem. Özge Uzun Kazmacı. Nilay Şenol. Merve Ürem Çetinel. *Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi*. (Ed.). Hakan Tokbaş. (İstanbul: Aristo Hukuk Yayınevi. 2017). s.128-130.

⁴⁸⁴ Y.13.HD, T.29.01.2013, E.2012/25168, K.2013/1789. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=VEK%C4%B0L%C4%B0N%20HESAP%20VERME%20Y%C3%9CK%C3%9CML%C3%9CL%C3%9CC%C4%9E%C3%9C&s=1>, [E.T.17.03.2022].

⁴⁸⁵ Kemale Leyla Aslan ve Ahmet Alper Güler. "Vekilin Özen Yükümlülüğü ve Basiretli Vekil Kavramı". *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 6. S. 1. (İstanbul 2020). s. 56-57; Kayıhan ve Ünlütepe. a.g.m., s. 174-175.

⁴⁸⁶ Y.1.HD, T.08.05.2003, E.2003/5153, K.2003/5628; Y.1.HD, T.23.02.2005, E.2005/837, K.2005/1805; Y.1.HD, T.06.05.2003, E.2003/3909, K.2003/5445, <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=D%C3%9CR%C3%9CST%20DAVRANMA%20KURALI>, [E.T.22. 04.2022].

⁴⁸⁷ S. Bengi Sayın Korkmaz. *Roma Hukukunda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum)*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2014). s. 62-63; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 54; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. s. 206-208.

unsuru büyük öneme sahiptir.⁴⁸⁸ Yargıtay, vekalet sözleşmesinin aşırı güvene dayanan bir sözleşme ilişkisi olduğunu, müvekkilin vekile güvenmek zorunda olduğunu belirtmiştir.⁴⁸⁹ Güven ilişkisinin bir sonucu olarak vekilin iş görme edimini yerine getirirken azami surette özen göstermesi gerekmektedir.⁴⁹⁰ Yargıtay'a göre, vekâlet sözleşmesi büyük ölçüde tarafların karşılıklı güvenine dayanan bir sözleşmedir. Vekilin kendisine duyulan güveni boşa çıkarmayacak şekilde özen göstermesi gerekmektedir.⁴⁹¹ Bu doğrultuda vekil üstlendiği işe yönelik yüksek derecede özen göstermelidir.⁴⁹² Hatta vekilin aldığı işi görürken kendi işine göstereceği özenden daha yüksek derecede özen göstermesi gerekmektedir.⁴⁹³

Vekalet sözleşmesi diğer iş görme sözleşmeleriyle mukayese edildiğinde vekalet sözleşmesinde sıkı bir bağımlılık⁴⁹⁴ ilişkisi bulunmamaktadır.⁴⁹⁵ Örneğin vekil, işçi ile karşılaştırıldığında daha bağımsız bir konumdadır.⁴⁹⁶ Ancak, vekil ile vekalet veren arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi olmasa dahi, vekilin asli edim borcunu özen yükümlülüğü kapsamında gerektiği şekilde ifa etme yükümlülüğü mevcuttur. Zira vekilin asli edim borcunu yerine getirirken özen göstermemesi halinde asli edimin kötü ifası söz

⁴⁸⁸ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 239-240; Taştekin. a.g.m., s. 87; Özkaya. a.g.e., s. 41; Sayın Korkmaz. a.g.e., s. 64.

⁴⁸⁹ Y.13.HD, T.29.01.2013, E.2012/25168, K.2013/1789, <https://legalbank.net/kavramara.aspx?aV EK%C4%B0L%C4%B0N%20HESAP%20VERME%20Y%C3%9CK%C3%9CML%C3%9CL%C3%9C%C4%B0E%C3%9C&s=1>, [E.T.01.05.2022].

⁴⁹⁰ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 239-241; Şaban Kayıhan ve Mustafa Ünlütepe. "Vekalet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri". *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Dergisi*. S. 3. (İstanbul 2014). s. 189-190.

⁴⁹¹ Y.1.HD, T.18.03.2003, E.2003/1082, K.2003/2988; Y.1.HD, T.23.02.2005, E.2005/837, K.2005/1805. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=TAPU%20%C4%B0PTAL%C4%B0%20VE%20TESC%C4%B0L>, [E.T.09.05.2022].

⁴⁹² Y.3.HD, T.09.09.2021, E.2020/5878, K.2021/8152, <https://kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2020-5878.htm/> [E.T.29.03.2024].

⁴⁹³ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 57; Tay. a.g.t., s. 65-66.

⁴⁹⁴ Vekalet sözleşmesi, iş sözleşmesi ve eser sözleşmesi ile mukayese edildiğinde en yoğun bağımlılık ilişkisi iş sözleşmesinde bulunmaktadır. Vekil, işçiye nazaran işin yapılış şekli ve uygulanacak yöntemler ve işin yapılış zamanı açısından daha bağımsız bir konumdadır Y.9.HD., T.03.05.2012, E.2010/7939, K.2012/15559, <https://www.incirogludanismanlik.com/2017/10/09/is-sozlesmesini-diger-is-gorme-sozlesmelerinden-ayiran-olcutler/> [E.T.27.06.2023].

⁴⁹⁵ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 736.

⁴⁹⁶ Başpınar. *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. s. 161; Sarı. a.g.t., s. 3; Aslan. a.g.t., s. 3-5.

konusu olabilmektedir.⁴⁹⁷ Vekalet sözleşmesi kapsamında yapılacak işin zorluk derecesi ve işin önemine göre vekilin özen göstermesi beklenmektedir.⁴⁹⁸ Buna göre vekilin üstlendiği işi ifa edebilmesi için iş ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve donanımına sahip olması gerekmektedir.⁴⁹⁹ Aksi takdirde vekilin eksik ifada bulunması nedeniyle sorumluluğu gündeme gelebilecektir.⁵⁰⁰ Vekilin sübjektif ve psikolojik yeterliliğe sahip olması gerekir. Buna göre vakilin vekalet ettiği işe uygun eğitimi, bilgisi, becerisi ve deneyimi olmalıdır. Ayrıca vekilin işin gerektirdiği mesleki, bilimsel ve sanatsal özellikleri de taşıması gerekir. Bu bağlamda vekilin sahip olduğu bu donanım ve kabiliyetleri doğrultusunda vekalet ettiği işi özenle ifa yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵⁰¹ Vekil, işi yaparken her türlü dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür.⁵⁰² Eser sözleşmesinden farklı olarak vekil, üzerine düşen dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirdiği sürece sorumlu olmamaktadır.⁵⁰³ Vekil özen borcuna uymadığı zaman sorumlu olmaktadır.⁵⁰⁴

1.11.2.1.1. Vekilin Özen Borcunun Hukuki Niteliği

Literatürde vekilin özen borcu, vekilin özen yükümü ya da vekilin özen yükümlülüğü şeklinde de adlandırılmaktadır.⁵⁰⁵ Ancak öğretilerde vekilin özen borcu veya özen yükümlülüğü ya da özen yükümü olarak adlandırılan özen borcunun, hukuki niteliğine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu kapsamda vekilin özen borcunun farklı şekillerde nitelendirilmesi mümkün bulunmaktadır.⁵⁰⁶ Vekilin özen

⁴⁹⁷ Taştekin. a.g.m., s. 88; Aslan. a.g.t., s. 4-5.

⁴⁹⁸ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56; Tay. a.g.t., s. 67-68; Murat Yavuz. a.g.m., s. 58-59.

⁴⁹⁹ Y.13.HD, T.26.10.2004, E.2004/6498, K.2004/15431 <https://www.ilkerduman.av.tr/?d=548> [E.T.29.03.2024].

⁵⁰⁰ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 713. Esengül Aslim."İnşaat Sözleşmelerinde Eksik İfa". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2019). s. 70.

⁵⁰¹ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 57; Taştekin. a.g.m., s. 88-89.

⁵⁰² Y.1.HD, T.16.01.2020, E.2016/18000, K.2020/233; Y.1.HD, T.22.01.2020, E.2016/14252, K.2020/334 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.03.03.2024].

⁵⁰³ Boz. a.g.t., s. 27; Topuz. a.g.t., s. 31-32; Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. s. 209-211.

⁵⁰⁴ Y.1.HD, T.18.01.2017, E.2016/12745, K.2017/298 <https://avevrak.com/vekilin-ozen-borcu-hakkinda-yargitay-kararlari> [E.T.09.03.2024].

⁵⁰⁵ Taştekin. a.g.m., s. 88; Bolat ve Tiftik. a.g.m., s. 178-180; Topuz. a.g.t., s. 31-33.

⁵⁰⁶ Koyuncu Aktaş. a.g.e., s. 122-124; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 58; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 736-737.

borcunun hukuki niteliği açısından, özen borcunun asli edim yükümlülüğü mü veya yan edim yükümlülüğü mü olduğu veyahut yan yüküm mü olduğu öğretide tartışmaya konu olmuştur.⁵⁰⁷ Vekalet sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide baskın görüşe göre, vekilin özen borcu vekalet sözleşmesinde asli borcun gereği gibi ifasını sağlayan bir yan (tali) yükümlülüktür.⁵⁰⁸ Buna göre özen borcu kapsamında asli borcun ifası için vekilin lüzumlu davranışları yapması gerekmektedir. Özen borcunun tali borç olarak kabulü halinde, asli borç ilişkisinden ayrı olarak bağımsız bir özen borcundan söz etmek mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla özen borcuna aykırılık, asıl borç ilişkisine aykırılık anlamına gelmektedir.⁵⁰⁹

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde belirtmek gerekir ki, yan yükümlülüklerin ayrı bir talep ve dava konusu olması söz konusu değildir. Zira yan yükümlülükler ayrı bir ifa davasına konu olamamaktadır. Ancak yan yükümlülüklerle aykırılık nedeniyle oluşan zararların tazmini noktasında dava açılması mümkün bulunmaktadır.⁵¹⁰ Klasik öğretiyeye göre özen borcu kapsamında vekilin borcunu ifası sırasında kendisinden beklenmesi muhtemel özeni gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵¹¹ Bu yükümlülük de genel olarak, TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralına dayanan bir yan yükümdür.⁵¹² Buna göre söz konusu yan yükümlülüklerin temelinde objektif iyiniyet ilkesi şeklinde de ifade edebileceğimiz dürüstlük ilkesi yer almaktadır (TMK m. 2).

⁵⁰⁷ Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 116-118; Aslan. a.g.t., s. 3-4.

⁵⁰⁸ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 742-743; Dursun Ateş. a.g.e., s. 125-126; Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 117-119.

⁵⁰⁹ Topuz. a.g.t., s. 35; Aslan. a.g.t., s. 3-5; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 747-749; Altıntepe. a.g.t., s. 243-244; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 40-42: Özen borcuna aykırılık açısından kişinin ne ölçüde sorumlu olacağının belirlenmesi yönünden kişinin nasıl bir iş yaptığı ve kişiden ne ölçüde özen beklendiği önem arz etmektedir.

⁵¹⁰ Ahmet M. Kılıçoğlu. a.g.e., s. 30; Fatih Bilgili ve Eren Demirkapı. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 17. bs. (Bursa: Dora Yayıncılık. 2022). s. 17-19; Havutçu. a.g.e., s. 44-45. Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 34-36; Kazancı. a.g.t., s. 8-9; Dursun. a.g.m., s. 2422; O. Gökhan Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/ 1,1. 2. bs.* (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2019). s. 62-64.

⁵¹¹ Y.1. HD, T.23.01.2020, E. 2016/15387, K.2020/411; Y.1.HD, T.22.01.2020, E.2016/14252, K.2020/334 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.05.03.2024].

⁵¹² Taştekin. a.g.m., s. 88; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 55; Topuz. a.g.t., s. 35-37; Kocağa. a.g.m., s. 179-180; Bedir. a.g.m., s. 157-159; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 14-15; Aslan. a.g.t., s. 3-5.

Bu doğrultuda taraflar arasındaki güvenin korunması açısından doğruluk ve dürüstlük kuralları çerçevesinde hareket edilmesi gerekmektedir.⁵¹³ Bu şekilde vekilin vekalet sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini gerektiği şekilde yerine getirmesi, böylece güven ilişkisinin korunması mümkün bulunmaktadır. Yargıtay da vekilin özen borcunun Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmesine karşın, genel olarak TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralından kaynaklanan bir yan yükümlülük olduğunu kabul etmiştir.⁵¹⁴

Öğretide bir görüşe göre vekilin özen borcu asli edim borcundan bağımsız karaktere sahip bir borçtur.⁵¹⁵ O nedenle TBK m. 506/II kapsamında düzenlenen vekilin özen borcu, vekalet sözleşmesinden doğan iş görme yükümlülüğünü tamamlayan ve onun gereği gibi ifasını sağlayan bağımsız bir yükümlülüktür. Buna göre vekalet sözleşmesinde arzu edilen sonucun doğması için, vekilin gerekli özeni göstermesi ve istenen sonucun ortaya çıkmasına engel olacak davranışlardan kaçınması gerekmektedir.⁵¹⁶

Hukuki niteliği itibarıyla ifa zamanı açısından vekilin özen borcu sürekli edim niteliğindedir. Vekil, özen borcu açısından bir sonuç borcu altına girmemektedir. Ancak, vekil iş görme edimini yerine getirirken baştan sona özen borcuna uymakla yükümlüdür.⁵¹⁷ Buna göre vekilin kendisine verilen işi bir zaman dilimi içinde devamlı surette özenle ifa etmesi gerekmektedir.⁵¹⁸

⁵¹³ Aydınlı. *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 12-13; Burcu Kalkan Oğuztürk. *Güven Sorumluluğu*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2019). s. 279-280; Ünver. a.g.t., s. 29-31; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 44-45; Durak. a.g.m., s. 245-247; Ayhan İzmirli. a.g.m., s. 280-282; Güvenç. a.g.m., s. 369-371.

⁵¹⁴ YHGK, T. 27.06.2018, E.2017/1238, K. <https://avasis.inonu.edu.tr> [E.T.14.02.2024]; Y.3.HD, T.07.09.2021, E.2021/3934, K.2021/8014 <https://kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2021-3934.htm> [E.T.22.02.2024]; Y.15.HD, T.23.01.1996, E.1995/17217, K.1996/285; Y.13.HD, T.05.04.1993, E.1993/131, K.1993/2741, <https://legalbank.net/belge/y-13-hd-e-1993-131-k-1993-2741-t-05-04-1993/448827/> [E.T.18.05.2022].

⁵¹⁵ Ersin Çamoğlu. *Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu*. (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü. 1972). s. 389.

⁵¹⁶ Koyuncu Ateş. a.g.e., s. 122-125; Erkan. a.g.m., s. 443-445; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 59; Murat Yavuz. a.g.t., s. 34-37; Reyhani Yüksel. a.g.m., s. 3-5; Kayıhan ve Ünlütepe. a.g.m., s. 174-175.

⁵¹⁷ Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 44; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 39-40.

⁵¹⁸ Kayıhan ve Ünlütepe. a.g.m., s. 174; Topuz. a.g.t., s. 33; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 21-22.

1.11.2.1.2. Özen Borcu Kapsamında Vekilin Özen Derecesinin Belirlenmesi

Vekilin özen borcunun derecesi, TBK m. 506/III hükmünde, “*vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu şekilde vekilin özen borcunun derecesi açıkça belirlenmiş ve vekilin özen borcu açısından “basiretli bir vekil” denilerek objektif bir ölçüt getirilmiştir. Böylece vekile ağırlaştırılmış özen yükümlülüğü yüklenmiştir.⁵¹⁹ Ancak 818 sayılı BK m. 390/I hükmünde “*vekilin mesuliyeti, umumi surette işçinin mesuliyetine ait hükümlere tabidir*” düzenlemesi yer almaktaydı. Bu nedenle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda vekilin göstermesi gereken özenin derecesi açısından "ihtimam mecburiyeti" başlıklı m. 321'e atıf yapılmaktaydı. BK m. 321'de “*İşçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kasıt veya ihmâl ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür. İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup iş sahibinin malûmu olan veya olması icabeden malûmatı derecesi ve mesleki vukufu keزالik istidat ve evsafi gözetebilir.*” şeklinde iş sözleşmesi ile iş gören işçi gibi vekilin ihtimam göstermesi aranmaktaydı. TBK m. 506/III'de ise “basiretli vekil” ifadesi kullanılarak benzer konuda iş ve hizmet gören basiretli bir vekil nasıl davranıyorsa, vekilin o şekilde davranması gerektiği anlayışı benimsenerek vekile objektif özen yükümlülüğü yüklenmiştir.⁵²⁰ Ancak, Borçlar Kanunu döneminde ise vekilin özen derecesi açısından objektif özen yükümlülüğünün yanında subjektif özen yükümlülüğü de kabul edilmekteydi.

⁵¹⁹ Aydın Zevkliler ve K. Emre Gökyayla. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. 13. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi. 2013). s. 609; Başpınar. *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. s. 153-154; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 240-242; Aslan. a.g.t., s. 4-6; Topuz. a.g.t., 54-56.

⁵²⁰ Çidem Alparslan. “Tüketici İşlemi Olarak Vekalet Sözleşmesi”. (Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi 2020). s. 19; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 60; Taştekin. a.g.m., s. 90; Başpınar. “Avukatın Özen Borcu”. s. 48-51: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda vekilin özen derecesinin tayini noktasında basiretli vekil kıstasının getirilmesi ile birlikte, 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde yaşanan tartışmalar da sona ermiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde vekilin özen borcu açısından hangi kriterin baz alınacağı, özen borcunun derecesinin ne olması gerektiği yönünde tartışmalar yaşanmaktaydı. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde kanun koyucu uygulamada yaşanan tartışmalara kayıtsız kalmamış ve vekilin “basiretli vekil” gibi özen göstermesi gerektiğini kabul etmiştir. Buna göre vekil basiretli vekilin göstereceği özenin altında özen gösterdiğinde gereken özeni göstermemiş olmaktadır. Zira “basiretli vekil” kıstas olarak kabul edilmiştir.

Objektif özen yükümlülüğü kapsamında akdedilen sözleşme çerçevesinde vekilin yapacağı işin şekli, zorluk derecesi ve vekilin yapacağı işin gerektirdiği eğitim ve bilgi derecesi gibi unsurlar esas alınmaktadır.⁵²¹ Bu kapsamda vekilin öngörülebilir bir hak ihlalinin kaçınarak kendisinden objektif olarak beklenebilecek bütün tedbirleri alarak gerekli özeni göstererek faaliyetlerini yapması gerekmektedir.⁵²² Vekil, görevinin tüm gereklerini yapmakla yükümlüdür.⁵²³ Vekil, kendi iş görme borcundan bağımsız şekilde, kendi uzmanlık alanı açısından ortalama düzeydeki iş görme borçlusunun aynı koşullar altında yapacağı davranışları yapmalı ve ortalama vekilin göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermelidir.⁵²⁴ Ayrıca vekilin yapacağı işin mahiyeti zor ise veya vekalet veren için önem derecesi yüksek ise, vekilin de o ölçüde yüksek derecede özen göstermesi gerekir. Buna mukabil olarak vekilin yapacağı işin nispeten daha kolay olması ya da vekalet veren açısından önem derecesi yüksek değilse bu durum göz önünde bulundurularak vekilin göstermesi gereken özenin derecesi belirlenebilmektedir.⁵²⁵ Zira vekâlet sözleşmesi kapsamında vekil, sözleşmeye konu olan işin uzmanı olarak kabul edilmektedir.⁵²⁶ Bu nedenle vekilin vekil olmayı kabul ettiği iş için gerekli uzmanlığa sahip olması gerekmektedir. Aksi halde vekil, kendisinin bilgi ve tecrübesine güvenerek kendisine vekalet veren kişinin güvenini de boşa çıkartmış olmaktadır.⁵²⁷ Şu bir gerçek ki, vekilin göreceği iş çok fazla dikkat, özen, yetenek, bilgi ve beceri istiyorsa ve taraflar vekalet sözleşmesini yaparken bu konuda anlaşmışsa veya taraflar bu konuda anlaşmamış olsa dahi, vekilin bu özellikleri taşıdığı varsayılıyorsa, vekalet verenin vekilden bu ölçüde dikkat ve özen beklemesi mümkündür.⁵²⁸

⁵²¹ Taştekin. a.g.m., s. 90; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 15-16; Aslan. a.g.t., s. 3-5.

⁵²² Schur. a.g.e., s. 95-96; Tiryaki. a.g.m., s. 270.

⁵²³ Y.3.HD. T.09.09.2021, E.2020/5878, K.2021/8152, [https://kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2020-5878.htm/\[E.T.29.03.2024\]](https://kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2020-5878.htm/[E.T.29.03.2024]).

⁵²⁴ Topuz. a.g.t., s. 54; Alparslan. a.g.t., s. 19-20.

⁵²⁵ Taştekin. a.g.m., s. 91; Aslan. a.g.t., s. 6-7; Murat Yavuz. a.g.t., s. 59-60.

⁵²⁶ Sarı. a.g.t., s. 31-32; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 16-17; Taştekin. a.g.m., s. 91-92.

⁵²⁷ Başpınar. *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. s. 153-154; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 240-242; Topuz. a.g.t., s. 54-56.

⁵²⁸ Topuz. a.g.t., s. 54; Özkaya. a.g.e., s. 495-496; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 50: Vekil çok dikkat ve özen gerektiren bir işi kabul etmişse, vekilin bu dikkat ve özeni göstermesi beklenir. Zira vekilden beklenen özen, vekilin göreceği iş veya yapacağı işleme göre şekillenmektedir. Bu açıdan vekalet verenin vekilden beklentisinin ne olduğu da önem arz etmektedir. Vekalet verenin normal şartlarda o iş için

Bu doğrultuda somut olayın özelliğine göre ideal bir vekilden beklenmesi mümkün en yüksek derecedeki özenli davranışı vekilin göstermemesi halinde vekil objektif özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olur. Vekilin "gerekli özen yükümlülüğünü" yerine getirmesi gerekir.⁵²⁹ Ancak burada ücretsiz vekalette de vekilin aynı şekilde özen göstermesi gerekir mi sorusu akla gelmektedir. Öğretiye göre, vekalet sözleşmesinde ücretin belirlenmemiş olması ya da vekalet sözleşmesinde düşük bir ücretin belirlenmesi, vekilin göstermesi gereken özenin derecesine etki etmemekte, bu durum tazminatın miktarına etki etmektedir. Zira vekalet sözleşmesi güven unsurunun önemli olduğu bir sözleşmedir. Bu nedenle vekalet sözleşmesinin ücretsiz olması ya da daha düşük ücretli olması halinde vekilin daha az özen gösterebileceği gibi bir sonuç ortaya çıkmamaktadır.⁵³⁰

İşçinin işverence bilinen veya bilinmesi gereken nitelikleri ise subjektif özen yükümlülüğünün kapsamına girmektedir.⁵³¹ Subjektif özen yükümlülüğü kapsamında subjektif kriterlere göre bir değerlendirme yapılmaktadır. Buna ööre işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken bilgi seviyesi, yetenekleri ve diğer nitelikleri subjektif nitelikte kriterlerdir.⁵³² Ancak, Türk Borçlar Kanunu'nda objektif kriterler esas alınmakla birlikte, subjektif kriterler esas alınmamıştır. Yürürlükten kalkan BK'de ise hem objektif hem de subjektif kriterlere göre bir değerlendirme yapılmaktaydı. Görülüyor ki, TBK'nin vekilin özen sorumluluğuna ve özenin derecesine bakış açısı ile BK'nin işçinin özen sorumluluğuna ve özenin derecesine bakış açısı birbirinden farklıdır. TBK, vekilin göstermesi gereken özenin derecesi açısından "basiretli vekil"⁵³³ kıstası getirmiştir.

vekilden talep edebileceklerinin çok üzerinde talepte bulunması, vekilin tüm bu talepleri karşılayacağı anlamına gelmemektedir.

⁵²⁹ Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 51; Alparslan. a.g.t., s. 19-20; Özkaya. a.g.e., s. 446-447.

⁵³⁰ Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 339; Fahrettin Aral ve Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. 15. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları. 2022). s. 449-450; Özkaya. a.g.e., s. 446.

⁵³¹ Topuz. a.g.t., s. 56; Makas. a.g.m., s. 155-5156; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

⁵³² Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 648-650; Topuz. a.g.t., s. 53-55; Murat Yavuz. a.g.t., s. 59-60.

⁵³³ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 60-62: Örneğin hekimlik, mimarlık, avukatlık gibi alanlarda basiretli vekil kıstasının önemi bir kat daha ortaya çıkmaktadır. Zira söz konusu alanlarda vekil konunun uzmanı olup, müvekkilin bu alanlarda vekil kadar bilgili ve o konunun uzmanı olması pek mümkün değildir. O nedenle vekilin basiretli bir vekil gibi hareket etmesi beklenmektedir. Müvekkilin bu alanlarda yeteri kadar bilgi sahibi olmaması nedeniyle vekili denetlemesi ve kontrol etmesi gibi bir durum söz konusu

Yargıtay da, vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun tespiti açısından benzer alanda iş ve hizmet gören basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranışın esas alınması gerektiğini kabul etmiştir.⁵³⁴ Bu çerçevede belirtmek gerekir ki, vekalet sözleşmesinde vekalet veren vekilin uzmanlığı dolayısıyla vekile bir iş veya hizmeti vermektedir. Vekil de genelde uzmanlığını gösteren örneğin mezuniyet belgesi gibi resmi belgeye dayanarak görev ifa etmektedir. O belge sayesinde oluşturduğu güvenin⁵³⁵ neticesinde vekil, iş veya hizmeti almaktadır. Bu nedenle vekilin özen borcu kapsamında sorumluluğunun belirlenmesi açısından sübjektif kriterlere dayanmak pek olanaklı değildir.⁵³⁶ O halde özen borcu kapsamında vekilin sorumluluğu tayin edilirken objektif kriterlerin esas alınması yerinde olacaktır. Ancak öğretilde bir görüş, TBK m. 506/III hükmünde basiretli vekilin davranışlarını ölçüt kabul eden özen yükümlülüğünün aşırı objektifleştirildiğini, bu nedenle objektif özen ölçütünün yalnızca vekilin kendi mesleki faaliyeti kapsamına giren bir iş ve hizmeti yapmayı üstlendiği vekâlet sözleşmeleri açısından uygulanmasının yerinde olacağını kabul etmiştir.⁵³⁷

Bu çerçevede vekilin özen borcunu değerlendirdiğimizde, vekilin yüklendiği işin mutlaka sonucunu alması gerektiği şeklinde bir anlam ortaya çıkmamaktadır. Zira vekilin başarılı sonucu elde etmek için gerekli tüm çabayı göstermesi ve arzu edilen sonucun elde edilmesine engel olacak her türlü davranıştan kaçınması yeterlidir.⁵³⁸ Vekilin özen borcu,

olamamaktadır. Zira müvekkilin avukatı kadar hukuk bilgisinin olması genel olarak pek mümkün değildir. Nitekim hukuk özel uzmanlık gerektiren bir alandır. Aynı şekilde bir mimarla anlaşılan evini dizayn ettirmek isteyen kişinin bir mimar gibi o konuya hakim olması pek mümkün değildir. Bu nedenle vekalet veren kişinin vekili denetlemesi, kontrol etmesi ve hangi işi doğru yapıp yapmadığını anlayabilmesi hayatın olağan akışı ile örtüşmemektedir.

⁵³⁴ Y.1.HD, T.22.01.2020, E.2016/14252, K.2020/334; Aynı yönde bkz. Y.1.HD, T.23.01.2020, E.2016/15387, K.2020/411; Y.1.HD, T.16.01.2020, E.2016/18000, K.2020/233, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/1-hukuk-dairesi>. [E.T.26.05.2022].

⁵³⁵ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 238-241: Tarafların arasında güven ilişkisine dayanan bir sözleşme kurması mümkündür. Bazı sözleşmelerde, sözleşmenin niteliği dolayısıyla güven unsuru ağır basmaktadır. Vekalet sözleşmesi de bu tür sözleşmelerden biridir. Oluşan güvenin bir sonucu olarak vekilin, müvekkiline ilişkin toplumdaki diğer bireylerin bilmediği hatta bilmemesi gereken birtakım özel bilgileri edinmesi mümkündür.

⁵³⁶ Taştekin. a.g.m., s. 92; Murat Yavuz. a.g.t., s. 60; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 51-52.

⁵³⁷ Gümüş. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 62.

⁵³⁸ Osman Yüce. "Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2010). s. 56; Topuz. a.g.t., s. 31; Erkan. a.g.m., s. 444--445.

vekilin sözleşmenin ifası açısından gereken tüm dikkat ve özeni göstermesi anlamına gelmektedir. Bu kapsamda vekalet verenin bir kayıp yaşamaması veya zarar görmemesi için vekil sözleşmeden doğan borçlarını özenle yerine getirmeyi vaat etmektedir.⁵³⁹

1.11.2.2. İşçinin Özen Borcu İle Vekilin Özen Borcunun Karşılaştırılması

Vekil ile vekalet veren arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır.⁵⁴⁰ Ancak vekilin vekalet sözleşmesinden kaynaklanan asli edim yükümlülüklerini yerine getirirken özen yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.⁵⁴¹ O nedenle vekilin edimini özen göstererek gerektiği şekilde yerine getirmesi esastır. Zira vekilin asli edim borcunu yerine getirmeyerek özen göstermemesi halinde, edim borcunun kötü ifası olabilmektedir.⁵⁴² İş sözleşmesi kapsamında işçinin özen borcu da, asli edim yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayan bir yan edim yükümlülüğüdür.⁵⁴³ Bir başka ifadeyle işçinin özen borcu, asli edim borcuna bağlı tali bir borçtur.⁵⁴⁴ O nedenle bir yan edim yükümlülüğü olan özen borcunun ihlali, asli edim borcunun da ihlali anlamına gelmekte ve işçi asli edim borcunu gereği gibi yerine getirememiş olmaktadır.⁵⁴⁵ Bu doğrultuda iş sözleşmesi kapsamında da işçinin özen borcu asli borçlarına bağlıdır. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan geçerli bir asli borcu var ise özen borcu da vardır. Bu nedenle gereken özeni göstermeyerek asli edim borcuna aykırı davranan işçi de işi kötü ifa etmiş olacaktır.⁵⁴⁶

⁵³⁹Tay. a.g.t., s. 65; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 742-743.

⁵⁴⁰Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 62-63; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 755.

⁵⁴¹Aslan ve Güler. a.g.m., s. 53-54; Koyuncu Ateş. a.g.e., s. 122-125; Erkan. a.g.m., s. 443-445; Murat Yavuz. a.g.t., s. 34-37; Reyhani Yüksel. a.g.m., s. 3-5.

⁵⁴²Taştekin. a.g.m., s. 88; Aslan. a.g.t., s. 4-5; Murat Yavuz. a.g.t., s. 35-36.

⁵⁴³Havutcu. a.g.e., s. 44-45; Makas. a.g.m., s. 151; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Dursun. a.g.m., s. 2421; Kazancı. a.g.t., s. 8; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551; Çevik. a.g.t., s. 215; Mollamahmutoğlu. "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (I)". s. 118; Demir ve Çençen Demir. a.g.m., s. 4-5; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242; Muş. a.g.e., s. 3-4; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83.

⁵⁴⁴Özkan Koç. a.g.m., s. 1215; Taştekin. a.g.m., s. 89; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551; Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Çevik. a.g.t., s. 215.

⁵⁴⁵Dursun. a.g.m., s. 2422; Makas. a.g.m., s. 151-152; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Özkan Koç. a.g.m., s. 1216.

⁵⁴⁶Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Fahrettin Aral. *Türk Borçlar Hukukunda Kötü İfa*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık). s. 10-12; Aslim. a.g.t., s. 72-73; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83; Makas. s. 154-156.

Özen borcu, vekilin vekalet sözleşmesinden kaynaklanan borçlarının ifası açısından büyük öneme sahiptir.⁵⁴⁷ Zira Yargıtay özen borcunun sadakat borcu, sır saklama borcu, müvekkilin menfaatine iş yapma ve müvekkilin çıkarlarını koruma borcu ile ilişkili bir borç olarak görmüştür.⁵⁴⁸ Nitekim vekil, vekalet verenin menfaatine olacak şekilde hareket etmekle yükümlüdür.⁵⁴⁹ İş sözleşmesi açısından da işçinin özen borcu önemli bir yere sahiptir. İşçi de işverenin menfaatine olan işleri yapmak, işverene zarar verecek davranışları yapmaktan kaçınmakla yükümlüdür.⁵⁵⁰

Özen borcu kapsamında işçinin, işverenin çıkarlarını koruması, işverenin ve işyerinin aleyhine sonuç doğuracak davranışlardan kaçınması gerekmektedir.⁵⁵¹ İşçinin gereken özeni göstermeyerek işverenin menfaatlerine zarar vermesi mümkündür.⁵⁵² Örneğin işçi gereken özeni göstermeyerek işyerinde bulunan araç, gereç ve makinelerin zarar görmesine neden olduğu takdirde, işçi işyerinin ve işverenin menfaatlerine zarar vermiş olmaktadır.⁵⁵³ Vekalet sözleşmesi kapsamında vekil, başkası adına bir iş görme borcu altına girmektedir.⁵⁵⁴ Bu kapsamda vekilin vekalet verenin lehine sonuç doğuran işlemleri yapması, ancak aleyhine sonuç doğuracak işlemleri de yapmaktan kaçınması gerekir.⁵⁵⁵

Önemle belirtmek gerekir ki vekil, vekalet sözleşmesinden kaynaklanan yetkilerini kötüye kullanmaktan kaçınmalıdır.⁵⁵⁶ Zira vekalet sözleşmesi kapsamında vekil, müvekkilinin ifa

⁵⁴⁷ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Murat Yavuz. a.g.t., s. 39-40; Gümüş. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 47-48.

⁵⁴⁸ Y.1.HD, T.16.01.2020, E.2016/18000, K.2020/233; Y.1. HD, T.23.01.2020, E. 2016/15387, K.2020/411; Y.1.HD, T.22.01.2020, E.2016/14252, K.2020/334 [https://karararama.yargitay.gov.tr/\[E.T.02.04.2024\]](https://karararama.yargitay.gov.tr/[E.T.02.04.2024]).

⁵⁴⁹ Topuz. a.g.t., s. 31; Koyuncu Ateş. a.g.e., s. 122-125; Reyhani Yüksel. a.g.m., s. 3-5; Erkan. a.g.m., s. 443-445; Bölükbaşı. a.g.e., s. 1-3.

⁵⁵⁰ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-8.

⁵⁵¹ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242; Kayırgan. a.g.m., s. 461-462; Kurşun. a.g.e., s. 66; Muş. a.g.e., s. 2.

⁵⁵² Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 148-149; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 86-88; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215-1217.

⁵⁵³ Çevik. a.g.t., s. 216-217; Erol. a.g.e., s. 81; Özkan Koç. a.g.m., s. 1215.

⁵⁵⁴ Taştekin. a.g.m., s. 84-85; Erol. a.g.e., s. 53-54; Topuz. a.g.t., s. 6-7.

⁵⁵⁵ Topuz. a.g.t., s. 21; Bolat ve Tiftik. a.g.m., s. 165-166; Ruhi. a.g.e., s. 1248-1249.

⁵⁵⁶ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 742-743; Özkaya. a.g.e., s. 37-38.

menfaatine uygun hareket etmekle yükümlüdür.⁵⁵⁷ İş sözleşmesi kapsamında da işçinin, işverenin lehine olan işleri yapması, işverenin aleyhine olan işlemleri de yapmaktan kaçınması gerekmektedir.⁵⁵⁸ Zira işçinin işverenin ve işletmenin haklı menfaatlerini koruması beklenmektedir.⁵⁵⁹ Örneğin, işçinin işverenin sırlarını saklaması, işvereni ekonomik açıdan zor duruma sokacak bilgileri ifşa etmemesi gerekir. Aksi bir durumun olması halinde işverenin menfaatleri zarar görecektir ve işveren zor duruma düşecektir.ⁱ

Vekilin sadakat borcu ile özen borcu birbiriyle ilişkili borçlardır. Zira sadakat borcunun bir gereği olarak vekilin işine gereken özeni göstermesi gerekmektedir. Vekil, müvekkiline zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür.⁵⁶⁰ Aksi halde vekil özen borcuna da aykırı davranmış olacaktır. Aynı şekilde işçinin de işverenin haklı menfaatlerini gözetmesi ve işverene zarar verecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir.⁵⁶¹ Aksi takdirde işçi de özen borcuna aykırı davranmış olacaktır. Ayrıca işçinin işverene zarar vermesi halinde özen borcu dışında sadakat borcuna da aykırılık söz konusu olacaktır.⁵⁶² Önem arz eden bir diğer mesele de vekilin üstlendiği işin sonucuna ilişkin bir sorumluluğu yoktur.⁵⁶³ Ancak her ne kadar vekilin sonuç sorumluluğu olmasa da vekilin sonucu elde etmek için gereken özeni göstermesi beklenmektedir.⁵⁶⁴ Bu kapsamda vekil, üstlendiği işi yaparken özen borcuna uygun davranmadığında bundan dolayı sorumlu olacaktır.⁵⁶⁵ Aynı şekilde işçi de iş görme borcunu yerine getirirken gereken

⁵⁵⁷Özkaya. a.g.e., s. 1247-1248; Sarı. a.g.t., s. 31; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 43-45: Vekil, müvekkilinin bir işini görürken, bir işlemini yaparken müvekkilinin menfaatini gözetmelidir. Örnek vererek, bir avukat müvekkilinin davasını görürken kendi çıkarlarını müvekkilinin çıkarlarından üstün tutmamalıdır. Avukat müvekkilinin menfaatlerine zarar vermek suretiyle kendisine menfaat sağlamamalıdır.

⁵⁵⁸Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242; Kurşun. a.g.e., s. 66.

⁵⁵⁹Akkurt. a.g.m., s. 28; Kayırgan. a.g.m., s. 461-462; Muş. a.g.e., s. 2; Sema Deniz Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2022). s. 113-115.

⁵⁶⁰Taştekin. a.g.m., s. 87; Topuz. a.g.t., s. 61-62; Murat Yavuz. a.g.t., s. 71; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 157-159.

⁵⁶¹Koyuncu Aktaş. a.g.e., s. 122-125; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 114-116; Acar Umut. a.g.m., s. 1492-1493.

⁵⁶²Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 2-4; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 82-83.

⁵⁶³Bolat ve Tiftik. a.g.m., s. 166; Topuz. a.g.t., s. 4-5; Aslan. a.g.t., s. 2.

⁵⁶⁴Sarı. a.g.t., s. 31; Kurşat. a.g.m., s. 145-146; Murat Yavuz. a.g.t., s. 39.

⁵⁶⁵Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 53-54.

özeni göstermekle yükümlüdür.⁵⁶⁶ Bir başka ifadeyle işçi istenen sonucu elde edememiş olsa dahi, işine gereken özeni göstermiş, çaba sarf etmişse istenen sonucu elde edememesinden dolayı sorumlu olmayacaktır.⁵⁶⁷

Vekalet sözleşmesi kapsamında yapılacak işin zorluk seviyesine ve işin mahiyetine göre vekilin özen borcunun mahiyeti belirlenmektedir.⁵⁶⁸ Bu nedenle vekilin özen borcunun belirlenmesi açısından vekilin bilgi, becerileri ve uzmanlık seviyesi önem arz etmektedir. Vekil bu özellikleri kapsamında gereken özeni göstermemiş ve eksik ifade bulunmuşsa sorumluluğu söz konusu olacaktır.⁵⁶⁹ Şöyle ki, vekilin sübjektif ve psikolojik açıdan vekalet ettiği iş için yeterli olması gerekmektedir. Vekil, eğitim, bilgi, beceri ve donanım açısından işe uygun olmalıdır. Ayrıca vekil, işin gerektirdiği mesleki, bilimsel ve zihinsel yeterlilikleri taşımalıdır. Dolayısıyla vekilin bu özellikleri doğrultusunda özen yükümlülüğü oluşmaktadır.⁵⁷⁰

İş sözleşmesi açısından işçinin özen borcunun kapsamı belirlenirken de işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilgi, becerileri esas alınmaktadır.⁵⁷¹ Bu kapsamda işçinin özen borcunun sınırları çizilirken işçinin işverence bilinen ve bilinmesi gereken özellikleri önem taşımaktadır.⁵⁷² Ancak, işçinin özen borcunun belirlenmesi açısından sübjektif olarak işçinin özellikleri önemli olmakla birlikte, işin niteliği de önem arz etmektedir.⁵⁷³

⁵⁶⁶Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1215; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

⁵⁶⁷Çevik. a.g.t., s. 215-217; Akkurt. a.g.m., s. 44; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 16-17: İşçi, sonuç rizikosundan sorumlu değildir. İşçi sonuca kadar olan iş görme sürecinde özen göstermelidir. İşçi sonuç sorumluluğunun olmadığını düşünerek iş görme sürecinde işi savsaklamamalıdır. İş savsaklayan işçi bunun sonuçlarına katlanmak mecburiyeti altında kalır.

⁵⁶⁸Sarı. a.g.t., s. 31; Ali Mert Karakılçık. (t.y.). "Türk Borçlar Kanunu'nun 508. Maddesi Kapsamında Vekilin Hesap Verme Borcu." <http://www.kilinc.av.tr/turk-borclar-kanununun-508-maddesi-kapsaminda-vekilin-hesap-verme-borcu/> [E.T.17.01.2023].

⁵⁶⁹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 743; Tok ve Gün Tok. a.g.m., s. 17.

⁵⁷⁰Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 50.

⁵⁷¹Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109; Ahmet Alper Güler. "Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklı Özen ve Sadakat Borcu". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Aydın Üniversitesi 2019). s. 45-47.

⁵⁷²Akkurt. a.g.m., s. 9; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Makas. a.g.m., s. 156-157.

⁵⁷³Aslan ve Güler. a.g.m., s. 58-62; Dursun. a.g.m., s. 2422-242; Muş. a.g.e., s. 2.

Şu hususu da belirtmek gerekir ki, işin tehlikeli olup olmaması da işçinin özen borcu belirlenirken değerlendirilmektedir.⁵⁷⁴ İşin mahiyeti itibarıyla çok tehlikeli olması halinde işçinin daha fazla dikkat ve özen göstermesi gerekmektedir. Zira tehlikeli işlerde işçinin ufak dikkatsizliği vahim sonuçlara yol açabilmektedir.⁵⁷⁵ Görüldüğü gibi özen borcunun belirlenmesi açısından vekil gibi işçinin de eğitimi, uzmanlığı, bilgi ve becerileri önemli olmakla birlikte, işin tehlikeli olup olmaması da önemlidir. Ayrıca işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilgi ve becerileri kapsamında işveren tarafından bilinen ve bilinmesi gereken işçinin özellikleri de önem arz etmektedir.⁵⁷⁶

Anlaşılabacağı üzere vekil, vekalet sözleşmesi kapsamında kendisinden beklenen özeni göstermekle yükümlüdür.⁵⁷⁷ Vekilin özen yükümlülüğünün kaynağı ise, TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralıdır. Bu bağlamda vekilin özen yükümlülüğünün temelini dürüstlük ilkesinden (objektif iyiniyet ilkesi) alan bir yan yükümlülük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.⁵⁷⁸ Aynı şekilde iş sözleşmesi kapsamında işçinin de iş görme borcunu ifa ederken dürüst ve doğru olması gerekmektedir.⁵⁷⁹ İşçinin özen borcunun temelinde de dürüstlük kuralı bulunmaktadır. Dürüstlük kuralının bir gereği olarak işçiden özenle iş görme borcunu ifa etmesi beklenir.⁵⁸⁰ İşçi, iş görme edimini ifa ederken doğruluk ve bağlılık içinde olmalıdır.⁵⁸¹ Dolayısıyla işçinin özen borcu da, vekilin özen borcu gibi dürüstlük kuralından kaynaklanan, doğruluk ve bağlılık gerektiren bir yükümlülüktür.⁵⁸² Özen borcunun derecesinin tespiti açısından objektif kriterler olmakla birlikte, subjektif

⁵⁷⁴ Seda Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". *İÜHF*. c. LXXII. S. 2 s. 48; Çevik. a.g.t., s. 219.

⁵⁷⁵ Makas. a.g.m., s. 172-173; Çevik. a.g.t., s. 219-220; Evren. *İşverenin El Kitabı* s. 61-63; Tehlikeli işler açısından işverenin de işçinin tehlikeli işlerde çalışmak için gerekli eğitime, belge ve sertifikaya sahip olup olmadığına, bu işte çalışmak için sağlık raporunun olup olmadığına bakması gerekmektedir.

⁵⁷⁶ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110; Kocaağa. a.g.m. s. 177; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248.

⁵⁷⁷ Kayıhan ve Ünlütepe. a.g.m., s. 174-175; Topuz. a.g.t., s. 30; Sarı. a.g.t., s. 32; Aslan. a.g.t., s. 3-4; Taştekin. a.g.m., s. 87.

⁵⁷⁸ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Topuz. a.g.t., s. 39-40; Taştekin. a.g.m., s. 88.

⁵⁷⁹ Avcı. a.g.m., s. 369; Dursun. a.g.m., s. 2421; Makas. a.g.m., s. 151.

⁵⁸⁰ Makas. a.g.m., s. 151-152; Ahmet Gök. "İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi". (Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi 2007). s. 64-65; Dursun. a.g.m., s. 2421.

⁵⁸¹ Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 276-277; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36.

⁵⁸² Çevik. a.g.t., s. 216-217; Gök. a.g.t., s. 63; Dursun. a.g.m., s. 2417-2419.

kriterler de bulunmaktadır.⁵⁸³ Vekilin özen derecesinin belirlenmesi açısından Türk Borçlar Kanunu'nda sübjektif kriterler değil de objektif kriterler esas alınmıştır. Zira "basiretli bir vekil" denilmek suretiyle objektif bir ölçüt kabul edilmiştir. Buna göre vekile ağırlaştırılmış derecede özen yükümlülüğü yüklendiğini söylemek mümkündür.⁵⁸⁴ Getirilen ölçüte göre, benzer bir alanda iş gören basiretli bir vekil nasıl davranıyorsa, vekilin de o şekilde davranması istenmiştir. Böylelikle vekilin özen derecesinin belirlenmesi açısından objektif özen yükümlülüğü kabul edilmiştir.⁵⁸⁵ İşçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından ise doğrudan objektif kriterlerin ya da sübjektif kriterlerin uygulanacağını söylemek zordur. Olayın özelliklerine göre objektif kriterlerin veya sübjektif kriterlerin uygulanması mümkündür. Her somut olayın özelliklerine göre bir değerlendirme yapılmaktadır.⁵⁸⁶

Özen derecesinin belirlenmesi açısından işçinin yapacağı iş için gerekli nitelikler ve özellikler objektif kriterlere karşılık gelmekle birlikte, işçinin kişiliğine bağlı olan ve işçide bulunması gereken nitelik ve özellikler ise sübjektif kriterlere karşılık gelmektedir.⁵⁸⁷ Bu bağlamda objektif kriterler işin ifası için gerekli olan işçinin bilgi seviyesi, mesleki kabiliyetleri, işe yatkınlığı ve niteliklerini ifade etmekte iken, sübjektif kriterler işçinin kişiliğine bağlı yetenek ve niteliklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla objektif kriter kapsamında iş için gerekli nitelik ve yetenekler, sübjektif kriter kapsamında işçinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler esas alınmaktadır.⁵⁸⁸ Görüldüğü

⁵⁸³ Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Çevik. a.g.t., s. 218-219; Makas. a.g.m., s. 155-156.

⁵⁸⁴ Zevkililer ve Gökyayla. a.g.e., s. 609; Tok ve Gün Tok. s.g.m., s. 15; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 52.

⁵⁸⁵ Alparslan. a.g.t., s. 19-20; Aslan ve Güler. a.g.m., s. 60; Başpınar. "Avukatın Özen Borcu". s. 45-46; Arslan. a.g.m., s. 49-50.

⁵⁸⁶ Çevik. a.g.t., s. 219-220; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Muş. a.g.e., s. 2-3; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425: İşçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından olayın özelliğine göre objektif kriterler uygulanabileceği gibi sübjektif kriterler de uygulanabilir. Burada olayın özelliği önem arz etmektedir. Bu nedenle her olay için en baştan basmakalıp kuralların belirlenmesi ve bu kuralların uygulanması mümkün değildir. Olayın özelliklerinin detaylı şekilde araştırılması yerinde olacaktır. İşçinin yapacağı işin özellikleri objektif kriterlerin ağır bastığı bir özellikte olabileceği gibi, sübjektif kriterlerin ağır bastığı özellikte de olabilmektedir.

⁵⁸⁷ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Murat Yavuz. a.g.t., s. 60-61.

⁵⁸⁸ Makas. a.g.m., s. 151; Dursun. a.g.m., s. 2421; Özekinci. a.g.t., s. 28-30.

üzere işçinin özen yükümlülüğü ile vekilin özen yükümlülüğü belli noktalarda birbirinden ayrılmaktadır. Zira vekalet sözleşmesinin muhtevası ile iş sözleşmesinin muhtevası farklıdır. Ayrıca işçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri ile vekilin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri birbirinden farklıdır. Buna bağlı olarak işçinin özen borcu ile vekilin özen borcu birbirinden farklı şekillenmektedir.

1.11.2.3. Yüklenicinin Özen Borcu

Yüklenicinin özen yükümlülüğü TBK m. 471/f-I hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre yüklenicinin üstlendiği edimleri iş sahibinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle ifa etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Eser sözleşmesi kapsamında yüklenici bir bedel karşılığında bir eser meydana getirireyi ve bu eseri teslim etmeyi üstlenmektedir.⁵⁸⁹

Yüklenicinin sözleşme ile üstlendiği borcunu⁵⁹⁰ yerine getirirken iş sahibinin menfaatine olacak şekilde hareket etme ve iş sahibine zarar verecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵⁹¹ Aksi yönde bir davranış yüklenicinin kusurlu olmasına yol açmaktadır.⁵⁹² Zira eser sözleşmesi kapsamında yüklenicinin yükümlülüklerinden biri de

⁵⁸⁹Theodor Bühler. Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht, Band V/2d. (Der Werkvertrag, Art. 363-379 OR, Zürich 1998). s. 118; Kurşat. a.g.m., s. 145; Öz Seçer. *IV. Eser Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalar*. s. 1-2; Hudatlı. a.g.t., s. 11-12: Eser sözleşmesi tarafların edimlerini karşılıklı değişimini konu edinen bir sözleşmedir. Yüklenici eseri bitirip teslim ettiğinde edimini tamamlarken, iş sahibi de bedel ödeme borcu altına girmektedir.

⁵⁹⁰Eser sözleşmesi kapsamında yüklenici ile iş sahibi arasında, iş sözleşmesindeki işçi ile işveren arasında olduğu gibi bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır. Ancak yüklenici ile iş sahibi arasında böyle bir bağımlılık ilişkisi olmasa da yüklenici borcunu ifa ederken gereken dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. Yüklenici ile iş sahibi arasubda işçi işveren arasındaki gibi bir ilişki olmasa da yüklenici gereken özeni göstermediği takdirde iş sahibine karşı sorumlu olmaktadır. Yüklenicinin işçi konumunda olmaması, yüklenicinin eseri yaparken ve teslim ederken gereken özeni göstermeyeceği anlamına gelmemektedir. Yüklenici işçi gibi iş sahibinin emir ve talimatlarıyla hareket etmiyor olsa da her aşamada özen göstermekle yükümlüdür Y.15.HD., T.17.06.2021, E.2020/1532, K.2021/2837, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/15-hukuk-dairesi-e-2020-1532-k-2021-2837-t-17-6-2021> [E.T.26.06.2023].

⁵⁹¹Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 1015; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Avcı. a.g.m., s. 369-370.

⁵⁹²Y.15.HD. T.03.04.1996, E.1996/1531, K.1996/1892, <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-1996-1531.htm#:~:text=Y%C3%BCklenici%2C%20%C3%BCstlendi%C4%9Fi%20i%C5%9Fi%20%22%C3%B6zen%22,Aksine%20davran%C4%B1%C5%9F%2C%20y%C3%BCklenicinin%20kusurunu%20olu%C5%9Fturur>. [E.T.30.03.2024].

özen gösterme yükümlülüğü şeklinde ifade edilmektedir.⁵⁹³ Yüklenici, eseri meydana getirirken çeşitli risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle yüklenicinin eseri meydana getirirken gereken özeni göstermesi gerekir.⁵⁹⁴ Eserin yapım sürecinde yüklenicinin gereken özeni göstermemesi vahim sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle inşaat sözleşmelerinde yüklenicinin özen yükümlülüğüne uygun şekilde inşaatı yapmaması ileride birçok soruna yol açabilmektedir.⁵⁹⁵ Hemen belirtelim ki, eser sözleşmesinin kurulması ile birlikte yüklenicinin özenle eseri yapma ve teslim borcu olduğu gibi iş sahibinin de bilgi verme, aydınlatma ve üst denetim yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır.⁵⁹⁶

Özen yükümlülüğü yüklenicinin diğer yükümlülüklerinden farklı şekilde genel nitelikte bir yükümlülüktür. Zira yüklenicinin genel olarak tüm yükümlülüklerini yerine getirirken özen göstermesi gerekmektedir.⁵⁹⁷ Buna göre yüklenicinin sözleşmeden kaynaklanan diğer yükümlülüklerini yerine getirirken de özen yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵⁹⁸ O halde, yüklenicinin diğer yükümlülüklerine bağlı olarak eser sözleşmesi kapsamında özen borcu da ortaya çıkmaktadır.⁵⁹⁹ Bu nedenle yüklenicinin sözleşmesinin her safhasında özen göstermesi gerekir.⁶⁰⁰ Yargotay'a göre yüklenicinin hem özen hem de sadakat borcu bulunmaktadır.⁶⁰¹ Ancak, yüklenicinin hangi davranışlarının sadakat borcunun hangi davranışlarının özen borcunun kapsamına girdiğinin belirlenmesi büyük öneme sahiptir.

⁵⁹³Kocaağa. a.g.m., s. 177; Şahin. a.g.e., s. 107-108.

⁵⁹⁴Kotman. a.g.t., s. 98-99; İsa Akansel. *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Özen Borcu*, 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2021). s. 38-39; Seçer. *IV. Eser Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalar*. s. 5-7.

⁵⁹⁵Avcı. a.g.m., s. 369-370; Akansel. a.g.e., s. 39-40.

⁵⁹⁶<https://aybarshukuk.com/yayinlar/eser-sozlesmelerinde-is-sahibinin-is-kazalarindan-sorumlulugu#:~:text=%C3%96te%20yandan%20i%C5%9F%20sahibi%20ile,%C3%BCst%20g%C3%B6zetim%E2%80%9D%20y%C3%B6k%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCklerini%20yerine%20getirir.>[E.T.12.12. 2022].

⁵⁹⁷Kocaağa. a.g.m., s. 177; Şahin. a.g.e., s. 107-108.

⁵⁹⁸Özge Yücel. "Borçlar Kanunu 358/I Hükmüne Göre Yüklenicinin İşe Zamanında Başlama ve İş Sürdürme Borcu." *AÜHFD*. c. 57. S. 3. (Ankara 2008). s. 787; Bedir. a.g.m., s. 156-157.

⁵⁹⁹Fatma Hızır. "Eser (İstisna) Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslimden Önceki Sorumluluğu". (Yüksek Lisans Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2011). s. 22; Kocaağa. a.g.m., s. 177-178.

⁶⁰⁰Bedir. a.g.m., s. 156-158; Kocaağa. a.g.m., s. 177; Birgül Yiğit. a.g.t., s. 60-61; Ayrıca bkz. Fatih Aras. "İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Borçları". <https://www.fatiharas.com/insaat-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> [E.T.10.04.2024].

⁶⁰¹Y.15.HD., T.17.06.2021, E. 2020/1532, K.2021/2837, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/15-hukuk-dairesi-e-2020-1532-k-2021-2837-t-17-6-2021> [E.T.26.06.2023].

Sadakat ve özen borcu TBK’de düzenlenmiş olmakla birlikte uygulamada ve öğretide yüklenicinin sadakat borcunun ve özen borcunun kapsamı tartışma konusu olmuştur.⁶⁰²

1.11.2.3.1. Sadakat Borcu Açısından Yüklenicinin Özen Borcu

1.11.2.3..1.1. Sadakat Borcu

En geniş haliyle sadakat borcu, yüklenicinin sözleşmede taahhüt ettiği şekilde eseri tamamlaması yanında, iş sahibinin her konuda menfaatlerini koruması ve sahip olduğu yetkileri kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaması şeklinde ifade edilebilir.⁶⁰³ Sadakat borcu, yüklenicinin eser sözleşmesi kapsamında doğruluk ve bağlılık ilkesine uyması ve iş sahibine sadık kalması anlamına gelmektedir.⁶⁰⁴ Buna göre yüklenicinin sadakat borcunun bir gereği olarak iş sahibinin menfaatine uygun hareket etmesi gerekmektedir.⁶⁰⁵ Böylelikle taraflar arasındaki güven ilişkisinin korunması mümkün olmaktadır.⁶⁰⁶ En yalın haliyle sadakat borcu, yüklenicinin iş sahibinin yararına hareket ederek, iş sahibini zarara uğratacak davranışlardan kaçınmasını ifade eder.⁶⁰⁷ Örneğin yüklenici iş sahibine ait plan ve projeleri iş sahibinden izinsiz başkasına vermekten kaçınmalıdır.⁶⁰⁸ O halde sadakat yükümlülüğü kapsamında yüklenici, iş sahibinin yararına olacak şekilde ifade bulunmalıdır.⁶⁰⁹ Yüklenicinin iş sahibinin talimatlarına uygun hareket etmesi, iş sahibinin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermekten kaçınması, iş sahibinin temin ettiği

⁶⁰² Y.15HD, T.15.05.2014, E.2014/118, K.2014/3380, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> [E.T.04.06.2022].

⁶⁰³ M. Turgut Öz. *İnşaat Sözleşmesi ve İlgili Mevzuat*. 1. bs. (İstanbul: Yamaner Yayınevi. 2006). s. 108-109; Seliçi. a.g.e., s. 26-28.

⁶⁰⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 635-636; Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 55-56; Ezgi Buse Mumay. *Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdünden Doğan Arsa Sahibinin Seçimlik Hakları*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2022). s. 41; Yapışlar. a.g.t. s. 30-31.

⁶⁰⁵ Mumay. a.g.e., s. 41-42; Ayrıca bkz. <https://www.fatiharas.com/insaat-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> [E.T.03.04.2024].

⁶⁰⁶ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-114; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 240-242.

⁶⁰⁷ Yiğit. a.g.t., s. 61; Hızır. a.g.t., s. 996; Şahin. a.g.e., s. 108-109; Avcı. a.g.e., s. 369-370; Mumay. a.g.e., s. 41.

⁶⁰⁸ Y.15.HD, T.09.11.2020, E.2020/1808, K.2020/2926 <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-2020-1808.htm> [E.T.10.04.2024].

⁶⁰⁹ Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 56; Kocağa. a.g.m., s. 177-178; Hızır. a.g.t., s. 996-997.

malzemeleri koruyarak, bu malzemeleri özenle kullanması gerekmektedir.⁶¹⁰ Buna göre yüklenicinin kendisine tahsis edilen malzemelere ilişkin iş sahibine bilgi ve hesap vermesi istenmektedir.⁶¹¹ Zira yüklenicinin ihbar yükümlülüğü bulunmaktadır ve bu yükümlülüğün temelinde de sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶¹² Önemle belirtmek gerekir ki, sadakat yükümlülüğü sadece eser sözleşmesi boyunca değil, eser sözleşmesi sona erdikten sonra da devam eden bir yükümlülüktür. Buna göre eserin zamanında ayopsız şekilde tesliminden sonra da yüklenicinin sadakat yükümlülüğü devam etmektedir. İfa ile birlikte yüklenicinin sadakat yükümlülüğü ortadan kalkmamaktadır.⁶¹³ Zira sadakat yükümlülüğü kapsamında yüklenicinin sır saklama yükümlülüğü de ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle eser sözleşmesi sona erdikten sonra da yüklenicinin öğrendiği iş sahibine ait sırları saklaması ve iş sahibinin menfaatini koruması gerekmektedir.⁶¹⁴ Nitekim sadakat borcu, yüklenicinin sözleşmeden doğan diğer borçlarından farklıdır ve sözleşmenin ifası ile sınırlandırılmış bir borç değildir. Yüklenicinin sadakat borcu, sözleşmenin kurulması ve ifasından sonra da geçerliliğini korumaktadır.⁶¹⁵

Bu açıklamalar çerçevesinde sadakat borcu yüklenicinin, iş sahibinin kendine tevdi ettiği veya işi gördüğü sırada öğrendiği bilgi, belge, karar, iş planları ile ilgili sırları üçüncü kişilerle paylaşmaması veya başkaca menfaatler elde etmemesi anlamına gelmektedir.⁶¹⁶ Aksi halde yüklenici, iş sahibinin kendisine beslediği güvene zarar verrerek, sadakat⁶¹⁷

⁶¹⁰Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 1015-1017; Pek. a.g.t., s. 42; Yiğit. a.g.t., s. 61-62; Yapışlar. a.g.t., s. 30-31.

⁶¹¹Yakuppur. a.g.t., s. 33; Akansel. a.g.e., s. 50-52; Bedir. a.g.m., s. 165:Yüklenicinin kendisine tahsis edilen malzemelerde bir eksik, bir hata veya yetersizlik görmesi halinde bu durumu bildirmesi gerekir. Aksi halde yüklenici ihpar yükümlülüğüne aykırı davranmakla birlikte, sadakat yükümlülüğüne de aykırı hareket etmiş olacaktır.

⁶¹²Y.15.HD, T.13.12.2018, E.2018/3826, K.2018/5042 <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111> [E.T.11.04.2024].

⁶¹³Hızır. a.g.t., s. 20-21; Mumay. a.g.e., s. 41; Şahin. a.g.e., s. 108-109.

⁶¹⁴Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II.* s. 50-52; Ece Çetintepe. *Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2020). s. 69-70; Mumay. a.g.e., s. 41-42.

⁶¹⁵K. Emre Gökyayla . " Eser Sözleşmesinde Müteahhidin Sadakat ve Özen Borcu ". *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. GÜHFD.* c. 0. S. 1. (İstanbul 2002). s. 786-787.

⁶¹⁶Güleç. a.g.e., s. 8-9; Şahin. a.g.e., s. 108-110; Mumay. a.g.e., s. 41; Çetintepe. a.g.e., s. 69-71.

⁶¹⁷Y.6.HD, T.07.02.2023, E.2022/855, K.2023/457 <https://legalbank.net/belge/y-6-hd-e-2022-855-k-2023-457-t-07-02-2023-eser-sozlesmesinden-kaynaklanan-tazminat-istemi/4842923> [E.T.09.04.2024]:

yükümlülüğünü de ihlal etmiş olacaktır. O nedenle yüklenicinin gerek iş görme borcunu ifa ederken, gerekse iş görme borcunu tamamladıktan sonra sadakat yükümlülüğünü ihlal edecek davranışlardan kaçınması gerekir.⁶¹⁸ Bu bağlamda yüklenicinin eseri meydana getirirken öğrendiği yeni fikirleri veya planları saklı tutması ve öğrendiği bu bilgileri kendi menfaatine kullanmaması gerekir. Örneğin yüklenici, yeni bir eser meydana getirirken bu bilgileri kullanmamalıdır.⁶¹⁹ Zira yüklenicinin sadakat yükümlülüğü kapsamında aynı zamanda sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır.⁶²⁰ Öğretiye göre, yüklenicinin sır saklama yükümlülüğünün bahse konu olması için saklanacak bilgilerin niteliği hususunda eser sözleşmesinde açıkça ifade edilmemiş olsa dahi, halin icabı ve iyiniyet kuralları kapsamında bu yönde bir anlaşmanın bulunduğunu kabul etmek yerinde olacaktır.⁶²¹

1.11.2.3..1.2. Sadakat Borcu ile Özen Borcu Arasındaki İlişki

Sadakat borcu, eser sözleşmesinin bir iş görme sözleşmesi olmasından kaynaklanan bir borçtur.⁶²² Bu nedenle sadakat borcu kapsamında yüklenicinin, iş sahibini zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınarak, iş sahibinin yararına olacak davranışlarda bulunması gerekir.⁶²³ Zira sadakat borcu kapsamında yüklenicinin iş sahibine bağlılık göstermesi ve bu şekilde davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Özen borcu ise, eser sözleşmesi kapsamında yüklenicinin iş sahibinin menfaatine olacak şekilde hareket etmesi ve eseri yapım sürecinde gereken dikkat ve çabayı göstermesi anlamına gelmektedir.⁶²⁴ Bu

Yargıtay estetik yapmayı kabul eden hekimin sonucu taahhü ettiğini, bu nedenle taahhüt ettiği sonucu gerçekleştiremezse sadakat ve özen borcu kapsamında hastanın zararlarını tazminle mükellef olduğunu ayrıca hastanın ödediği ücreti geri vermesi gerektiği yönünde karar vermiştir.

⁶¹⁸Kurşat. a.g.m., s. 159-160; Yiğit. a.g.t., s. 62-63; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I.* s. 240-242.

⁶¹⁹Yakkuppur. a.g.t., s. 33; Akansel. a.g.e., s. 52-53; Çetintepe. a.g.e., s. 70-72.

⁶²⁰Müjde Müminoğlu. "FIDIC İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları İle 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Eser Sözleşmesi Kapsamında Yüklenicinin Borçlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Bilgi Üniversitesi 2018).s. 71.

⁶²¹Güleç. a.g.e., s. 9; Bedir. a.g.m., s. 180-181.

⁶²²Yakkuppur. a.g.t., s. 33; Yiğit. a.g.t., s. 62; Mumay. a.g.e., s. 41-42.

⁶²³Y.15.HD, T.14.01.2019, E.2018/4898, K.2019/129 <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html> [E.T. 11.04.2024].

⁶²⁴Taştekin. a.g.m., s. 87; Şahin. a.g.e., s. 107-108; Çetintepe. a.g.e., s. 68.

doğrultuda yüklenici, eserin meydana getirilmesinde ve tesliminde özen göstermeli ve iş sahibinin yararına çalışmalıdır.⁶²⁵ Özen borcunun bir gereği olarak yüklenici zamanında işe başlama ve sürdürme yükümlülüğü altındadır.⁶²⁶ Zira özen borcu eser sözleşmesinin kurulması ile başlayan ve yüklenicinin üstelndiği işi eksiksiz ve ayıpsız şekilde tamamlayıp teslimine kadar devam eden bir borçtur.⁶²⁷ O halde yüklenicinin iş görme borcunu ifa ederken iş sahibinin haklı çıkarlarını korumsaı gerekir. Keza iş sahibinin eser sözleşmesinden asıl beklentisi ilk olarak eserden sağlayacağı menfaatin korunmasıdır. Bu nedenle yüklenicinin iş sahibinin menffatleri doğrultusunda hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶²⁸ Öğretide bir görüşe göre özen borcu sadakat borcunun bir sonucu olarak kabul edilmektedir.⁶²⁹ Ancak öğretide bir diğer görüşe göre özen borcu kapsamında yüklenici sadakat borcunun bir gereği olarak işi özenle yapmak zorundadır. Buna göre yüklenici işi özenle şahsen yapmak veya kendi yönetimi kapsamında yaptırmak üzere bir yükümlülük altına girmektedir.⁶³⁰

Bu çerçevede yüklenicinin özen borcu aynı zamanda sadakat borcunu da oluşturmaktadır. Özen borcu mahiyeti itibarıyla sadakat borcunu tamamlayan bir borçtur.⁶³¹ Buna göre yüklenicinin özen borcu kapsamında sadakat borcuna da uygun davranması gerekmektedir.⁶³² Zira özen borcu, eser sözleşmesi kapsamında sadakat borcunun somut olarak görünümünü ifade etmektedir.⁶³³ Görüldüğü üzere, özen borcu ile sadakat borcu

⁶²⁵Leyla Müjde Kurt. a.g.m., s. 54; Güleç. a.g.e., s. 9-10; Güler Gümüşsoy Karakurt. *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Borca Aykırılığının Önceden Belli Olması*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017). s. 42: Yüklenici sadakat borcuna aykırı davranmış buna bağlı olarak iş sahibi zarar görmüşse, yüklenici borca aykırı davranmış olmaktadır ve yüklenicinin borca aykırılıktan dolayı iş sahibinin ortaya çıkan zararlarını tazmin yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

⁶²⁶Yücel. a.g.m., s. 779-780; Kocaağa. a.g.m., s. 177-179.

⁶²⁷Pek. a.g.t., s. 43; Akansel. a.g.e., s. 38-39.

⁶²⁸Hızır. a.g.t., s. 20; Avcı. a.g.m., s. 368; Yapışlar. a.g.t., s. 31-32; Kocaağa. a.g.m., s. 178-180.

⁶²⁹Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II*. s. 49; Avcı. a.g.m., s. 381-382.

⁶³⁰Fikret Eren. *İnşaat Sözleşmeleri, "İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları"*. Yönetici İşletmeci Mühendis ve Hukukçular İçin Ortak Seminer. (Ankara: BATIDER. 1996). s. 75-76.

⁶³¹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 632-633; Taştekin. a.g.m., s. 87-88; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 43-44.

⁶³²Taştekin. a.g.m., s. 87; Şahin. a.g.e., s. 108-110; Eren *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 632-634; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 42.

⁶³³Hızır. a.g.t., s. 22; Yapışlar. a.g.t., s. 31-32; Çetintepe. a.g.e., s. 68; Şahin. a.g.e., s. 109-110.

arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak sadakat borcu ile özen borcu arasında sıkı bir ilişki bulunmasına karşın bu ikisinin tek bir borç olarak kabul edilmesi söz konusu değildir. Zira sadakat borcu özen borcuna göre daha üst bir kavramdır.⁶³⁴ Sadakat borcu mahiyeti itibarıyla özen borcuna göre daha geniştir. Özen borcu, eserin tamamlanıp teslimi ile sona eren bir borçtur.⁶³⁵ Sadakat borcu ise, eserin tamamlanıp teslimi ile sona eren bir borç değildir. Nitekim yüklenicinin eseri teslimden sonra da sadakat borcu devam etmektedir. Yüklenicinin eseri meydana getirirken öğrendiği iş sahibine ait sırları saklaması ve iş sahibine zarar vermekten kaçınması gerekir.⁶³⁶

Gerek özen borcunun, gerek sadakat borcunun temelinde TMK m. 2/1'de düzenlenen dürüstlük kuralı bulunmaktadır. Zira tüm hukuki ilişkilerde taraflar dürüstlük kuralının çizdiği sınırlar dahilinde hareket etmekle mükelleftir.⁶³⁷ Buna göre yüklenicinin üstlendiği edimi dürüstlük kuralına uygun şekilde yerine getirmesi gerekmektedir.⁶³⁸ Gerek sadakat borcu, gerek özen borcu birlikte değerlendirildiğinde her ikisinde de yüklenicinin iş sahibinin menfaatine hareket etmesi ve iş sahibine zarar verecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶³⁹ Sadakat ve özen borcu, birbiriyle sıkı ilişki içinde olan ve sözleşmenin ifasına başlanması ile ortaya çıkan borçlardır. Bu kapsamda yüklenicinin sadakat ve özen borcuna aykırı davranışı ile sözleşme hükümlerini ihlali söz konusu olmaktadır.⁶⁴⁰ Böyle bir durumda da kusurun derecesi nispetinde hukuki sorumluluk gündeme gelmektedir.⁶⁴¹

⁶³⁴ Avcı. a.g.m., s. 369-370; Bedir. a.g.m., s. 181-182.

⁶³⁵ Pek. a.g.t., s. 43; Akansel. a.g.e., s. 38-39.

⁶³⁶ Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II.* s. 50-52; Güleç. a.g.e., s. 9-10; Mumay. a.g.e., s. 41-42.

⁶³⁷ Makas. a.g.m., s. 151; Yiğit. a.g.t., s. 83-84; Avcı. a.g.m., s. 369-370; Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 55-56; Mustafa Duhan Demir. *Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesinin Yüklenicinin Temerrüdü Sebebiyle Sona Ermesi*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017). s. 26.

⁶³⁸ Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Durhan Demir. a.g.e., s. 26-27; İlker Hasan Duman. (t.y.). "İnşaat Hukuku Sorunlarında Dürüstlük Kuralının Önemi (II)". [https://www.muglabarosu.org.tr/files\[E.T.14.06.2022\]](https://www.muglabarosu.org.tr/files[E.T.14.06.2022]).

⁶³⁹ Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Şahin. a.g.e., s. 109-111; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111> [E.T.14.06.2022].

⁶⁴⁰ Avcı. a.g.m., s. 370-371; Yiğit. a.g.t., s. 61.

⁶⁴¹ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-115; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 42.

1.11.2.3..2. Özen Borcunun Kapsamı

Yüklenici, eser sözleşmesinin çizdiği sınırlar içinde gereken özeni göstermekle yükümlüdür.⁶⁴² Sözleşme ilişkisinin kuruluş anından sonlanma anına kadar yüklenicinin özen gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶⁴³ Yüklenici, bir işi yapmayı kabul etmeden önce gereken araştırma ve incelemeleri yapmalıdır. Yüklenici bu süreçte gerek kendisinin gerek yardımcılarının iş için aranan özelliklere uygun olup olmadıklarını değerlendirmeli, mesleki bilgi, beceri, yetenek, uzmanlık ve mali yeterlilik açısından bir eksiklik görmesi halinde işi kabul etmekten imtina etmelidir.⁶⁴⁴ Zira yüklenicinin üstlendiği edimi özenle ifa etme ve iş sahibinin menfaatlerine uygun hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶⁴⁵ Aksi halde yüklenici dürüst davranmamış olacaktır. Oysa yükleniciden beklenen sözleşmenin her aşamasında dürüstlük kuralına uygun davranışlar sergilemesi ve tüm borçlarını dürüstlük kuralına uygun şekilde ifa etmesidir.⁶⁴⁶

Dürüstlük kuralının bir gereği olarak yüklenicinin üstlendiği işi yerine getirirken özen yükümlülüğüne uygun hareket etmesi gerekmektedir.⁶⁴⁷ Bu kapsamda yüklenicinin taahhüt ettiği sözleşmenin ifa ile sonuçlanması için azami dikkat ve özen göstermesi istenmektedir. Ancak sözleşmenin ifa ile sonuçlanması için iş sahibinin de sözleşmeden doğan ve yükümlülük altına girdiği edimleri zamanında ve eksiksiz bir şekilde ifa etmesi beklenmektedir.⁶⁴⁸

⁶⁴²Kocaağa. a.g.m., s. 177; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 42; Aras. İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Borçları.

⁶⁴³Ertaş. a.g.e., s. 30; Akansel. a.g.e., s. 100-101; Yücel. a.g.m., s. 779; Çetintepe. a.g.e., s. 75.

⁶⁴⁴Ardıç. a.g.t., s. 14-15: Yüklenici, kabul ettiği iş açısından o işin uzmanı olarak kabul edilmektedir. Zira eser sözleşmesi kapsamında iş sahibi uzmanlık gerektiren bir işin yapımı için yüklenici ile anlaşmaya varmaktadır. Bir başka ifadeyle iş sahibinin kendi kendine yapması mümkün olmayan bir iş için iş sahibi yükleniciye gitmektedir. Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1%C4%B1kl%C4%B1,taahh%C3%BCt%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r.> [E.T.09.04.2024].

⁶⁴⁵Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 1010-1012; Hızır. a.g.t., s. 24; Akansel. a.g.e., s. 50-51; Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 56-57; Yücel. a.g.m., s. 785-786; Aslim. a.g.t., s. 37-38.

⁶⁴⁶Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Avcı. a.g.m., s. 369-370; Yücel. a.g.m., s. 787-788; Çetintepe. a.g.e., s. 75-77.

⁶⁴⁷Bedir. a.g.m., s. 156-157; Aslim. a.g.t., s. 38; A. y.

⁶⁴⁸Avcı. a.g.m., s. 369-370; Yapışlar. a.g.t., s. 30-31; Durhan Demir. a.g.e., s. 26-27; Aydoğdu. a.g.e., s. 61-62.

Yargıtay'a göre yüklenicinin üstlendiği işi özenle yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Buna göre yüklenicinin özen yükümlülüğü sözleşmenin yapılmasıyla başlayıp sözleşmeye konu olan işin eksiksiz ve ayıpsız şekilde tamamlanmasıyla nihayete ermektedir.⁶⁴⁹ Bu çerçevede yüklenicinin sözleşmenin her safhasında tüm borçlarını yerine getirirken işini özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶⁵⁰ Buna göre yüklenicinin eseri meydana getirirken, yapılan iş kapsamında benzer bir eserin meydana getirilmesi açısından makul ve dürüst bir yükleniciden beklenen gerekli dikkat ve özeni göstererek, teknik kurallara uyma yükümlülüğü söz konusudur.⁶⁵¹ Yargıtay, ahde vefa ilkesinin bir gereği olarak yüklenicinin üstlendiği işi özenli bir şekilde yerine getirmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre yüklenicinin sadakat ve özen yükümlülüğüne uygun davranması, kendisine duyulan güveni boşa çıkartmaması ve iş sahibine zarar verecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.⁶⁵² Aksi halde TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı ihlal edilmiş olmaktadır.⁶⁵³

Anlaşılabacağı üzere yüklenici üstlendiği işi özenle yerine getirmekle yükümlüdür.⁶⁵⁴ Zira yüklenici özen göstermemiş ve kendisinden istenen sonucu da elde edememişse bundan dolayı sorumlu olacaktır.⁶⁵⁵ Yüklenicinin tam ve ayıpsız şekilde eseri tamamlayıp, iş sahibine teslim etmesi gerekir.⁶⁵⁶ Teslim edilen eserde bir bozukluk ya da eskiklik olması halinde eserin ayıplı olması nedeniyle özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır.⁶⁵⁷ Nitekim eser sözleşmesi temelde eserin tamamlanmasını ve ayıpsız iş sahibine teslimini

⁶⁴⁹ Y.15HD, T.03.04.1996, E.1996/1531, K.1996/1892. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=Y%C3%9CKLEN%C4%B0C%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1> [E.T.04.06.2022].

⁶⁵⁰ Ertaş. a.g.e., s. 30; Yiğit. a.g.t., s. 88-89.

⁶⁵¹ Kocağa. a.g.m., s. 179; Akansel. a.g.e., s. 46-47.

⁶⁵² Y.15HD, T.15.05.2014, E.2014/118, K.2014/3380. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> [E.T. 12.06.2022].

⁶⁵³ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 240-242.

⁶⁵⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 632-633.

⁶⁵⁵ Akansel. a.g.e., s. 100-101; Makas. a.g.m., s. 1503.

⁶⁵⁶ Bedir. a.g.m., s. 158-160: Uygulamada yüklenicinin özen borcu, arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesinde belirgin şekilde kendisini göstermektedir. Zira uygulamada eser sözleşmesi denilince ilk akla gelen sözleşmelerden biri arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesidir. Arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi mevzu bahis olduğunda da özen borcu büyük öneme sahiptir. Zira binanın temelinin, kolonlarının ve inşaatının yapımında gerekli özenin gösterilmemesi, gerekli testlerin yapılmaması büyük sorunlara yol açmaktadır. Burada binanın yapım sürecinde azami özenin gösterilmesi gerekli olmakla birlikte, bina yapımının kullanımında da gerekli özenin gösterilmesi gerekmektedir.

⁶⁵⁷ Pek. a.g.t., s. 43; Yiğit. a.g.t., s. 95-96; Erman. a.g.e., s. 9-11.

esas almaktadır. Öyleyse yüklenicinin eser sözleşmesi ile üstlendiği asli edim borcu, eserin ayıpsız olmasını da kapsamaktadır.⁶⁵⁸

Bu doğrultuda TBK m. 473/III hükmü uyarınca eserin gereği gibi ya da zamanında meydana getirilmesini etkileyecek durumları yüklenicinin iş sahibine hemen bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yüklenicinin bu durumları iş sahibine bildirmemesi halinde bundan dolayı sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Ayrıca TBK m. 473/III hükmünde de yüklenicinin sorumluluğuna yönelik bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre açık bir şekilde yüklenicinin kusurlu davranışlarıyla ayıplı veya sözleşmeye aykırı olarak eseri meydana getirmesi halinde, iş sahibi ayıbın veya aykırılığın uygun bir süre içinde giderilmesini talep edebilmektedir. Yüklenicinin verilen süre içinde ayıbı ve aykırılığı gidermemesi halinde hasar ve masraflar yükleniciye ait olmak üzere iş sahibi bir üçüncü kişiye eserin onarımını veya işin kalanını yaptırabilmektedir.⁶⁵⁹ Bu sebeplerle yüklenici işi üstlenmeden önce eseri meydana getirmesine engel teşkil edecek fiili ve hukuki bir durum olup olmadığı yönünde bir araştırma yapmalıdır.⁶⁶⁰ Araç, gereç ve malzemelerin iş sahibi tarafından karşılanacak olması halinde de yüklenici işi almadan önce ne kadar araç, gereç ve malzeme gerekeceği, hangi kalitede bunların gerekeceği yönünde dikkatli ve özenli hareket etmeli ve işi ona göre yapmalıdır.⁶⁶¹ Yüklenici işe başladıktan sonra da borcunu ifa ederken her türlü dikkat ve özeni göstermelidir.⁶⁶² Zira yüklenici, işi zamanında ve eksiksiz yapmakla yükümlüdür.⁶⁶³ Bu nedenle işin zamanında ve eksiksiz

⁶⁵⁸ Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 81; Akansel. a.g.e., s. 111; Metin Süre ve Bahadır Demir. "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Eser Sözleşmesinde Ayıp Sebebiyle Sorumluluk." *İNÜHFD*. c.14. S. 1. (Malatya 2023). s. 235-237; Bengisu Kaçar. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıplı İfadan Sorumluluğu". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2023). s. 39; Remzi Demir. "Yüklenicinin Eserde Meydana Gelen Ayıplardan Sorumlu Olmadığı Haller". *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 21. S. 2. (İstanbul 2022). s. 135-136; Arda Şahankaya. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıptan Sorumluluğu". (Yüksek Lisans Tezi Çankaya Üniversitesi 2021). s. 45-47.

⁶⁵⁹ Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 390-392; Müminoğlu. a.g.t., s. 78-79; Ceyhan Bilici Kal. "Eser Sözleşmesinde Ayıplı İfa Nedeniyle Sözleşmeden Dönme" (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2019). s. 68; Erman. a.g.e., s. 9-12.

⁶⁶⁰ Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II*. s. 50-52; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

⁶⁶¹ Hızır. a.g.t., s. 24; Akansel. a.g.e., s. 56-57; Bedir. a.g.m., s. 157-159.

⁶⁶² Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 633-634; Süre ve Demir. a.g.m., s.256-258; Kaçar. a.g.t., s. 39-40.

⁶⁶³ Yücel. a.g.m., s. 787; Bedir. a.g.m., s. 158-160; Özçelik. a.g.t., s. 6-8.

yapılma imkanı yok ise veya zora girmişse yüklenici bu durumu iş sahibine bildirmelidir.⁶⁶⁴

1.11.2.3.3. Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Derecesi

818 sayılı BK m. 356/1'de⁶⁶⁵ yüklenicinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından hizmet sözleşmesine atıf yapılmaktaydı. Ayrıca eser sözleşmesinde özen yükümlülüğünün ölçüsünün belirlenmesi açısından "ihtimam mecburiyeti" başlıklı BK m. 321⁶⁶⁶ hükmüne gidilmekteydi.

Anlaşıldığı üzere kanun koyucu, eser sözleşmesinde yüklenicinin özen yükümlülüğü açısından, hizmet sözleşmesindeki işçinin özen yükümlülüğüne atıf yapmıştır. İşçinin hizmet sözleşmesi kapsamında göstereceği özenin derecesi yapılan sözleşmeye, o iş için gereken mesleki bilgi ve beceriye, işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken özelliklerine göre tayin edilmektedir (BK. m. 321/II). Yüklenicinin özen yükümlülüğü açısından işçinin özen yükümlülüğüne ilişkin hükümlere gidilmiştir. Ancak bu iki sözleşme arasında, taahhüt edilen edimler ve taraflar arasında kurulan ilişkiler açısından bazı farklar bulunmaktadır.⁶⁶⁷ Zira müteahhit kendi alanında uzmanlık sahibidir⁶⁶⁸ ve işçi gibi işverenin emir ve talimatlarına bağlı değildir. Bu sebeple

⁶⁶⁴ Şahin. a.g.e., s. 109-111; Yakuppur. a.g.t., s. 35-36; Ceylan Bilgi Kal. "Eser Sözleşmesinde Ayıplı İfa Nedeniyle Sözleşmeden Dönme". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2019). s. 5-7.

⁶⁶⁵ 818 sayılı BK. m. 356/I hükmünde,

"müteahhidin mesuliyeti, umumi surette işçinin hizmet akdindeki mesuliyetine dair olan hükümlere tabidir" şeklinde yüklenicinin özen yükümlülüğü belirlenmişti.

⁶⁶⁶ 818 sayılı BK m. 321 hükmünde,

"işçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kasıt veya ihmal ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür. İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup iş sahibinin malümu olan veya olması icabeden malümatı derecesi ve mesleki vukufu keزالik istidat ve evsafı gözetebilir" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

⁶⁶⁷ Kocağa. a.g.m., s. 177; Akansel. a.g.e., s. 40-42; Öz Seçer. (2019). "Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Ölçüsü". [https://tr.linkedin.com/pulse/y%C3%BCKlenicinin-g%C3%B6stermesi-gereken-%C3%B6zenin-%C3%B6l%C3%A7%C3%BCs%C3%BC-%C3%B6z-se%C3%A7er#:~:text=TBK%20m.%20471%2Ff.,kurallara%20uygun%20davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20esas%20al%C4%B1n%C4%B1r%E2%80%9D](https://tr.linkedin.com/pulse/y%C3%BCKlenicinin-g%C3%B6stermesi-gereken-%C3%B6zenin-%C3%B6l%C3%A7%C3%BCs%C3%BC-%C3%B6z-se%C3%A7er#:~:text=TBK%20m.%20471%2Ff.,kurallara%20uygun%20davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20esas%20al%C4%B1n%C4%B1r%E2%80%9D.). [E.T.07.03.2024].

⁶⁶⁸ Seliçi. İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Sorumluluğu. s. 92-94; Yiğit. a.g.t., s. 61-62; Ardiç. a.g.t., s. 14-15; Kocağa. a.g.m., s. 177; Ertaş. a.g.e., s. 30; Çetintepe. a.g.e., s. 75-76.

müteahhidin işçiye nazaran daha çok özen göstermesi gerekmektedir.⁶⁶⁹ İşçiye nazaran müteahhidin tecrübesi ve teknik bilgisi daha fazladır. Ayrıca müteahhit iş sahibinin talimatlarına uyma noktasında daha özerktir.⁶⁷⁰ Buna göre yüklenicinin özen yükümlülüğü işçinin özen yükümlülüğünden daha ağırdır.⁶⁷¹ Yüklenici, işçi ile mukayese edildiğinde işin erbabıdır ve iş sahibinden bağımsız hareket etmektedir.⁶⁷² Dolayısıyla yükleniciden işçiye nazaran daha fazla özenli hareket etmesi ve daha çok dikkat etmesi istenebilmektedir.⁶⁷³ Nitekim yüklenici katı bir özen yükümlülüğü altındadır.⁶⁷⁴

Ekleyelim ki yüklenici, işçiden farklı olarak belirli bir sonucu, bir eser meydana getirmeyi üstlenmektedir. Yüklenici, sözleşmede kararlaştırılan şekilde tam ve gereği gibi üzerine aldığı eseri yapmalıdır.⁶⁷⁵ Onun içindir ki, hayatın olağan akışı içinde yükleniciden işçiye nazaran daha fazla özen beklenir.⁶⁷⁶ Somutlaştırmak gerekirse, yüklenici eseri meydana getirmek üzere lüzumlu tüm tedbirleri önceden düşünmeli ve o tedbirleri almalıdır.⁶⁷⁷ Buna göre yüklenici eserin yapımı için hangi malzemelerin gerekli olacağını, o malzemeleri nasıl temin edeceğini bilmeli ve bu şekilde eseri yapmalıdır.⁶⁷⁸ Dolayısıyla yüklenici gelişigüzel değil, özenerek eseri meydana getirmelidir.⁶⁷⁹

⁶⁶⁹Y.15.HD, T.03.04.1996, E.1996/1531, K.1996/1892 <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-1996-1531.htm> [E.T.02.03.2024].

⁶⁷⁰Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 54; Bedir. a.g.m., s. 158-159.

⁶⁷¹Y.15.HD., T.17.06.2021, E. 2020/1532, K.2021/2837, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/15-hukuk-dairesi-e-2020-1532-k-2021-2837-t-17-6-2021> [E.T.26.06.2023].

⁶⁷²Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II.* s. 54.

⁶⁷³Hızır. a.g.t., s. 23; Bedir. a.g.m., s. 162-163.

⁶⁷⁴<https://or.av.tr/eser-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> [E.T.12.03.2024].

⁶⁷⁵Eren. *İnşaat Sözleşmeleri*, "İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları". s. 76-77; Pakize Ezgi Akbulut. "Yüklenicinin Eser Meydana Getirme Borcu". *İNÜHFD*. c. 11 S. 1. (Malatya 2020). s. 87-88.

⁶⁷⁶Akansel. a.g.e., s. 17; Yiğit. a.g.t., s. 88-89; Akbulut. a.g.m., s. 90-91.

⁶⁷⁷Güleç. a.g.e., s. 9; Apanoğlu. a.g.t., s. 11-12; Akansel. a.g.e., s. 38-39: Yüklenici üstlendiği işe yönelik lüzumlu tedbirleri eksiksiz almalıdır. Daha sonrasında bir kaza olması, eserde bir hata olması ya da eserin istenen özelliklerden uzak olması halinde bu sonucu öngöremedim şeklinde bir savunması kabul edilmeyecektir. Zira yüklenici sonuç rizikosundan sorumludur. Gerekli özeni göstermemesi veya ihmali nedeniyle yüklenicinin istenen sonucu elde edememesi halinde bundan dolayı yüklenicinin sorumluluğu doğacaktır.

⁶⁷⁸Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 623-624.

⁶⁷⁹Ahnet İhsan Kablan. "Eser Sözleşmesinde Nama İfa (TBK 473/II Hükümüne Göre)". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Maltepe Üniversitesi 2020). s. 68-69.

Yüklenicinin işçiye nazaran daha ağır bir özen yükümlülüğü olmakla birlikte, benzer işi üstlenen yükleniciden beklenen tüm özeni gösterme yükümlülüğü de bulunmaktadır.⁶⁸⁰ Yüklenicinin özen derecesinin tespitinde deneyimli ve alanında uzman kişide bulunan teknik ve sanatsal yetenekler ve davranışlar ölçüt olarak kabul edilmektedir.⁶⁸¹ O halde yüklenici, aynı koşullarda benzer bir eseri meydana getirmeyi taahhüt eden dikkatli bir yüklenicinin iş hayatının genel prensipleri çerçevesinde göstermesi gereken özeni göstermelidir.⁶⁸² Bu bağlamda eser sözleşmesinin kurulduğu esnada belirlenen teknik ve sanatsal kurallara uygun şekilde yüklenici özen göstermekle yükümlüdür.⁶⁸³ Yüklenicinin özen derecesinin tespiti açısından da bu yönde bir değerlendirmenin yapılması isabetli olacaktır.⁶⁸⁴ Bu kapsamda yüklenicinin söz konusu iş için kabul edilen genel prensipler çerçevesinde makul ve dürüst bir yükleniciden istenebilecek tüm dikkat ve çabayı göstererek, bilim ve tekbik kurallara uygun hareket etmesi gerekmektedir.⁶⁸⁵

Belirtmek gerekir ki, yüklenicinin meydana getireceği eser açısından uzmanlığı önem taşımaktadır. Bununla birlikte yüklenicinin üstlendiği eser açısından mali gücünün yeterli olup olmadığı hususu da önemlidir. O nedenle yüklenici, sözleşmeye konu olan eseri yapamayacak nitelikte ise, söz konusu işi kabul etmemelidir.⁶⁸⁶ Eser sözleşmesinde iş sahibinin yüklenicinin yeterli uzmanlığı olup olmadığını bilmesi gerekli olsa dahi, yüklenici gerekli özeni göstermemesi durumunda yine de sorumlu olacaktır. Zira yüklenicinin iş için gerekli uzmanlığa sahip olmamasına rağmen işi kabul etmesi veya işin

⁶⁸⁰ YHGK, T.30.10.1991, E.1991/15-573, K.1991/533 <http://www.turkhukuk sitesi.com/serh.php?did=15686> [E.T.02.04.2024]: Yüklenicinin işçinin gösterdiği özenin üzerinde özen göstermesi gerekirken, kendisi ile aynı işi yapan aynı pozisyondaki yükleniciden az özen göstermemesi gerekmektedir. Aksi halde işçi gereken özeni göstermemiş olacaktır.

⁶⁸¹ Kocağa. a.g.m., s. 178; Seliçi. *İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Sorumluluğu*. s. 93-95; Bedir. a.g.m., s. 162-164; Yiğit. a.g.t., s. 62-64; Ardic. a.g.t., s. 14-16; Ertaş. a.g.e., s. 30-32; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003-1004.

⁶⁸² <https://or.av.tr/eser-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> [E.T.13.03.2024].

⁶⁸³ Y.15.HD, T.27.01.2009, E.2008/489, K.2009/394 <https://legalbank.net/belge/y-15-hd-e-2008-489-k-2009-394-t-27-01-2009-davali-sirket-tarafindan-yapilan-hizmet-binasinin-ayipli-1485162> [E.T.02.04.2024].

⁶⁸⁴ Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 54-55; Yiğit. a.g.t., s. 88-90.

⁶⁸⁵ Hızır. a.g.t., s. 23; Müminoğlu. a.g.t., s. 68-69; Aslim. a.g.t., s. 38.

⁶⁸⁶ Pek. a.g.t., s. 43; Eser Sözleşmesi (Yapım, Bakım, Onarım Ve Yükümlenim Sözleşmeleri). (t.y.). http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/327_eser_sozlesmeleri.pdf [E.T. 03.02.2023].

yapılması için bu konuda uzman kişilerden destek almaması yüklenicinin kusuru dahilindedir.⁶⁸⁷ Ancak hizmet sözleşmesinde işveren işçinin iş için yeterli bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmadığını bilmekte ise veya bilmesi gereken hallerde işçiyi çalıştırdığı takdirde işveren bu durumun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır.⁶⁸⁸ Görüldüğü üzere Borçlar Kanunu'nda yüklenicinin özen yükümlülüğünün derecesi işçinin özen yükümlülüğüne atıf yapılarak düzenlenmiştir. Ancak, Türk Borçlar Kanunu'nda yüklenicinin özen yükümlülüğünün derecesi açısından işçinin özen yükümlülüğüne atıf yapılmamış ve "basiretli yüklenici" kıstası getirilmiştir. Yüklenicinin özen yükümlülüğünün derecesi, TBK m. 471/f-2 hükmünde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre yüklenicinin özen borcundan doğan sorunluluğunun tespitinde benzer alandaki bir işi üstlenen basiretli bir yüklenicinin göstermesi gereken mesleki ve teknik kurallara uygun davranışı esas alınmaktadır. Böylelikle "basiretli bir yüklenici" ifadesi kullanılmak suretiyle yükleniciye ağırlaştırılmış özen yükümlülüğü yüklenmiştir.⁶⁸⁹ ⁶⁹⁰ Basiretli yüklenicinin her durumu düşünmesi ve ona göre bir araştırma yapması gerekmektedir.⁶⁹¹ Buna göre basiretli yüklenici demek suretiyle yüklenicinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından objektif ölçüt esas alınmış ve bu anlayış doğrultusunda yükleniciye objektif özen yükümlülüğü yüklenmiştir.⁶⁹² Bununla birlikte, yüklenicinin göstermesi gereken özenin ölçütü açısından objektif ölçüt esas alınmasına karşın, her durumda yüklenicinin göstermesi gereken özenin derecesi belirlenirken objektif ölçüte gidilmesi mümkün olmayabilir.⁶⁹³ Bazı durumlarda subjektif ölçüte gidilmesi de gerekebilir. Örneğin, bir ressamın yapacağı portrede ressamın özen borcunun derecesi daha ziyade

⁶⁸⁷ Kocağa. a.g.m., s. 178; Yiğit. a.g.t., s. 103-105; Erkanlı. a.g.t., s. 78-80; Aras. İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Borçları.

⁶⁸⁸ Akansel. a.g.e., s. 18; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Bedir. a.g.m., s. 157.

⁶⁸⁹ Zevkliler ve Gökyayla. a.g.e., s. 609; Bedir. a.g.m., s. 158; Seçer. "Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Ölçüsü". Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1ki%C4%B1,taahh%C3%BCt%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r.> [E.T.07.04.2024].

⁶⁹⁰ Çetintepe. a.g.e., s. 76-77; Ayrıca bkaz. <https://or.av.tr/eser-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> [E.T.06.04.2024].

⁶⁹¹ Y.15.HD, T. 19.04.2018, E.2018/17, K.2018/1642 <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-2018-17.htm> [E.T.03.04.2024].

⁶⁹² Gümü. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu*. s. 47; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Aslim. a.g.t., s. 38-39.

⁶⁹³ Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 1013-1015; Bedir. a.g.m., s. 165-167.

sübjektif niteliktedir. Zira portrenin çiziminde ressamın yeteneği önemli bir yere sahiptir.⁶⁹⁴ Bu bağlamda işin niteliğine göre özen yükümlülüğü kapsamında yükleniciden sübjektif kriterleri yerine getirmesi de istenebilir. Yüklenicinin bedeni-fikri özelliklerinin önem taşıması halinde sübjektif kriterler ortaya çıkmaktadır.⁶⁹⁵ Dolayısıyla yüklenicinin özen yükümlülüğünün objektif özen yükümlülüğü ve sübjektif özen yükümlülüğü şeklinde ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür.⁶⁹⁶ Ayrıca yükleniciden ilk olarak objektif özen yükümlülüğünü yerine getirmesi beklenmektedir. Bu nedenle özen yükümlülüğünün kapsamı belirlenirken, asıl olarak basiretli bir yüklenicinin göstermesi gereken özen esas alınmaktadır.⁶⁹⁷ Basiretli yüklenici o işin uzmanı olup, o işe ilişkin her türlü meseleyi en ince ayrıntısına kadar bilen ve her türlü tehlikeyi öngörebilen ve buna göre tedbir alan kişidir. O halde her durumda yüklenici eseri yaparken ve teslim ederken iş sahibinin yararına hareket etme ve iş sahibinin haklı menfaatlerini koruma yükümlülüğü altındadır.⁶⁹⁸ Zira sözleşme ilişkilerinde güvenin korunması esastır.⁶⁹⁹

1.11.2.4. İşçinin Özen Borcu İle Yüklenicinin Özen Borcunun Karşılaştırılması

Özen borcunun bir gereği olarak yüklenicinin eser sözleşmesi kapsamında iş sahibinin menfaatine olacak şekilde hareket etmesi, yeterli dikkat ve çabayı göstermesi gerekmektedir.⁷⁰⁰ O nedenle yüklenici, eserin meydana getirilmesinde ve tesliminde gereken özeni göstermek ve iş sahibinin çıkarlarını korumak üzere yükümlüdür.⁷⁰¹ Yüklenicinin özen borcu, bir süreci kapsamaktadır. Özen borcu, eser sözleşmesinin

⁶⁹⁴Yiğit. a.g.t., s. 105-107; Kocağa. a.g.m., s. 169-170.

⁶⁹⁵Hızır. a.g.t., s. 23; Akansel. a.g.e., s. 42-44.

⁶⁹⁶Eren. İnşaat Sözleşmeleri, "İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları". s. 78-79.

⁶⁹⁷Pek. a.g.t., s. 42; Bedir. a.g.m., s. 157.

⁶⁹⁸Yakuppur. a.g.t., s. 35; Yiğit. a.g.t., s. 103-105; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.m., s. 1008-1010; Bedir. a.g.m., s. 156-158; Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 49-50; Umut Özen Erginer. "İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu". *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 10. S. 19 (Antalya 2022). s. 121-122.

⁶⁹⁹Cevdet Yavuz. "Meslektan Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-114; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 238-240; Makas. a.g.m., s. 154-156; Durak. a.g.m., s. 240-242; Erkanlı. a.g.t., s. 128-129.

⁷⁰⁰Bedir. a.g.m., s. 156; Taştekin. a.g.m., s. 87.

⁷⁰¹Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 54; Bedir. a.g.m., s. 156-157.

kurulması ile başlamakta olup, eserin tamamlanıp teslimine kadar devam etmektedir.⁷⁰² İş sözleşmesi kapsamında da işçinin işverenin çıkarlarını koruması ve işverenin menfaatinin zarar görmemesi için her türlü dikkat ve çabayı göstermesi gerekmektedir.⁷⁰³ Bu nedenle işçi, iş görme edimini ifa ederken azami surette dikkat göstermelidir.⁷⁰⁴ Eklemek gerekir ki, iş görme borcunun tüm safhalarında işçinin özenle iş görme borcunu ifa etmesi gerekmektedir. Buna göre işçi, işe hazırlık, işe başlama ve işin tamamlanması safhalarının tamamında özen göstermelidir.⁷⁰⁵ Öyleyse işçinin özen borcu bir süreci kapsamakta ve işçiye çeşitli davranışlarda bulunmak üzere bir yükümlülük yüklemektedir.⁷⁰⁶ Bu kapsamda işçinin iş görme edimini yerine getirirken tüm dikkatini yaptığı işe vermesi ve azami ihtimam göstermesi gerekir. Aksi halde işçi, özenle iş görme borcunu ifa edememiş olacaktır.⁷⁰⁷ Ancak işçinin özen borcu niteliği itibarıyla bağımsız bir borç vasfını taşımamaktadır. İşçinin özen borcu tek başına ayrı bir borç değildir.⁷⁰⁸

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde gerek yüklenicinin gerek işçinin iş sahibinin/işverenin menfaatlerini gözetmesi ve karşı tarafın zararına yol açacak her türlü davranıştan kaçınması esastır. Ayrıca hem yüklenicinin hem de işçinin özen borcu bir süreci ifade etmektedir. Yüklenicinin eserin meydana getirilmesi ve tamamlanıp teslim edilmesini kapsayan tüm süreçte, işçinin de iş görme edimine hazırlık, iş görme ediminin ifası ve tamamlanması süreçlerinin tamamında özen göstermesi gerekmektedir. Yüklenicinin özen borcu, sadakat borcu ile ilişkili bir borçtur.⁷⁰⁹ Ancak özen borcu,

⁷⁰²Yiğit. a.g.t., s. 95-97; Pek. a.g.t., s. 87; Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 1015; Nihat Yavuz. a.g.e., s. 1003; Avcı. a.g.m., s. 369-370.

⁷⁰³Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-8; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 113-115.

⁷⁰⁴Aslı Özkan. a.g.t., s. 104; Makas. a.g.m., s. 152.

⁷⁰⁵Makas. a.g.m., s. 153; Yener. a.g.e., s. 95-96; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1214.

⁷⁰⁶Astarlı. a.g.e., s. 141; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Muş. a.g.e., s. 2-3; Topuz. a.g.t., s. 35; Makas. a.g.m., s. 154-155.

⁷⁰⁷Erol. a.g.e., s. 80; Muş. a.g.e., s. 3-4; Dursun. a.g.m., s. 2421; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 34; Yücel. a.g.m., s. 787.

⁷⁰⁸Mollamahmutoğlu. "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (I)". s. 118.

⁷⁰⁹Y.15.HD, T.25.03.2015, E.2014/2603, K. 2015/1490 <https://legalbank.net/belge/borclar-kanunu-mulga-madde-359/1065822/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari> [E.T.01.04.2024].

sadakat borcuna göre daha dar kapsamlıdır. Zira eserin tamamlanıp teslim edilmesi ile birlikte özen borcu sona ermektedir.⁷¹⁰ Eserin tesliminden sonra yüklenicinin özen borcu söz konusu olmamaktadır. Ancak sadakat borcu, eserin tamamlanıp tesliminden sonra da varlığını sürdürmektedir.⁷¹¹ Eserin tesliminden sonra da belli noktalarda yüklenicinin sadakat borcu devam etmektedir. Buna göre yüklenici eseri teslim etmiş olsa dahi, eserin yapım sürecinde öğrendiği iş sahibine ait sırları saklama ve iş sahibine zarar verecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altında olacaktır.⁷¹² İş sözleşmesinde de sadakat borcunun kapsamı özen borcuna göre daha geniştir.⁷¹³ Zira sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin iş görme edimini yerine getirirken özen borcu da ortaya çıkmaktadır.⁷¹⁴ Sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin işverenin menfaatlerini koruması ve iş görme edimini yerine getirirken yeterli dikkat ve özeni göstermesi gerekir.⁷¹⁵ Bu bağlamda özen borcu, sadakat borcunu tamamlamaktadır.⁷¹⁶ Zira özen borcu, sadakat borcunun kapsamına girmektedir. İşçinin kendisine verilen işi yaparken, sadakat borcuna bağlı olarak özen borcu da ortaya çıkmaktadır.⁷¹⁷ Dolayısıyla özen borcuna aykırı davranan işçi, sadakat borcuna da aykırı davranmış olmaktadır.⁷¹⁸

Yüklenicinin özen borcu kaynağını TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralından almaktadır.⁷¹⁹ Dürüstlük kuralının bir gereği olarak yüklenicinin eseri meydana getirme

⁷¹⁰Pek. a.g.t., s. 43; Yiğit. a.g.e., s. 61-62; Avcı. a.g.m., s. 369-371.

⁷¹¹<http://www.ilhanhelvevacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-471> [E.T.02.04.2024].

⁷¹²Tandoğan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II*, s. 50-52; Ali Ziya Kahveci. "Esser Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdü ve Sonuçları". (Tartışma Metinleri İstanbul Ticaret Üniversitesi 2017). s. 4.

⁷¹³Kayırgan. a.g.m., s. 462; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 7-8.

⁷¹⁴Nihat Yavuz. a.g.e., s. 2322-2324; Kayırgan. a.g.m., s. 462-463; Avcı. a.g.m., s. 370-372; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-7.

⁷¹⁵Arsan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 148-149; Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 162; Akkurt. a.g.m., s. 28; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 113-115; Kayırgan. a.g.m., s. 461-462; Muş. a.g.e., s. 2; Taştekin. a.g.m., s. 87.

⁷¹⁶Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-5; Ertaş. a.g.e., s. 29-30.

⁷¹⁷Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4; Ertaş. a.g.e., s. 29-30.

⁷¹⁸Ertaş. a.g.e., s. 29-30; Eren. *İnşaat Sözleşmeleri*, "İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları". s. 75-77.

⁷¹⁹Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Yiğit. a.g.t., s. 105-107; Avcı. a.g.m., s. 369-370; Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 55-56.

ve teslim sürecinde özen göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda yüklenicinin borcunu ifa etmek için azami surette dikkat ve çaba sarf etmesi beklenmektedir.⁷²⁰ Aksi bir durum olduğunda da yüklenicinin özenle ifaya yönlendirilmesi mümkündür.⁷²¹ İş sözleşmesi kapsamında işçinin özen borcunun temelinde de dürüstlük kuralı bulunmaktadır (TMK m. 2). Dürüstlük kuralının bir gereği olarak işçi, işine özen göstermekle yükümlüdür.⁷²² İş sözleşmesi geçerli olduğu sürece işçinin dürüstlük kuralına uygun hareket etmesi gerekir.⁷²³ Ancak hemen belirtelim ki, iş sözleşmesi kurulmadan önce de işçinin dürüstlük kuralına uygun hareket etmesi beklenir. Şu halde gerek iş sözleşmesi kurulmadan önce, gerek iş sözleşmesi kurulduktan sonra işçi doğru davranmalı ve karşı tarafın güvenini zedelememelidir. Dolayısıyla iş sözleşmesi kurulduktan sonra işçinin özen yükümlülüğü olduğu gibi, iş sözleşmesi kurulmadan önce de işçinin özen yükümlülüğü bulunmaktadır.⁷²⁴ İş sözleşmesi kurulmadan önce de işçinin dürüstlük kuralına uyması, doğruluk ve bağlılık içinde olması gerekmektedir.⁷²⁵

Yüklenicinin özen borcu, eserin meydana getirilip tamamlanması ve teslim edilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bu nedenle yüklenicinin bir işi üstlenmeden önce gerekli araştırma ve incelemeleri yapması gereklidir. Yüklenici yapacağı incelemeler sonucunda gerek kendisinin, gerek yardımcılarının iş için aranan özellikleri taşıyıp taşımadıkları konusunda bir sonuca varmalı ve meslaki açıdan bilgi, beceri, yetenek, uzmanlık ve mali

⁷²⁰ Avcı. a.g.m., s. 369-370; Bedir. a.g.m., s. 157-158; Mehmet Emre Sarıyıldız. "Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıba Karşı Tekeffül Borcu ve İş Sahibinin Hakları". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi 2014). s. 134; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zleşmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1kl%C4%B1,taahh%C3%Bct%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r.> [E.T.10.04. 2024].

⁷²¹ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 119; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 42; Mumay. a.g.e., s. 41-42.

⁷²² Dursun. a.g.m., s. 2418-2419; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214-1215; Makas. a.g.m., s. 151-152; A. y.

⁷²³ Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkara. a.g.e., s. 276-277; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36).

⁷²⁴ İbrahim Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 14-15; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 249-250; Makas. a.g.m., s. 153-155.

⁷²⁵ Soylu Ünver. a.g.t., s. 29-31; Makas. a.g.m., s. 153-154; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 240-242.

güç açısından yeterli olunmadığını fark ederse işi kabul etmemelidir. Aksi halde yüklenici, iş sahibinin menfaatine zarar verecek sonuçlara yol açabilir.⁷²⁶ Yüklenicinin iş sahibinin menfaatlerini düşünmesi ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gerekir.⁷²⁷ İşçi ise, işi yaptığı tüm süreçte işi özenle yapma borcu altına girmektedir. İşçinin de işi kabul etmeden önce iş ile ilgili bir araştırma yapması gerekmektedir. Buna göre iş sözleşmesi kurulmadan önce işçi, işin niteliğini, işin istediği eğitim ve uzmanlığı, bu işi kendisinin yapıp yapamayacağını detaylı şekilde araştırmalıdır. Bu kapsamda işçi, fiziksel ve zihinsel açıdan işe uygun olup olmadığını, bilgi ve becerilerinin iş ile örtüşüp örtüşmediğini değerlendirmeli ve işe uygun olduğunu düşünmekte ise iş sözleşmesine taraf olmalıdır.⁷²⁸ Zira işçi, iş için aranan özelliklere sahip olmadığı halde, iş için yeterli olduğunu beyan etmiş ve işe başlamışsa, işi yaptığı sırada sebep olduğu zararlardan dolayı sorumlu olacaktır.⁷²⁹ Aynı şekilde işçinin de, işverenin menfaatlerini koruması ve işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması gerekir.⁷³⁰ Ayrıca işçi işyerinin de menfaatlerini gözetmeli, işyerinin zarar görmemesi için çok özen göstermelidir. Zira işçinin işyerinin menfaatlerini koruması işverenin çıkarlarına hizmet etmektedir.⁷³¹

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde yüklenici, işçiye nazaran daha fazla özen göstermekle yükümlüdür. Yüklenici gereken özeni göstermeyerek, istenen sonucu elde edemediği takdirde bundan dolayı sorumlu olmaktadır.⁷³² Yüklenici gereken özeni göstererek, tam ve ayıpsız şekilde eseri tamamlayıp iş sahibine teslim etmekle

⁷²⁶Apanoğlu. a.g.t., s. 11-12; Hızır. a.g.t., s. 24; Akansel. a.g.e., s. 100-101; Çetintepe. a.g.e., s. 75-78; Mumay. a.g.e., s. 41-42.

⁷²⁷Aslan ve Güler. a.g.m., s. 56-57; Akansel. a.g.e., s. 38-39.

⁷²⁸Makas. a.g.m., s. 154; Gök. a.g.t., s. 44; Ayrıca bkz. <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklin-edenle-feshedilebilir-mi> [E.T. 23.06.2023].

⁷²⁹Walter. a.g.e., s. 84-85; Muş. a.g.e., s. 3-4; Dursun. a.g.m., s. 2422.

⁷³⁰Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102-103; Akkurt. a.g.m., s. 28; Kayırgan. a.g.m., s. 461-462; Muş. a.g.e., s. 2; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 113-115; Taştekin. a.g.m., s. 87.

⁷³¹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Kayırgan. a.g.m., s. 61; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 157-159; Akkurt. a.g.m., s. 28-30; Kayırgan. a.g.m., s. 462-463; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-7; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 167-169.

⁷³²Makas. a.g.m., s. 153; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

yükümlüdür. Teslim edilen eserde bir bozukluk veya eksiklik olduğu takdirde eserin ayoplu olması nedeniyle yüklenicinin özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumluluğu olacaktır.⁷³³ Benzer şekilde işçinin de iş görme borcunu gereği gibi ifa etmeyerek, kötü ifade⁷³⁴ bulunması halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır.⁷³⁵ Zira işçi üstlendiği işi özenle yapmakla yükümlüdür. Bu nedenle işçinin özen borcuna aykırı davranışları nedeniyle işverenin zarar görmesi halinde, işçinin işverenin zararlarını tazmin etmesi gerekmektedir.⁷³⁶

Anlaşıyor ki, yüklenici ile işçi arasındaki temel fark, yüklenici bir sonucu elde etmeyi, bir eseri meydana getirmeyi amaçlamaktadır. Zira yüklenicinin sonuç sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak, işçinin bir sonuç sorumluluğu yoktur. Yüklenicinin sözleşmede kararlaştırılan şekilde yapmakla yükümlü olduğu eseri tam ve eksiksiz şekilde yapması gerekmektedir. Bu nedenle yüklenicinin işçiye nazaran daha çok ihtimam göstermesi ve dikkatli olması esastır.⁷³⁷ Yüklenici eseri meydana getirirken, aynı koşullarda benzer bir eseri yapan dikkatli bir yüklenici iş hayatının genel akışı içinde nasıl bir özen gösteriyorsa o özeni göstermekle yükümlüdür.⁷³⁸ Bu nedenle eser sözleşmesinin kurulduğu sırada o iş için kabul gören teknik ve sanatsal kurallara göre yüklenici özen göstermekle yükümlüdür. Bu şekilde yüklenicinin özen derecesinin tespiti daha sağlıklı olmaktadır.⁷³⁹

⁷³³ Pek. a.g.t., s. 43; Y.ğit. a.g.t., s. 108-110.

⁷³⁴ Hatice Esra Saltoğlu Arap. *Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdü*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2022). s. 15: Kötü ifa halinde borçlu borcu gereği gibi bir ifade bulunmamaktadır. Borçlunun belirlenen yer ve zamanda kararlaştırılan miktar ve nitelikte borcunu ifa etmemesi halinde, borçlu gereği gibi edimini ifa etmemiş olacak ve ortada kötü ifa olacaktır. Buna göre işçi gereken özeni göstermeyecek kararlaştırılan miktarda ve nitelikte iş görme borcunu ifa etmediği takdirde kötü ifa söz konusu olacaktır.

⁷³⁵ Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218.

⁷³⁶ Yiğit. a.g.t., s. 108-109; Akkurt. a.g.m., s. 26.

⁷³⁷ Nihat Yavuz. *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu'na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2011). s. 15-17; Akansel. a.g.e., s. 17.

⁷³⁸ Pek. a.g.t., s. 42; Yiğit. a.g.t., s. 95-96; Akkurt. a.g.m., s. 44-45.

⁷³⁹ Leyla Müjde Kurt. a.g.e., s. 54-55; Akansel. a.g.e., s. 42-43; Ayrıca bkz. <https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1kl%C4%B1,taahh%C3%BCt%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r.> [E. T.10.04. 2024].

İş sözleşmesi kapsamında işçinin özen yükümlülüğü belirlenirken de aynı koşullarda benzer işi yapan yeterli bilgi, beceri, nitelik, azim ve çabaya sahip işçi esas alınmaktadır.⁷⁴⁰ Zira işçinin iş için aranan yeterli bilgi, beceri nitelik ve özelliklere sahip olmaması halinde işçinin işe gereken özeni göstermesi mümkün olmamaktadır.⁷⁴¹ Ancak, yüklenicinin özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğu belirlenirken benzer alanda iş üstlenen basiretli bir yükleniciden beklenen mesleki ve teknik davranışlar ölçüt olarak kabul edilmektedir.⁷⁴² Bu şekilde basiretli bir yükleniciden beklenecek derecede ağırlaştırılmış özen yükümlülüğü yükleniciden beklenmektedir.⁷⁴³ İşçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından ise genel olarak o iş için makul bir işçiden beklenecek özen esas alınmaktadır.⁷⁴⁴ Eser sözleşmesi kapsamında iş sahibinin yüklenicinin gerekli uzmanlığa sahip olup olmadığını bilmesi gerekmektedir. Ancak, eser sözleşmesi kapsamında iş sahibi yüklenicinin gerekli uzmanlığa sahip olmadığını biliyor olsa dahi, yüklenici eseri meydana getirme ve teslim sürecinde gerekli özeni göstermediği takdirde bundan dolayı sorumlu olmaktadır. Zira iş için yeterli uzmanlığa sahip olmadığı halde işi kabul eden, işi kabul ettikten sonra da işin yapılması için iş ile ilgili konuda uzman kişilerden gereken desteği almayan yüklenicinin sorumluluğu söz konusu olmaktadır.⁷⁴⁵

İş sözleşmesinde de işçinin iş için aranan eğitim ve uzmanlığa sahip olması gerekmektedir. Ancak işverenin işçinin iş için aranan eğitim ve uzmanlığa sahip olup olmadığını araştırtması gerekir.⁷⁴⁶ İşveren işçinin gerekli eğitim ve uzmanlığa sahip olmadığını⁷⁴⁷, iş

⁷⁴⁰ Makas. a.g.m., s. 154; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1217; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 107-109; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326-328: İki işçi aynı işi yapıyor olsa dahi, bu iki işçiden aynı özeni beklemek her zaman mümkün olmayabilir. İşçilerin yaşı, fiziksel durumu hatta işçinin ücretini düzenli alıp almadığı gibi konular da önem arz etmektedir.

⁷⁴¹ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 264; Dursun. a.g.m., s. 2421; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326-328; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-110.

⁷⁴² Pek. a.g.t., s. 42; Akansel. a.g.e., s. 43-44; Bedir. a.g.m., s. 157; Çetintepe. a.g.e., s. 76-77; Gümüşsoy Karakurt. a.g.e., s. 78-79.

⁷⁴³ Zevkliler ve Gökyayla. a.g.e., s. 609; Yiğit. a.g.t., s. 103-105.

⁷⁴⁴ Dursun. a.g.m., s. 2421; Özekinci. a.g.t., s. 28.

⁷⁴⁵ Kocaağa. a.g.m., s. 178; Akansel. a.g.e., s. 25-27.

⁷⁴⁶ Makas. a.g.m., s. 171; Erkanlı. a.g.t., s. 78-80; A. y.

⁷⁴⁷ Akansel. a.g.e., s. 19; Makas. a.g.m., s. 171-172; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

için aranan gerekli bilgi, beceri ve deneyimi bulunmadığını biliyor veya bilmesigerekliyorsa bunun sonuçlarına katlanmak durumunda olacaktır. Dolayısıyla işçinin özen borcunun sınırlarının belirlenmesinde iş sözleşmesinde yer alan özellikler önemli olmakta iken, işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken özellikleri de önemlidir.⁷⁴⁸

Bu kapsamda iş sözleşmesi açısından, işverenin işçinin eğitimi ve uzmanlığı noktasında yeterli araştırmayı yapması, işçinin bilgi, beceri ve nitelikleri hakkında malumat edinmesi ve işçinin kişisel özellikleri doğrultusunda işçiye iş vermesi gerekmektedir.⁷⁴⁹ Zira işverenin işçinin özelliklerini bilmesi veya bilebilecek durumda olması sorumluluğun belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.⁷⁵⁰ İşverenin işçinin özelliklerini bilmesi veya bilebilecek durumda olması özen borcuna aykırılık halinde işçinin sorumluluğuna etki etmektedir.⁷⁵¹ Yüklenicinin borcu hiç ifa etmemesi ya da gereği gibi ifa etmemesi halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmaktadır. Bu nedenle özen borcuna aykırı davranan yüklenici, sözleşmeden doğan asli edim borcuna da aykırı hareket etmiş olmaktadır.⁷⁵² Aynı şekilde özen borcuna aykırı davranan işçi de, sözleşmeden doğan asli edim borcu olan iş görme borcuna aykırı davranmış olmaktadır.⁷⁵³ Yine işçinin iş görme borcunu hiç ifa etmemesi ya da gereği gibi ifa etmemesi halinde özen borcuna aykırılık ortaya çıkacaktır.⁷⁵⁴ İşçinin özen borcu, özelliği itibarıyla asli edim borcuna bağlı bir borçtur.⁷⁵⁵ Yüklenicinin dürüstlük kuralının bir gereği olarak özen borcuna uygun davranması, özen

⁷⁴⁸ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Güleç. a.g.e., s. 9; Dursun. a.g.m., s. 2421.

⁷⁴⁹ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110; Makas. a.g.m., s. 171-172; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550.

⁷⁵⁰ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.04.02.2024].

⁷⁵¹ Dursun. a.g.m., s. 2122; Muş. a.g.e., s. 3-4.

⁷⁵² Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 49-50; Akansel. a.g.e., s. 100-101.

⁷⁵³ Dursun. a.g.m., s. 2422; Özekinci. a.g.t., s. 28.

⁷⁵⁴ Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166; Özekinci. a.g.t., s. 28; Çevik. a.g.t., s. 215-217.

⁷⁵⁵ Taştekin. a.g.m., s. 88; Makas. a.g.m., s. 152; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 34-35; Dursun. a.g.m., s. 2422; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215; Havutçu. a.g.e., s. 44-45; Makas. a.g.m., s. 153; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Çevik. a.g.t., s. 215.

borcunun da bir gereği olarak o iş için kabul edilen genel prensipler çerçevesinde benzer bir yüklenici o eseri nasıl yapmakta ise o şekilde eseri meydana getirip teslim etmesi gerekir. Dolayısıyla o iş için makul ve dürüst bir yüklenici bilim ve teknik kurallar çerçevesinde ne ölçüde özen göstermekte ise yüklenici o şekilde özen göstermelidir.⁷⁵⁶

İşçinin de dürüstlük kuralının bir gereği olarak özen borcuna uygun⁷⁵⁷ hareket etmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçi, dürüst olmalı ve doğru davranışlar göstermelidir.⁷⁵⁸ Aksi halde işçi işveren ile arasında oluşmuş güven ilişkisine aykırı hareket etmiş olacaktır. İşçinin de, o işi yapan makul ve dürüst bir işçinin göstereceği özeni göstermesi gerekmektedir.⁷⁵⁹ Dolayısıyla iki kurumun benzer ve farklı noktaları bulunmaktadır.

Yüklenicinin özen yükümlülüğü kapsamında bir yandan objektif özen yükümlülüğü, diğer yandan da subjektif özen yükümlülüğü olmaktadır. Bu kapsamda yüklenici ilk olarak objektif özen yükümlülüğüne uygun hareket etmelidir. Zira özen yükümlülüğü kapsamında yüklenici, basiretli bir yüklenici gibi özen göstermekle yükümlüdür.⁷⁶⁰ Ancak olayın özelliğine göre yükleniciden subjektif özen yükümlülüğünü yerine getirmesi de istenebilir. Yüklenicinin objektif özen yükümlülüğüne göre mi yoksa subjektif özen yükümlülüğüne göre mi özen göstermesi gerektiği hususunda sonucun olayın özellikleri önem taşımaktadır.⁷⁶¹ Yüklenici ister objektif özen yükümlülüğü kapsamında ister

⁷⁵⁶ Hızır. a.g.t., s. 23; Akansel. a.g.e., s. 38-39.

⁷⁵⁷ Avcı. a.g.m., s. 369; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214.

⁷⁵⁸ Aydın. "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi". s. 12-13.

⁷⁵⁹ Özden Sönmez Dobur. "(Borçlar Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak) İş Hukukunda İbranemeler". (Yüksek Lisans Tezi Kocaeli Üniversitesi 2009). s. 12; Dursun. a.g.m., s. 2421; Makas. a.g.m., s. 151.

⁷⁶⁰ Pek. a.g.t., s. 42; Akansel. a.g.e., s. 43-45; Yücel. a.g.m., s. 785: Yüklenicinin özen yükümlülüğü olup, kusuru ile özen yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde bundan dolayı sorumlu olmaktadır. Ancak yüklenici işverenden kaynaklı olarak borca aykırı hareket etmişse örneğin işveren üzerine düşen işe hazırlık fiillerini gerçekleştirilmemiş ya da zorlayıcı bir neden dolayısıyla yüklenici borca aykırı davranmışsa yüklenicinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

⁷⁶¹ Y.15.HD, T.12.10.1998, E.1998/3238, K.1998/3801 <https://legalbank.net/belge/y-15-hd-e-1998-3238-k-1998-3801-t-12-10-1998-y-220-kenicinin-214-zen-borcu/416690/> [E.T.07.04.2024].

sübjektif özen yükümlülüğü kapsamında özen gösterebilir⁷⁶², yüklenicinin eseri meydana getirirken ve eseri teslim ederken iş sahibinin haklı menfaatlerini gözetmesi ve iş sahibinin yararına hareket etmesi esastır. Önemle belirtmek gerekir ki her durumda yükleniciden objektif özen yükümlülüğünü beklemek mümkün olmayabilir. Duruma göre yükleniciden objektif kriterlere göre özen göstermesi beklenebileceği gibi sübjektif kriterlere göre özen göstermesini beklemek de mümkündür.⁷⁶³ Nitekim özen yükümlülüğü kapsamında yükleniciden sübjektif kriterlere uygun davranması istenebilir. Zira yüklenicinin bedeni ve fikri özelliklerinin önemli olduğu, bir başka ifadeyle yüklenicinin kişiliği esas alındığı durumda, yükleniciden sübjektif kriterlere göre özen yükümlülüğünü yerine getirmesini beklemek mümkün olabilmektedir.⁷⁶⁴ Ancak her ne surette olursa olsun yüklenicinin özen borcu büyük öneme sahiptir.⁷⁶⁵ Yargıtay da yüklenicinin gerek eserin yapımında gerek tesliminde özen gösterme yükümlülüğü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Yargıtay da yüklenicinin özen borcunun belirlenmesi açısından objektif kriterler önemli olmakla birlikte, yüklenicinin kişiliğine bağlı bir eser söz konusu olduğunda ise sübjektif kriterlerin de dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.⁷⁶⁶ İş sözleşmesi kapsamında işçinin özen yükümlülüğü belirlenirken de sadece objektif kriterlerin esas alınacağını söylemek doğru olmayacaktır.⁷⁶⁷ Buna göre özen borcu kapsamında nesnel nitelikte objektif kriterlerin yanında öznel nitelikte olan sübjektif kriterlerin de esas alınması yerinde olacaktır.⁷⁶⁸

Yapılan tüm bu açıklamalar gösteriyor ki, işçinin özen borcunun sınırlarının tam olarak belirlenmesi ve nelerin özen borcunun kapsamına girdiğinin iyi tahlil edilmesi gerekir.⁷⁶⁹

⁷⁶²Yakuppur. a.g.t., s. 35; Bedir. a.g.m., s. 157-158; Kocaağa. a.g.m., s. 179.

⁷⁶³Kocaağa. a.g.m., s. 179-180; Yiğit. a.g.t., s. 103-105.

⁷⁶⁴Hızır. a.g.t., s. 23; Akansel. a.g.e., s. 38-39.

⁷⁶⁵Aslim. a.g.t., s. 38; Bedir. a.g.m., s. 158; Kocaağa. a.g.m., s. 180; Nihat Yavuz. *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu'na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*. s. 16-18; Seçer. "Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Ölçüsü".

⁷⁶⁶Y.15HD, T.17.06.2021, E.2020/1532, K.2021/2837 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/15-hukuk-dairesi-e-2020-1532-k-2021-2837-t-17-6-2021> [E.T.14.06.2023].

⁷⁶⁷<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.04.02.2024].

⁷⁶⁸Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 136-137; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Edimini İfa Edememesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214-1216.

⁷⁶⁹Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-8; Makas. a.g.m., s. 158-161; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-111;

Zira işçi özen borcunun gereklerini yerine getirmediği takdirde özen borcuna aykırılık⁷⁷⁰ söz konusu olacaktır. Bu nedenle özen borcunun kapsamının belirlenmesi büyük öneme sahiptir. Ancak kesin olarak şu hususu belirtmek gerekir ki işçi, işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumak ve üstün tutmakla yükümlüdür.⁷⁷¹

1.12. DEĞERLENDİRME

İş sözleşmesi ile işçi vasfını kazanan işçinin yine iş sözleşmesinden kaynaklanan birtakım yükümlülükleri de ortaya çıkmaktadır.⁷⁷² Buna göre işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme, emir ve talimatlara uyma ve sadakat borcu bulunmaktadır. Bağımlılık ilişkisinin bir sonucu olarak işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan bu yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekmektedir.⁷⁷³ Zira iş sözleşmesi, çoğunlukla işçinin şahsına bağlı olan ve bağımlılık esasına dayanan bir hukuki ilişkidir. Bu nedenle genel olarak işçinin bizzat işverenin emir ve talimatları doğrultusunda özen ve sadakat içinde iş görme edimini yerine getirmesi beklenir.⁷⁷⁴ Aksi kararlaştırılmamışsa işçinin iş görme edimini şahsen ifa etmesi gerekmekte olup, yardımcılara veya üçüncü kişilere devretmesi de mümkün olmamaktadır.⁷⁷⁵ İş sözleşmesinin kurulmasının doğal bir sonucu olarak, iş görme borcu kendiliğinden ortaya çıkan bir borçtur.⁷⁷⁶ O nedenle iş

<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklindenle-fe-s-hedilebilir-mi> [E.T.24.06.2023].

⁷⁷⁰Çevik. a.g.t., s. 215; Özekinci. a.g.t., s. 30.

⁷⁷¹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing). s. 165-166; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706; Erol. a.g.e., s. 87-88; İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları. (t.y.). http://www.tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_78.pdf [E.T.03. 07.2023].

⁷⁷²Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 73-74; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 67; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-553.

⁷⁷³Akkurt. a.g.m., s. 24; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243; Yener. a.g.e., s. 114-115; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 103.

⁷⁷⁴Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 27-28; Tunçomağ ve Centel a.g.e., s. 53-54.

⁷⁷⁵Aktay. Arıcı ve Kaplan. a.g.e., s. 93; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243.

⁷⁷⁶Tuncay. a.g.m., s. 652-654; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1214.

sözleşmesinin kurulması ile birlikte, işçi doğrudan özenle iş görme borcu altına girmektedir.⁷⁷⁷ Bu bağlamda iş görme borcunu ifa ederken işçinin, kanuna ve sözleşmeye aykırı olmayan işverenin emir ve talimatlarına uyması gerekir.⁷⁷⁸ Bağımlılık ilişkisi nedeniyle işçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görmekle yükümlüdür.⁷⁷⁹ Zira işveren işin ifası için iş ile ilgili emir ve talimat verme yetkisine haizdir. Bir başka ifadeyle işveren işin yapılması için talimat verme hakkına sahiptir.⁷⁸⁰ Bu bağlamda işçinin iş görme borcu, işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğünü de içermektedir.⁷⁸¹ Ayrıca, işveren işçinin neerede iş göreceğini belirleme yetkisine de haizdir.⁷⁸² Keza işçi, işyerinde veya işverenin gösterdiği bir yerde iş görme borcunu özenle yerine getirmekle yükümlüdür.⁷⁸³ İş sözleşmesi ile belirlenen iş görme borcuna konu olan işin emredici hukuk kurallarına, toplu iş sözleşmesine, işyeri yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarına uygun olması gerekir.⁷⁸⁴ Ayrıca belirlenen iş dışında başka bir iş görmesi işçiden istenemeyeceği gibi, insani olmayan çalışma koşullarının bulunduğu bir ortamda da işçiden iş görmesini beklemek mümkün olmayacaktır.⁷⁸⁵ Bu şartlar altında işçiden özenle iş görmesi istenmelidir.

İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken gereken özeni göstermek zorundadır.⁷⁸⁶ Buna göre işçinin mesleki bilgisi, nitelikleri, ehliyeti ve kişisel özellikleri doğrultusunda iş için gerekli

⁷⁷⁷Astarlı. a.g.e., s. 141; Çevik. a.g.t., s. 58-59; Yener. a.g.e., s. 95-96.

⁷⁷⁸Akkurt. a.g.m., s. 35; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1215.

⁷⁷⁹Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 53-54; Yener. a.g.e., s. 28-30; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115.

⁷⁸⁰Gök. a.g.t., s. 16; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247; Çevik. a.g.t., s. 71-72.

⁷⁸¹Mollamahmutoğlu."4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler". s. 7-8; Akyiğit. a.g.e., s. 40-42.

⁷⁸²Yener. a.g.m., s. 97-98; Dursun. a.g.m., s. 2419-2420.

⁷⁸³Süzek, *İş Hukuku*. s. 251; Resul Kurt ve Muzaffer Koç. *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*. 4. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2020). s. 253-255.

⁷⁸⁴Akkurt. a.g.m., s. 26; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1214.

⁷⁸⁵Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 94-95; Akyiğit. a.g.e., s. 219-220.

⁷⁸⁶Dursun. a.g.m., s. 2421; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 100-101.

olan özeni göstererek iş görme borcunu yerine getirmesi beklenir.⁷⁸⁷ Ne var ki, işçinin aldığı eğitim ile göreceği işin niteliklerinin örtüşmesi, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken ne şekilde özen göstereceğinin belirlenmesi açısından çok önemlidir.⁷⁸⁸ İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken göstermesi gereken özenin ölçütü, kural olarak iş sözleşmesi ile belirlenir. İş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme yok ise, işçinin mesleki bilgisi, tecrübesi, yetenekleri ve işin niteliğine göre özen göstermesi beklenir.⁷⁸⁹ İşçinin özen borcu, emir ve talimatlara uyma borcunun bir yansımasıdır..⁷⁹⁰ Emir ve talimatlara uyma borcu temelde işçiye işverenin otoritesini kabul etme, onun direktiflerine uyma yükümlülüğü yükleyen bir borçtur. Bu bağlamda işçinin, iş ve işyeri düzeni ile ilgili işverenin verdiği emir ve talimatlara itaat etmesi ve bunları yerine getirmesi gerekir.⁷⁹¹ Şu halde emir ve talimatlara uyma borcu kapsamında işçinin işverenin buyruğuna uyma ve bu doğrultuda işi yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁷⁹² Ayrıca işçinin işverenin emir ve talimatlarına itaat borcu kapsamında işverenin denetimlerine katlanma yükümlülüğü de vardır.⁷⁹³ Zira işçi, iş sözleşmesi gereği işverene bağımlıdır ve kanuna, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmayan emir ve talimatlara uymaya mecburdur.⁷⁹⁴ İşçinin işverence verilen kanunun emredici hükümlerine, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü yoktur. Ayrıca işyerinin ihtiyaçları ile örtüşmeyen, konusu imkansız, onur kırıcı, ahlaka ve adaba aykırı nitelikte olan emir ve talimatları da işçinin yerine getirme yükümlülüğü doğmamaktadır.⁷⁹⁵ İşçinin emir ve talimatlara uyma yükümlülüğünün kaynağı, işverenin yönetim hakkıdır.⁷⁹⁶

⁷⁸⁷Ercan Poyraz. *İş Hukuku Şemalı Anlatımlı*. 7. bs. s. 55; Yener. a.g.e., s. 115-116; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243.

⁷⁸⁸Süzek. *İş Hukuku*. s. 372-373; Yener. a.g.e., s. 115-117.

⁷⁸⁹Akkurt. a.g.m., s. 26; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243.

⁷⁹⁰Sevgi Dursun Ateş. a.g.e., s. 23-24; Akkurt. a.g.m., s. 28; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 247.

⁷⁹¹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 552; Altıntepe. a.g.t., s. 72-73; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 68.

⁷⁹²Gök. a.g.t., s. 17; Özekinci. a.g.t., s. 30-31.

⁷⁹³Özekinci. a.g.t., s. 31; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 39.

⁷⁹⁴Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 99-100; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247; Akyiğit. a.g.e., s. 182.

⁷⁹⁵Akkurt. a.g.m., s. 24; Özekinci. a.g.t., s. 30; Çevik. a.g.t., s. 74-75.

⁷⁹⁶Kotman. a.g.t., s. 36-37; Aydınlı. "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi". s. 22-23.

İşveren yönetim hakkı kapsamında doğrudan veya dolaylı şekilde işçiye verdiği talimatlarla işçiye çalıştırırken yönlendirme ve yönetme hakkına sahiptir.⁷⁹⁷ Bu nedenle işçinin, işverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği emir ve talimatlara karşı gelmemesi gerekir.⁷⁹⁸ Zira işverenin yönetim hakkının karşılığı olarak, işçinin emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.⁷⁹⁹ Bu bağlamda işçinin özen borcu işverenin emir ve talimatları çerçevesinde şekillenmektedir.⁸⁰⁰ İşçinin emir ve talimatlara uyma borcu, iş görme borcunun şekillenmesi açısından da önemli bir yere sahiptir.⁸⁰¹ İşçinin emir ve talimatlara uyma borcunu, iş görme borcundan ayrı düşünmek mümkün değildir.⁸⁰² İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu yerine getirmektedir.⁸⁰³

İş sözleşmesi kapsamında işçi, bir başkasına (işverene) bağımlı çalıştığı için, kendisinden istenen şekilde iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.⁸⁰⁴ Zira işçi, iş görme edimini yerine getirirken işverenin verdiği işin yapılması ile ilgili emir ve talimatları yerine getirmekle yükümlüdür.⁸⁰⁵ Bu nedenle işçi, emir ve talimatlara uyma borcunu yerine getirmediğinde iş görme borcuna da aykırı hareket etmiş olmaktadır.⁸⁰⁶ İşçinin kanun ve iş sözleşmesi ile kararlaştırılan işi, özenli bir şekilde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralına uygun şekilde yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁸⁰⁷

⁷⁹⁷Taşkent. a.g.e., s. 10-12; Sevgi Dursun Ateş. a.g.e., s. 23-24; Akkurt. a.g.m., s. 28; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 247.

⁷⁹⁸Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 146-147; Çevik. a.g.t., s. 71-72; Akyiğit. a.g.e., s. 182.

⁷⁹⁹Akkurt. a.g.m., s. 20; Özekinci. a.g.t., s. 31; Gök. a.g.t., s. 17.

⁸⁰⁰ÇSGB. a.g.e., s. 40; Çevik. a.g.t., s. 74-75; Güneş ve Mutluay. a.g.m., s. 217-218.

⁸⁰¹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549; Çevik. a.g.t., s. 215-217; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-116

⁸⁰²Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 96-97; Süzek. *İş Hukuku*. s. 376-377.

⁸⁰³Süzek. *İş Hukuku*. s. 376; Kurşun. a.g.e., s. 78.

⁸⁰⁴Erol. a.g.e., s. 85; Özekinci. a.g.t., s. 30.

⁸⁰⁵Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 38-39; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 552-553; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 146; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247.

⁸⁰⁶Süzek. *İş Hukuku*. s. 376; Özekinci. a.g.t., s. 31-32; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114.

⁸⁰⁷Demir ve Gönenç Demir. a.g.e., s. 7; Çevik. a.g.t., s. 71-72; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423; Makas. a.g.m., s. 156-158.

Özen borcu altında olan işçinin aynı zamanda sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranışlarda bulunması ve işverenin menfaatine ters düşecek davranışlardan kaçınması gerekir.⁸⁰⁸ Sadakat borcu kapsamında işçinin, işyerinin ve işletmenin menfaatini koruyarak, gerek işvereni gerek işyerini zarara uğratmama yükümlülüğü bulunmaktadır.⁸⁰⁹ Bu nedenle işçinin, doğruluk ve bağlılık içinde olması ve sadakat yükümlülüğüne uygun davranması beklenmektedir.⁸¹⁰ Nitekim işçinin kasti olarak ya da kasti olmasa da ihmali olarak genel davranış kurallarına uygun davranmaması halinde sadakat borcunun ihlali şeklinde bir sonuç ortaya çıkabilmektedir.⁸¹¹ Ancak, işçinin sadakat borcu sadece işyeri sınırları içinde geçerli olan bir yükümlülük olmayıp, işyeri dışında da varlık gösteren bir yükümlülüktür.⁸¹² Bu bağlamda işçinin, işyeri içinde olduğu gibi, işyeri dışında da sadakat yükümlülüğüne uygun davranması gerekmektedir.⁸¹³ Zira iş akdinin kurulması ile birlikte, işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kurulmaktadır ve bu ilişkinin temelinde de sadakat olgusu bulunmaktadır.⁸¹⁴

Yapılan açıklamalar gösteriyor ki işçi, işverenin güvenini kötüye kullanmaktan kaçınmalı ve bu surette kendisine bir menfaat sağlamamalı, bu yönde de özen göstermelidir.⁸¹⁵ Öyleyse işçinin kendi menfaatlerini, işverenin menfaatlerinin üzerinde tutması ve böylelikle kendisine haksız kazanç sağlaması, sadakat borcunun ihlali anlamına gelmektedir.⁸¹⁶ Bu kapsamda işçinin, ekonomik, ticari ve mesleki açıdan işvereni zarara

⁸⁰⁸ Süzek. *İş Hukuku*. s. 378; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214-1216.

⁸⁰⁹ Akkurt. a.g.m., s. 28; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36-37; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-8.

⁸¹⁰ Kayırgan. a.g.m., s. 452-453; Eyrenci. Taşkent ve Ulucan. a.g.e., s. 135-136.

⁸¹¹ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 146-147; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243-244.

⁸¹² Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s.2; Ayşe Acar Umut. a.g.e., s. 1491-1492.

⁸¹³ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 402; Poyraz. a.g.e., s. 57-58.

⁸¹⁴ Akkurt. a.g.m., s. 28; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 402-403.

⁸¹⁵ Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*. s. 2223; Kollar. a.g.e., s. 13-14; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-7.

⁸¹⁶ Erol. a.g.e., s. 81; Ufuk Aydın. "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)". s. 82-83.

uğratacak her türlü davranıştan kaçınması ve bu şekilde hem işverenin hem de işyerinin çıkarlarını gözetmesi gerekmektedir.⁸¹⁷ Bu açıklamalar ışığında işçinin bazı davranışları yapması gerekirken, bazı davranışları da yapmaktan kaçınması beklenmektedir.⁸¹⁸ İşçinin sadakat borcuna uyma noktasında da özen göstermesi gerekmektedir.⁸¹⁹

Bu doğrultuda geniş bir kapsamda işçi, işine özen göstermeli, işverenin her türlü menfaatini korumalıdır.⁸²⁰ Öyle ki işçi, işverenin ve işyerinin sırlarını saklamalı, işverenle rekabet içine girmemelidir. Buna göre işçi, işverene ve işyerine zarar vermekten kaçınmalıdır.⁸²¹ Ayrıca işçi, davranışlarıyla işverenin güvenini de kötüye kullanmamalıdır.⁸²² Sadakat borcu kapsamında işçi işine özen göstermeli, işyerinde bulunan makine ve teçhizatı korumalıdır.⁸²³ Yine sadakat borcu kapsamında işçi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına da uygun davranmalıdır. Bu kapsamda işçi, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek davranışlardan kaçınmalı ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işveren talimatlarına uymalıdır.⁸²⁴ Özen ve sadakat borcu altında olan işçi bu yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işverene karşı sorumlu olmaktadır.⁸²⁵ Öyleyse özen ve sadakat borcu geniş kapsamlı, çok önemli ve iş ilişkisinin akıbetini doğrudan etkileyebilen bir özellik taşımaktadır.⁸²⁶ Ancak işverenin meşru bir temele dayanmayan, konusu suç teşkil eden menfaatleri bu kapsamda değerlendirilmemektedir.⁸²⁷ Meşru nitelikte olmayan bir konuda işçinin özen borcu söz konusu olmamaktadır.⁸²⁸

⁸¹⁷Akkurt. a.g.m., s. 82; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243.

⁸¹⁸ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 36; Acar Umut. a.g.m., s. 1495-1496.

⁸¹⁹Akyiğit. a.g.e., s. 224-225; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 148.

⁸²⁰Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-552.

⁸²¹Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 38-40.

⁸²²Koller. a.g.e., s. 12-13; Ufuk Aydın. "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)". s. 83.

⁸²³Erol. a.g.e., s. 81; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243-484; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

⁸²⁴Baloğlu. a.g.m., s. 18; Yener. a.g.e., s. 120-121.

⁸²⁵Erol. a.g.e., s. 81; Ufuk Aydın. "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)". s. 82-83.

⁸²⁶Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*. s. 2222-2223; Albayrak Gül. a.g.m., s. 147-149.

⁸²⁷Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 38; Acar Umut. a.g.m., s. 1497-1499.

⁸²⁸Akyiğit. a.g.e., s. 224-226; Çiçek. "İşçinin Sadakat Borcu ve Rekabet Yasağı".

Görüldüğü üzere işçinin kişisel özelliklerini ön planda tutan iş sözleşmesinde özen ve sadakat borcuna büyük anlam yüklenmiştir. Böylelikle işçinin sadakat ve bağlılık içinde olması amaçlanmıştır.⁸²⁹

⁸²⁹Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115-116.

BÖLÜM II

İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNU İHLALİNİN SONUÇLARI

2.1. İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNA AYKIRILIK TEŞKİL EDEN HALLER

İşçinin, yasal düzenlemelerle ve iş sözleşmesi ile sınırları belirlenen iş görme borcu bulunmaktadır.⁸³⁰ İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken kendisinden beklenecek dikkat ve özeni göstermesi gerekir.⁸³¹ Zira öğretiyeye göre özen borcu iş görme borcunun ifasını sağlayan yan edim yükümlülüğüdür.⁸³² Bu nedenle yan edim yükümlülüğü niteliğinde olan özenli ifa borcunun ihlali halinde asli edim borcu niteliğinde olan iş görme borcu da ihlal edilmiş olacaktır.⁸³³ İşçinin iş görme edimini yerine getirebilmesi açısından özen yükümlülüğüne uyması çok önemlidir.⁸³⁴ O sebeple özen borcunun ihlali, iş görme ediminin kaderine de tesir edebilmektedir.⁸³⁵ Zira özen borcuna uyulmaması, iş görme ediminin bir yandan nicel niteliklerine bir yandan da nitel niteliklerine etki edebilmektedir. Nitekim özen borcuna aykırılık işçinin yapmakla yükümlü olduğu ürünün sayısında ve ürünün kalitesinde bir düşüşe yol açabilmektedir. İşçinin üstlendiği işi özenli bir şekilde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yapması halinde işçi işi gereği gibi ifa etmiş olmaktadır. İşçi bu şekilde iş görme edimini ifa ettiği takdirde, işverenin beklentilerine uygun şekilde istediği sonucu elde edememiş olsa dahi işçi yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır ve işçinin herhangi bir sorumluluğu doğmayacaktır.⁸³⁶ Ancak, işçinin özen borcu, niteliği itibarıyla tali nitelikte bir borç olduğu için, asli edim borcu olan iş görme borcuna bağlı bir borçtur.⁸³⁷ Onun içindir ki, asli nitelik taşıyan iş görme borcunun olmaması

⁸³⁰ Akyiğit. a.g.e., s. 181; Bedir. a.g.m., s. 162-163; İhsan Erdoğan. "İşçinin Özen Borcu". s. 134-135; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1217.

⁸³¹ Süzek. *İş Hukuku*. s. 377-378; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-9.

⁸³² Makas. a.g.m., s. 151; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Çevik. a.g.t., s. 217.

⁸³³ Schur. a.g.e., s. 95-96; Çevik. a.g.t., s. 217-218; Makas. a.g.m., s. 151-152.

⁸³⁴ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 195-197; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 211-212.

⁸³⁵ Mollamahmutoğlu. "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (I)". s. 118-119; Dursun. a.g.m., s. 2123-2124; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

⁸³⁶ Çevik. a.g.t., s. 215-217; Akkurt. a.g.m., s. 44-45.

⁸³⁷ Taştekin. a.g.m., s. 88; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Makas. a.g.m., s. 151; Çevik. a.g.t., s. 217-219.

veyahut iş görme ediminin bir şekilde geçersiz olması halinde özen borcu da söz konusu olmayacaktır.⁸³⁸ İş görme borcu geçersiz değil ve mevcut bir iş görme borcu var ise, işçinin özen borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesi gerekir. O halde işçinin özen borcuna aykırı davranması halinde işçi işi kötü ifa etmiş olacaktır ve iş görme borcuna aykırı davranmış olacaktır.⁸³⁹ Bahsi geçen açıklamalar ışığında kötü ifa hakkında detaylı açıklamalar yapmak isabetli olacaktır. Zira özen borcuna uygun hareket edilmesi ya da edilmemesi kötü ifanın söz konusu olup olmadığının belirlenmesi açısından önemlidir.

2.11. Kötü İfa

TBK m. 112'de borçlunun borcu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde kendisine hiçbir kusur yüklenemeyeceğini ispat etmemişse alacaklının bu nedenle ortaya çıkan zararlarını tazminle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Kötü ifa halinde de borcun gereği gibi ifa edilememesi söz konusu olduğu için, borçlunun borcunu kötü ifa etmesi halinde de TBK m. 112'ye gidilmektedir. O halde kötü ifa kavramından ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Kötü ifa, borçlunun edimi tam olarak ve gereği gibi ifa edememesi, borçlunun edim konusuna yönelik taahhüt ettiği niteliklerin bulunmaması anlamına gelmektedir.⁸⁴⁰ Şu durumda borçlunun borcunu geç ifası dışında kalan, gereği gibi borcunu ifa edemediği diğer hallerde kötü ifa söz konusu olmaktadır.⁸⁴¹ Kötü ifa halinde borçlu miktar, nitelik veya yer bakımından sözleşmeye uygun olmayan şekillerde borcunu ifa etmektedir. Bu doğrultuda kötü ifa, söz konusu olduğunda işçi özensiz iş görmüş olacaktır. Üretilen mal veya hizmetin hatalı üretilmesi, ürünün düşük kalitede olması, işçiden istenen verimin elde edilememesi, kayıtların doğru tutulmaması, işin

⁸³⁸ İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 134; Çevik. a.g.t., s. 213-215; Dursun. a.g.m., s. 2121-2122.

⁸³⁹ Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Makas. a.g.m., s. 152-153.

⁸⁴⁰ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 38; Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 325; Aral. *Türk Borçlar Hukukunda Kötü İfa*. s. 10-12; Ömer Faruk Çelik. *Türk Borçlar Kanunu Bakımından Taşınır Satışında Alıcının Ücretsiz Onarım (Ayıbın Giderilmesini) İsteme Hakkı*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2019). s. 135-137; Eyüp İpek. *Edime Uygun İfa Kuralı ve Bu Kuralın İhlaline Bağlı Hukuki Sonuçlar*. (İstanbul: Filiz Kitabevi. 2016). s. 254-256.

⁸⁴¹ Zeynep Rana Demir. "Milletlerarası Mal Satımına İlişkin Sözleşmeler Hakkında Birleşmiş Milletler Antlaşması (CISG) Uyarınca Alıcının Aynen İfa Talebi ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırılması". *Public and Private International Law Bulletin*. c.39. S. 2. (İstanbul 2019). s. 558.

görülmesi sürecinde araç ve gereçlerin dikkatsiz kullanılması, işçinin işyerini ve arkadaşlarını zarara uğratmaktan itina etmemesi gibi durumlarda işçi, gereken özeni göstermediği için işi kötü ifa etmiş olacaktır. O sebeple işin ifası sırasında işçinin böyle özensiz davranması nedeniyle işveren herhangi bir zarar gördüğü takdirde işçinin sorumluluğuna gidebilmektedir.⁸⁴² Konuyu bir örnekle açıklayacak olursak, işçinin gereken özeni göstermemesi sonucu ürün kalitesinin düşmesi ve buna bağlı olarak satışların düşmesi halinde işçi iş görme edimini gerektiği şekilde yerine getirmemiş olacaktır. Bu halde işverenin uğradığı zararlardan işçi sorumlu olacaktır.⁸⁴³ Dolayısıyla özen borcunu ihlal eden işçi iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmemiş olmaktadır ve bu nedenle işçinin sorumluluğu söz konusu olmaktadır.⁸⁴⁴ Yapılan açıklamalar gösteriyor ki, özen borcunun ihlali halinde, özen borcuna aykırı davranan tarafın sorumluluğu gündeme gelmektedir.⁸⁴⁵ Ancak işçi iş görmeye hazır beklemesine karşın işveren işçiye iş vermemişse işçi iş görme borcunu yerine getirmiş sayılır.⁸⁴⁶ Böyle bir durumda işçinin iş görme borcuna aykırı davrandığı ve özen borcunu ihlal ettiği iddia edilemeyecektir.

Görüldüğü üzere özen borcuna aykırılık perspektifinden bakıldığında kötü ifa söz konusu olduğunda işçinin sorumluluğuna gidilmesi açısından işçinin kusurlu olması gerekir. İşçinin özen yükümlülüğü TBK m. 396'da düzenlenmiş olmakla birlikte, işçinin özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğu TBK m. 400'de düzenlenmiştir. TBK m. 400'de işçinin kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan sorumlu olacağı hükme

⁸⁴² Kotman. a.g.t., s. 82-83; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 113-115.

⁸⁴³ Makas. a.g.m., s. 158; Dursun. a.g.m., s. 24; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216: Ürünün kalitesinin düşmesi özen borcunun ifa ediliş yöntemi ve özen borcunun ifa süreci ile ilgili bir paradigma olmakla birlikte, ürünün kalitesinin düşmesi verimliliği de ilgilendiren bir paradigmadır. Zira işçinin özen borcunu ifasındaki eksikliklere ve yetersizliklere bağlı olarak işçinin verimliliği etkilenmekte ve işçinin verimsizliği gündeme gelebilmektedir. Bu bağlamda işçinin özen borcu bir yandan ürünün kalitesine diğer yandan doğrudan işçinin verimliliğine tesir edebilmektedir. Bunun bir sonucu olarak, işçinin ürettiği ürünün kalitesinin düşmesi ve işçinin verimsiz olması halinde, işçinin özen borcunu ihlal edip etmediği meselesi tartışmaya açılmaktadır.

⁸⁴⁴ Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Çevik. a.g.t., s. 217-218.

⁸⁴⁵ Kotman. a.g.t., s. 82-83; Bedir. a.g.m., s. 178-179.

⁸⁴⁶ Yusuf Alper ve İlknur Kılış. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3. bs. (Bursa: Dora Yayıncılık. 2017). s. 54; Astarlı. a.g.e., s. 138-189.

bağlanmıştır. Buna göre sorumluluğun temelinde kusur vardır.⁸⁴⁷ Ayrıca burada söz konusu olan kusura dayalı sorumluluğun yasal bir dayanağı bulunmaktadır.⁸⁴⁸ Gerek 818 sayılı BK'de, gerek 6098 sayılı TBK'de bir kusur tanımı yapılmamıştır. Öğretide bir görüşe göre kusur, hukuka uygun olmayan, kınanan davranış ya da davranış noksanlığıdır.⁸⁴⁹

Öğretide bir diğer görüşse göre kusur, hukuk düzeni tarafından kınanan, hukuka aykırı şekilde açıklanan irade ya da irade noksanlığı halidir.⁸⁵⁰ O halde kusur, hukuka aykırı davranışta bulunan kişinin belli bir zihinsel ya da ruhsal durumunu yansıtır.⁸⁵¹ Buna göre hukuka aykırı, hukuk düzeninin kabul etmeyeceği şekilde irade ortaya koyan ya da hukuk düzenini bozacak bir sonucun ortaya çıkmaması için gereken iradeyi ortaya koymayan kişi kusurlu olmaktadır.⁸⁵²

Söz konusu açıklamalardan hareketle kusur, hukuk düzenince tasvip edilmeyen kınanan bir davranış şeklidir.⁸⁵³ Böyle bir durumda kişi kendisinden beklenebilecek ortalama bir hareket tarzının dışına çıkmaktadır.⁸⁵⁴ Zira hukuka uygun davranma imkanı var iken kişi, uyması gereken hareket tarzına uymayarak hukuk kurallarını çiğnediğinde kusurlu adledilmektedir.⁸⁵⁵

⁸⁴⁷ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. s. 131; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 100-102; İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 117-118.

⁸⁴⁸ Koller. a.g.e., s. 9-10; Nomer. a.g.e., s. 170-172.

⁸⁴⁹ Habip Oğuz. "Sorumluluk Hukukunda Kusur". *TAAD*. S. 28. (Ankara 2016). s. 275; Alper Uyumaz. "Sorumluluk Hukukunda Kusur Kavramı ve Kusurun Tespitine İlişkin Bir Öneri". *SDÜHFD*. c. 13. S. 1. (Isparta 2023). s. 506-507; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 67-69.

⁸⁵⁰ Sefa Reisoğlu. *Türk Borçlar Hukuku*. 25. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2014). s. 171.

⁸⁵¹ Mustafa Reşit Karahasan. *Sorumluluk Hukuku - Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk – Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*. 6. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2013). s. 159-160; Uyumaz. a.g.m., s. 207-208.

⁸⁵² Sefa Reisoğlu. *Türk Borçlar Hukuku*. s. 171-172; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 100-101; Habip Oğuz. a.g.m., s. 275-277.

⁸⁵³ Günhan Koşar. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi". (Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi 2019). s. 24; Uyumaz. a.g.m., s. 207-209.

⁸⁵⁴ Erman Benli. "İhmalin Takdirinde Yeni Bir Ölçüt: Kişiselleştirilmiş Özen Ölçütü". *MÜHFHAD*. c. 26. S. 1. (İstanbul 2020). s. 301.

⁸⁵⁵ Habip Oğuz. a.g.m., s. 275-276; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. s. 131-132.

Kusurlu hareket eden kişinin bu davranışları sonucunda bir zarar meydana gelmesi halinde de, söz konusu şahsın oluşan zararı tazmin etmesi gerekmektedir.⁸⁵⁶ Kusur kavramının kendi içinde kast ve ihmâl olmak üzere iki farklı görünüm şekli bulunmaktadır.⁸⁵⁷

Kast, kişinin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonucu ortaya çıkartması halidir.⁸⁵⁸ Fail, bilerek ve isteyerek bir fiilde bulunmaktadır.⁸⁵⁹ Dolayısıyla fail kendi isteğiyle ve bilgisi dahilinde kasti şekilde hareket etmektedir.⁸⁶⁰

İhmâl ise, kişinin hukuka aykırı sonucun gerçekleşmesini istememesine karşın, hukuka aykırı sonucun ortaya çıkmaması için gerekli özeni göstermemesi halidir.⁸⁶¹ Bir başka tanıma göre ihmâl, ortalama bir kişinin göstermesi gereken özenin gösterilmeyerek göz ardı edilmesidir.⁸⁶² İhmâl de kendi içinde ağır ihmâl ve hafif ihmâl olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ağır ihmâl, herkesce bilinebilecek veya yapılabilecek bir davranışın bilinmemesi veya yapılmaması şeklinde ifade edilebilir.⁸⁶³ Bir başka ifadeyle kişinin göstermesi gereken özeni ciddi şekilde ihmâl etmesi halinde ağır ihmâl söz konusu olmaktadır.⁸⁶⁴ Hafif ihmâl ise, dikkatli ve özenli bir kişiden beklenebilecek özenin gösterilmemesi şeklinde ifade edilebilir.⁸⁶⁵

⁸⁵⁶ Cevdet Yavuz, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri". *MÜHFHAD. Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk Sempozyumu Özel Sayısı*. c. 14. S. 4. (İstanbul 2008). s. 30-31. Benli. a.g.m., s. 301-302; Nomer. a.g.e., s. 171-172; İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 117.

⁸⁵⁷ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağ Teorisi*. s. 131.

⁸⁵⁸ Rebecca Zeller. (2013). *Haftungsbeschränkungen des BGB Funktion und Wirkungsweise*. Edition Rechtskultur. Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.deabrufbar>. [E.T.06.02.2023]; Benli. a.g.m., s. 301.

⁸⁵⁹ Mustafa Özen. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 2. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2017). s. 262.

⁸⁶⁰ Zeller. a.g.e., s. 57; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 74-75.

⁸⁶¹ Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 157-158; Tekinay. a.g.e., s. 389.

⁸⁶² Kotman. a.g.t. s. 85; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 113-115; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 76-77.

⁸⁶³ Dinçer Araz. a.g.m., s. 174-175; Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 155-156; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağ Teorisi*. s. 132-134.

⁸⁶⁴ Zeller. a.g.e., s. 57; Koşar. a.g.t., s. 176; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 84-85.

⁸⁶⁵ Dinçer Araz. a.g.m., s. 174-175; Koşar. a.g.t., s. 181; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 84-85.

Anlaşılabacağı üzere kasti veya ihmali bir davranışla özen borcuna aykırılık ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle kastın veya ihmalin varlığı halinde sorumluluğa ilişkin bir tartışma da söz konusu olmaktadır.⁸⁶⁶ Bu bağlamda özen borcu kapsamında işçiyi merkeze alan kusur ile bağlantılı konuyu detaylandırmak faydalı olacaktır.

Genel olarak işçinin kusuru aynı nitelikte işi yapmak üzere yükümlü tutulan gerekli tedbirleri almış işçiden hareketle belirlenmektedir. Ancak aynı iş için tüm işçilerden aynı özeni beklemek de hakkaniyetli olmayacaktır. Zira işverenle işçi arasında yapılan anlaşma, işçinin eğitimi, işçinin işverence bilinen ve bilinmesi gereken nitelikleri de önem arz etmektedir.⁸⁶⁷ Bu doğrultuda işverenin işçiden kişisel bilgi, beceri ve ehliyetinin üzerinde işler yapmasını istememesi ve işçiyi zorlamaması gerekir. O halde işverenin bu tür işleri yapması için işçiyi zorlaması halinde özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.⁸⁶⁸ İş sözleşmesi akdedilirken işçi verilen iş için gerekli (aranan) niteliklere haiz iken, kusuru olmaksızın sonradan ifa yeteneklerini kaybettiğinde de özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğuna gidilemeyecektir.⁸⁶⁹ Ancak, ilerleyen süreçte işçi kendi kusuru ile ifa yeteneğinin ortadan kalkmasına ya da azalmasına neden olmuş ve işi kötü ifa etmişse veya iş için aranan nitelikleri kendi kusuru olmaksızın kaybetmiş olmasına karşın ifa yeteneğini kaybetmesi konusunda işverene herhangi bir bilgilendirme yapmamışsa işçinin özen borcuna aykırılık nedeniyle bir sorumluluğu doğacaktır.⁸⁷⁰ Ancak böyle bir durumda da işçinin ifa yeteneğini engelleyen faktörlere de bakılması gerekmektedir.⁸⁷¹ İşçi kusuruyla kanun,

⁸⁶⁶ Kotman. a.g.t., s. 85; Altıntepe. a.g.t., s. 243-244; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyyet Bağlı Teorisi*. s. 133-135; Seda Arslan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri". *MÜHFHAD*. c. 1. S. 20. (İstanbul 2014). s. 774-775.

⁸⁶⁷ Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Çevik. a.g.t., s. 219; Dursun Ateş. a.g.e., s. 125-127; Altıntepe. a.g.t., s. 243-245.

⁸⁶⁸ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 47-48; Çevik. a.g.t., s. 219-220; Altıntepe. a.g.t., s. 243-244; Berna Öztürk. *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2021). s. 345-346.

⁸⁶⁹ Makas. a.g.m., s. 159; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248.

⁸⁷⁰ Çevik. a.g.t., s. 219; Özekinci. a.g.t., s. 30.

⁸⁷¹ Y.9.HD, T.25.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255 <https://dernekler.legalbank.net/guncelleme-indeksi/7/2015> [E.T.06.02.2023].

sözleşme hükümleri, iç yönetmelik, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlenen esaslar çerçevesinde iş görme edimini gereği gibi yerine getirememiş ve gerekli özeni göstermemişse bundan dolayı sorumlu olacaktır.⁸⁷² Zira işçi, özen borcuna aykırı davranarak iş görme edimini yerine getirmeyerek, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüğünü ifa etmemiş olacaktır.⁸⁷³ Ancak Yargıtay işçinin özen yükümlülüğünü ihlal edip etmediğinin tereddüte mahal bırakmayacak şekilde belirlenmesi ve kapsamlı şekilde bir incelemenin yapılması gerektiğini, bu nedenle olayın aydınlığa kavuşabilmesi açısından tekrar yeni bir bilirkişiye gidilebileceğini ifade etmiştir.⁸⁷⁴

TBK m. 400 uyarınca işçi kendi kusuru ile sebep olduğu tüm zararlar açısından sorumlu tutulabilmektedir. Ancak, sorumluluğun tayini noktasında işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilinen ve bilinebilecek bilgi, beceri ve niteliklerinin göz ardı edilmemesi gerekir. İlâveten işin işçi için tehlikeli olup olmadığına da bakılmalıdır. Sorumluluğun belirlenmesi noktasında tüm bu kriterler doğrultusunda bir değerlendirmenin yapılması ve oluşan zarara göre işçinin kusurunun belirlemesi yoluna gidilmelidir.⁸⁷⁵ Ayrıca meydana gelen zararın işçinin kusurundan mı, mücbir sebepten mi yoksa ıztırar halinden mi kaynaklandığı yönünde de bir değerlendirmenin yapılması gerekir. Zira zarar mücbir sebep ya da ıztırar halinden kaynaklanarak meydana gelmiş olabilir. Dolayısıyla işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından farklı yönlerden bir değerlendirmenin yapılması isabetli olacaktır.⁸⁷⁶

⁸⁷² Altıntepe. a.g.t., s. 243; Dursun. a.g.m., s. 2435; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 211-212; Dursun Ateş. a.g.e., s. 125-126; Öztürk. a.g.e., s. 345; Savaş Taşkent. *İşverenin Yönetim Hakkı*. 1. bs. (İstanbul: Meter Matbaası. 1981). s. 12-15.

⁸⁷³ Dursun Ateş. a.g.e., s. 125; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt u*. s. 56-57; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423; Muş. a.g.e., s. 3-4.

⁸⁷⁴ Y.9.HD, T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1158>. [E.T.05.02.2022].

⁸⁷⁵ Erdem Özdemir. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2014). s. 209; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425; Gözde Sevil Yaşar. "İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü". (Yüksek Lisans Tezi Başkent Üniversitesi 2020). s. 101-102; Yasemin Işık. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi 2009). s. 45.

⁸⁷⁶ Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 210-211; Makas. a.g.m., s. 162; Çevik. a.g.t., s. 219; Özekinci. a.g.t., s. 30.

Özen borcunu işçinin gereği gibi ifa edip etmediğinin belirlenmesi açısından her işçi aynı kefeye konulmamaktadır. Ayrıca işçinin ne kadar çok vasfı olursa olsun, işverenin işçiye ilişkin bildiği özellikler çerçevesinde işçinin borcunu gereği gibi ifası ve ona göre özen borcu söz konusu olmaktadır. İşverenin bildiğinin haricinde işçinin sahip olduğu özellikleri göz önünde bulundurularak işçinin borcunu gereği gibi ifa edip etmediği yönünde bir değerlendirmeye tabi tutmak hakkaniyetli olmamaktadır.⁸⁷⁷ Bu şartlar altında işçi kendi kusuruyla sebep olduğu tüm zararlardan sorumlu tutulacaktır.⁸⁷⁸ Ancak işçinin kusurlu olabilmesi ve kusurun derecesinin de belirlenebilmesi için ilk olarak işçinin ayırt etme gücüne haiz olması gerekmektedir. İşçinin ayırt etme gücüne sahip olmaması halinde ortaya çıkan zararın hakkaniyet sorumluluğu açısından değerlendirilmesi, hakkaniyet sorumluluğu için aranan şartların varlığı halinde, tazminat sorumluluğuna gidilmesi mümkün olacaktır.⁸⁷⁹

2.1.2. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden iş ve işyeri kaynaklı sayısız tehlike bulunmaktadır.⁸⁸⁰ Tehlikelerin zamanında önlenmemesi halinde işçilerin hem beden sağlığı, hem de ruh sağlığı tehlikeye düşebilmektedir.⁸⁸¹ Böylelikle işçilerin hem beden sağlığı hem de ruh sağlığı zarar görebilmektedir. Ayrıca tehlikenin vahametine göre işçilerin kişiliği de olumsuz etkilenebilmektedir.⁸⁸² O nedenle işverenin işçilerin vücut

⁸⁷⁷ Hülya Atlan Gürer. "Aldatmanın Etkisiyle Yapılan Sözleşmenin Onanması Halinde Talep Edilebilecek Tazminat" *Ankara Barosu Dergisi*. c. 80. S. 3. (Ankara 2022). s. 218-219; Çevik. a.g.t., s. 218; Altıntepe. a.g.t., s. 243-244.

⁸⁷⁸ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 56-57; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 49-50.

⁸⁷⁹ Gök. a.g.t., s. 108; Serdar Nart. "Ayırt Etme Gücünden Yoksun Kimselerin Hukuki Sorumluluğu (Hakkaniyet Sorumluluğu)". (Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi 2007). s. 78-80; Zeynep Damla Taşkın. *Sözleşmenin Kurulması*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2020). s. 29-30.

⁸⁸⁰ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 126; Akyiğit. a.g.e., s. 245-246; Hatice Duygu Özer. (t.y.). "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Çalışanların Yükümlülükleri". s. 211-212. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1923092> [E.T.09.03.2023].

⁸⁸¹ E. T. Senyen. Kaplan. "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı". *Kamu İş.* c. 7. S. 2. (Ankara 2003). s. 3-4; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 135-136; Erol. a.g.e., s. 93-94.

⁸⁸² Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330; Munir Ekonomi. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı". *Kamu İş.* c. 7. S. 3. (Ankara 2004). s. 11-12.

bütünlüğünü koruyarak, sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.⁸⁸³

Bu doğrultuda işveren, gerek işi düzenlerken, gerek iş sağlığı ve güvenliği politikasını belirlerken işçileri korumalıdır.⁸⁸⁴ Bunun için işverenin iş ve işyeri ile ilgili değişen ve gelişen şartları da göz önünde bulundurması gerekir.⁸⁸⁵ Dolayısıyla işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak, işçileri koruması ve gözetmesi büyük öneme sahiptir.⁸⁸⁶ Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğü⁸⁸⁷ bulunmakla birlikte, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu durum TBK m. 417/2'de de ele alınmıştır.

Adı geçen hükme göre, *"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."* O halde işveren, işçilerin vücut bütünlüğü, sağlığı ve hayatını korumak adına her türlü önlemi

⁸⁸³ Dilek Baybora. "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış". *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed.). Dilek Baybora. 1. bs. (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. 2012). s. 10-11; Süzek. *İş Hukuku*. s. 907-908; Haluk Hadi Sümer. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 5. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2021). s. 105-106; Nezihe Binnur Tulukçu. "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu". *MÜHFHAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*. c. 20. S. 1. (İstanbul 2014). s. 717-718.

⁸⁸⁴ Çelik. Caniklioglu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 321; Yener. a.g.e., s. 43-45; Birol Karadurdu. "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu". (Yüksek Lisans Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2017). s. 9; Akkurt. a.g.m. s. 30.

⁸⁸⁵ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 12; Özge Ekler Aygül. "Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Örgütlenme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi". (Yüksek Lisans Tezi Bursa Uludağ Üniversitesi 2020). s. 19-20; Erol. a.g.e., s. 95.

⁸⁸⁶ Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 93; Akyiğit. a.g.e., s. 207-208; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137; Arslan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri". s. 774-775; Yapışlar. a.g.t., s. 20; Bernd Rüthers. *Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtsbarkeit*. (Frankfurter Institut – Stiftung Marktwirtschaft und Politik Kaiser-Friedrich-Promenade 157, 61352 Bad Homburg. 1996). s. 51: İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü büyük öneme sahiptir. Zira iş hukukunun temel ilkelerinden biri de, işçinin korunması ilkesidir.

⁸⁸⁷ Karadurdu. a.g.t., s. 9; Akkurt. a.g.m. s. 30: Kişisel bir ilişkiye dayanan hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü ortaya çıkmıştır.

almakla yükümlüdür.⁸⁸⁸ İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun ortamı hazırlayarak, işçilerin sağlığını ve hayatını tehdit edebilecek tehlikelere yönelik tedbirleri almalıdır.⁸⁸⁹ Bu kapsamda işverenin de özen yükümlülüğü bulunmaktadır ve üzerine düşen özeni göstermesi gerekmektedir.⁸⁹⁰ Aksi halde işveren özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır.⁸⁹¹ Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere her türlü önlemi alması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından tek başına yeterli değildir. İşçilerin de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkı vermesi gerekmektedir.⁸⁹² Zira 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁸⁹³ 19. maddesine göre işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uyma yükümlülüğü altındadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan tüm önlemlere işçilerin harfiyen uyması gerekmektedir. Öyle ki, iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenler gibi işçiler de üzerine düşeni yapmalıdır.⁸⁹⁴ Bu bağlamda işçiler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarak bu konudaki işveren talimatlarına da riayet etmelidir.⁸⁹⁵

Önemle belirtmek gerekir ki işçinin özen borcu, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işverenin verdiği talimatlara uymayı da kapsamaktadır.⁸⁹⁶ Aksi halde işçilerin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi kaçınılmaz olacaktır. İş güvenliğinin tehlikeye düşmesine sebep olan işçi de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yetine getirmediği için sorumlu

⁸⁸⁸ Erdem Özdemir. a.g.e., s. 64-65; İbrahim Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2021). s. 52-53; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-332; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137; Akyiğit. a.g.e., s. 245-246; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 93; Yapışlar. a.g.t., s. 20; Mollamahmutoğlu. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler". s. 7-9.

⁸⁸⁹ Süzek. *İş Hukuku*. s. 950; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*. (Ankara: ÇASGEM. 2017). s. 20.

⁸⁹⁰ Brors. a.g.t., s. 7-8; Yıldız. a.g.t., s. 78-80; Yener. a.g.e., s. 43; Erol. a.g.e., s. 21; Karadurdu. a.g.t., s. 4-5.

⁸⁹¹ Kotman. a.g.t., s. 85-86; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 222-229; Gülistan Aşan. "Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Medeniyet Üniversitesi 2021). s. 20-21; Mehmet Bulut. *İşveren Rehberi El Kitabı*. 2. bs. (İstanbul: Platon Hukuk). s. 295-296; Erol. a.g.e., s. 21.

⁸⁹² Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 272-273; Süzek. *İş Hukuku*. s. 950.

⁸⁹³ RG.. T.30.06.2012. S.28339.

⁸⁹⁴ Sami Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. 3. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2017). s. 163; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-331; Arslan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri". s. 775-777.

⁸⁹⁵ Süzek. *İş Hukuku*. s. 950; Çevik. a.g.t., s. 71-72.

⁸⁹⁶ Baloğlu. a.g.m., s. 17-18; Çevik. a.g.t., s. 72-73.

olacaktır.⁸⁹⁷ Nitekim kasti şekilde veya işini savsaklamak suretiyle iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin İş K. m. 25/II-ı hükmü kapsamında sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Onun için, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekir.⁸⁹⁸ Ayrıca, iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi nedeniyle işçinin sorumlu tutulabilmesi için zararın doğma ihtimali yeterli olup, zararın hemen doğması beklenmemektedir.⁸⁹⁹

Bu doğrultuda işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak davranışları yapmaması ve azami dikkat ve özen göstermesi gerekir.⁹⁰⁰ O nedenle işçi, iş görme edimini yerine getirirken savsaklamamalı, iş güvenliğini tehlikeye atmamalı ve işyeri bünyesinde bulunan herkesin sağlığını ve güvenliğini düşünmelidir.⁹⁰¹ Zira işçi iş güvenliğini tehlikeye düşürerek, sadece kendi güvenliğini değil, tüm işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürebilmektedir.⁹⁰²

Anlaşılabacağı üzere işçi, iş güvenliğini tehlikeye sokacak kasti davranışlardan kaçınmakla birlikte, ihmalde bulunarak da iş güvenliğini tehlikeye atmamalıdır.⁹⁰³ Ayrıca işçi bir zarara sebep olmamış ama zarar doğma ihtimali varsa işçi kasti veya ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmesinden dolayı sorumlu olacaktır.⁹⁰⁴ Dolayısıyla iş

⁸⁹⁷ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-848; Durmuş Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. 3. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2016). s. 343-344; Uğur Ocak. *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*. 1. bs. (Ankara: Kalkan Matbaacılık. 2013). s. 233-235.

⁸⁹⁸ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi".s. 17-18.

⁸⁹⁹ Makas. a.g.m., s. 163; Lütfi İnciroğlu. *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. 3. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2021). s. 22.

⁹⁰⁰ Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 338-339; Hatice Duygu Özer. a.g.e., s. 21-22.

⁹⁰¹ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi".s. 18-19; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*.s. 848-849.

⁹⁰² Gök. a.g.t., s. 6; Hamit Tiryaki. (t.y.). "Fesih Nedeni Olarak İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi". http://tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_229.pdf [E.T. 22.03.2023].

⁹⁰³ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-849; Ocak. a.g.e., s. 234-236; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 50-51.

⁹⁰⁴ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344; Makas. a.g.m., s. 162-163.

güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işçinin sorumluluğuna gidilebilmesi için bir zararın doğması şart değildir.⁹⁰⁵ Ancak işin tehlikeli olup olmaması önemlidir.⁹⁰⁶

İşçinin hangi davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğini sıralamak mümkün değildir.⁹⁰⁷ Ancak, işçinin iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü vardır. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü belli bir süre ile sınırlı bir yükümlülük olmayıp, iş ilişkisi devam ettiği sürece işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması gerekir.⁹⁰⁸ Bu nedenle işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek adına iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından özen borcuna uygun hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁹⁰⁹ Yargıtay da bir kararında işçinin işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlü olduğunu, işçinin iş sağlığı güvenliği önlemlerine uymaması nedeniyle iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi halinde işçinin sorumluluğuna⁹¹⁰ gidileceğini ifade etmiştir.⁹¹¹ İşçinin hem kendi güvenliği, hem işyerinde bulunan işçilerin, işverenin ve tüm paydaşların güvenliği açısından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik azami dikkat ve çabayı göstermesi, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması için işverenin verdiği talimatlara riayet etmesi gerekir.⁹¹² İşçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işveren talimatlarına uyması sadakat borcu açısından da işçiye bir yükümlülük yüklemektedir.⁹¹³ Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatları da, kanuna, toplu iş

⁹⁰⁵ Ömer Harun Özbek. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları." (Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi 2009). s. 91-92; Makas. a.g.m., s. 163; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-345.

⁹⁰⁶ Y.9.HD, T.25.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255 <https://dernekler.legalbank.net/guncelleme-indeksi/7/2015> [E.T.06.02.2023].

⁹⁰⁷ Gök. a.g.t., s. 106; Baloğlu. a.g.m., s. 18-19.

⁹⁰⁸ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 344-345.

⁹⁰⁹ Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 339-340; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 849-850.

⁹¹⁰ Y.9.HD, T.17.01.2006, E.2005/36747, K.2006/340: Yatgıtay, işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından işçinin özen borcuna aykırı davranışının ağırlığına bakılması gerektiğini ifade etmiştir <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2005-36747-k-2006-340-t-17-01-2006-ge-199-ersiz-fesih/257457/> [E.T.01.04.2024].

⁹¹¹ Y.9.HD, T.26.04.2001, E.2001/4065. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/girishtm>. [E.T.21.11. 2022].

⁹¹² Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 93; Hatice Duygu Özer. a.g.m., s. 208-209.

⁹¹³ Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I*. 1. bs. (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları. 2006). s. 67; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-10.

sözleşmesine ve taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesine aykırı olmamalıdır.⁹¹⁴ Dolayısıyla işçi bu kriterler doğrultusunda iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmalıdır. Lakin, işçinin ne tür davranışlarının kesin olarak iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğine yönelik önceden bir ölçüt belirlemek pek olanaklı değildir. Yine de işyeri iç yönetmeliğinde işçinin hangi davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinin gösterilmesi mümkün bulunmaktadır.⁹¹⁵

Yapılan bu açıklamalara ek olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, iş güvenliğinin tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla işçiye özel talimatlar vermesi mümkündür. Buna göre işveren, iş güvenliğinin tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla belli saat dilimlerinde işyerinin belli alanlarında sigara içilmesini yasaklamaya yönelik talimatlar verebilecektir.⁹¹⁶ Yargıtay da, işverenin yangın riski olan alanlarda işçilere sigara içme yasağı getirebileceğini, ancak tehlike arz etmeyen kısımlarda da işverenin sigara tiryakilerine sigara içmeleri için izin verebileceğini ifade etmiştir.⁹¹⁷ Bu bağlamda iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesi adına işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınmış tüm tedbirlere uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁹¹⁸ Ancak, iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için işçilerin yükümlülükleri bununla sınırlı değildir. Ayrıca işçiler, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum gördüklerinde bu durumu işverene bildirmelidir.⁹¹⁹ Aksi halde işçilerin yükümlülüklerine uymaması nedeniyle sorumluluğu söz konusu olacaktır.⁹²⁰ Öyleyse işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek için, verilen

⁹¹⁴ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 591-592; Makas. a.g.m., s. 159-161.

⁹¹⁵ Baloglu. a.g.m., s. 19-21; Makas. a.g.m., s. 160.

⁹¹⁶ Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 174; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 93.

⁹¹⁷ Y.9.HD. T.15.02.1999, E.1998/19723, K.1999/2073 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20HAKKI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%20HAKKI> [E.T.15.12. 2021].

⁹¹⁸ Şakar. a.g.e., s. 95-96; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 849-850; Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 387-388; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 50-52.

⁹¹⁹ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 298-300; Baloglu. a.g.m., s. 18-20.

⁹²⁰ Demir ve Gönenç Demir. a.g.e., s. 4; Dursun. a.g.m., s. 2424-2426; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 50-51; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa

iş sağığı ve güvenliğı eğitimlerine düzenli katılması, işverenin iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili talimatlarını eksiksiz yerine getirmesi, aldığı eğitimler ve talimatlar çerçevesinde iş sağığı ve güvenliğı organizasyonuna katılması gerekir.⁹²¹ Bu nedenle işçi, kusurlu davranışları ile iş güvenliğinin tehlikeye düşürmemeli, hem kendisinin hem de çalışma arkadaşlarının sağığının zarar görmemesi için azami surette dikkat etmeli ve gereken özeni göstermelidir.⁹²²

Bu çerçevesinde işçinin davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğı konusunda bir tereddüt yaşanması halinde, her somut olay özelinde olayın şartlarına göre bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır. Ancak, işçinin davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü açık şekilde tespit edilmekte ise, bu nedenle işçinin sorumluluğuna gidilmesi gerekir.⁹²³ Görülüyor ki, işçilerin iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek için gereken tedbirleri alması ve özen göstermesi şarttır.⁹²⁴ Ancak, işverenin de iş sağığı ve güvenliğine yönelik işçilere gerekli bilgilendirmeleri yapması gerekmektedir. Zira İSGK'nin 16. maddesinde işyerinde iş sağığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi açısından işverene çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini göz önünde bulundurarak bilgilendirmesi gerektiğı düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin işyerinde uygulanan iş güvenliğı önlemleri ve doğmuş veya doğabilecek tehlikeler hakkında işçileri uygun şekilde bilgilendirmesi gerekmektedir. İşverenin işçileri iş sağığı ve güvenliğı konusunda bilgilendirmesi işyerinde iş sağığı ve güvenliğinin oluşmasına katkı sağlamakla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının⁹²⁵

Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

⁹²¹ Yasemin Yücesoy ve Musa Demir. *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. 1. bs. (Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi. 2011). s. 41; Çevik. a.g.t., s. 71-72; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 219-220.

⁹²² İsa Karakaş. *İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları*. 1. bs. (Ankara: Bilge Yayınevi. 2014). s. 128; Demir ve Göznenç Demir. a.g.m., s. 7-8.

⁹²³ Makas. a.g.m., s. 160; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215; Muş. a.g.e., s. 4.

⁹²⁴ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 298-300.

⁹²⁵ Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 272-273; Süzek. *İş Hukuku*. s. 950; Arslan. "İş Sağığı ve Güvenliğı Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlölükleri". s. 774-776; Cem Baloğlu. "İşverenin İş

önüne geçilmesi açısından da büyük katkı sağlamaktadır. İşçilerin de kendilerine yapılan bilgilendirmeler ve verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çerçevesinde hareket etmesi⁹²⁶ iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekir.⁹²⁷ Aksi halde zarara sebep olan işçinin bu zararı tazmin yükümlülüğü olmaktadır.⁹²⁸

2.1.3. İşçinin İşverene Zarar Vermesi

İşçinin işverenin çıkarlarını gözeretek, menfaatlerine uygun davranması gerekir. Bu nedenle işçi, işveree zarar verecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Öyle ki, işverenin zarar görmemesi için işçinin işyerinin de menfaatlerini koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁹²⁹ Belirtmek gerekir ki, işçinin aöz konusu yükümlülüğü sadece maddi varlıklarla sınırlı değildir. İşçinin işverenle kurduğu iş ilişkisi, işverenin hakları ve parasal çıkarları gibi maddi varlığı olmayan değerleri de koruması gerekir.⁹³⁰ Aksi halde işçinin kusuruyla bir zarara sebebiyet vermese halinde sorumluluğu söz konusu olacaktır. İşçinin kusuruyla sebep olduğu zararlardan dolayı sorumluluğunun belirlenmesi açısından TBK m. 400 hükmü ve İş K. m. 25/II-1 hükmü önem arz etmektedir. TBK m. 400 hükmü incelendiğinde işçinin özen borcu açısından kusurlu sorumluluk anlayışının benimsendiği görülmektedir. Zira söz konusu maddede sorumluluk açısından kusurun varlığı yegane şart değildir. İşçinin sorumluluğu açısından işçinin kusurlu olup olmadığına bakılması gerekli

Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkilerine Etkisi". *TBB Dergisi*, S. 118, (Ankara 2013). s. 300-302: İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almayan ve iş kazası gibi olumsuz sonuca yol açan işverenin işçinin özen borcuna uymadığı yönündeki iddiaları dinlenmeyecektir.

⁹²⁶ Y.9.HD, T.09.02.2009, E.2009/11037, K.2009/1879 <https://www.kazanci.com.tr> [E.T. 02.03.2024].

⁹²⁷ Sakarya BAM 11.HD, T.25.04.2023, E.2023/547, K.2023/939 <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/iscinin-isci-sagligi-is-guvenligini-uymayip-isi-tehlikeye-dusurmesi> [E.T. 03.04.2024]; Y.9.HD, T.21.12.2009, E.2009/12861, K.2009/36369 <https://www.ictihatlar.com.tr/ictihatdetay-14325-9hukukdaireesi-Yargitay-9-Hukuk-Dairesi-2014-29071-Esas-2016-1076-Karar-Sayili-Ilami.html> [E.T. 07.04.2024].

⁹²⁸ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 219-220; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1217; Baloglu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20.

⁹²⁹ Sözek. *İş Hukuku*. s. 378; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102-103; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 113-115; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-6; Ertaş. a.g.e., s. 129-130; Acar Umut. a.g.m., s. 1496-1498.

⁹³⁰ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 65-67; Makas. a.g.m., s. 160; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 284-286; Kayırgan. a.g.m., s. 461-463.

olmakla birlikte, işçinin kişiliğinden kaynaklanan işçinin özen borcuna şekil veren özelliklerine de bakılması gerekmektedir. İş K. m. 25/II-ı hükmünde de işçinin işverene verdiği zararlardan dolayı sorumlu tutulabilmesi açısından belli şartlar getirilmiştir. Buna göre, işçinin isteyerek ya da savsaklaması ile işverenin malı olsun veya olmasın işverenin elinin altında bulunan araç, gereç, makine ve teçhizatı 30 günlük ücreti ile karşılayamayacak şekilde hasara ve kayba uğratması şartları aranmıştır.⁹³¹ Ancak işçinin bu sebeple sorumluluğunun doğabilmesi için ihmali davranışlarla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olup, bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir.⁹³² Ayrıca zararın işverenin kişiliğinde gerçekleşmesi halinde, İş K. m. 25/II-ı bendi kapsamında işçinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. İşçinin oluşan zarar nedeniyle sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, işyerinde bulunan malların zarar görmesi, bu mallarda oluşan zararın da işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak tutarda bir zarar olması gerekir.⁹³³

Bu doğrultuda işçinin işyerinde bir zarara sebep olacak davranışlarda bulunmaması ve bu yönde özen göstermesi gerekir.⁹³⁴ Aksi halde zarar nedeniyle işçinin sorumluluğu gündeme gelecektir.⁹³⁵ Böylesi bir durum özen ve sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir.⁹³⁶ Bu nedenle işçi, işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizatı her zaman dikkatli bir şekilde kullanmalı ve bunları zarara uğratmaktan kaçınmalıdır.⁹³⁸ İşyerinde bulunan araç, gereç ve makineler işverenin mülkiyetinde olsun ya da olmasın

⁹³¹ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 850-851; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 50-52.

⁹³² Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 218-29; Makas. a.g.m., s. 161; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326-327.

⁹³³ Gök. a.g.t., s. 108. Hamit Tiryaki. (t.y.). "Zarar Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Hakkı". http://tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_303.pdf [E.T.09.06.2023].

⁹³⁴ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217.

⁹³⁵ Y.9.HD, T.17.01.2006, E.2005/36747, K.2006/340: <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2005-36747-k-2006-340-t-17-01-2006-ge-199-ersiz-fesih/257457/> [E.T.01.04.2024].

⁹³⁶ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.11.06.2023].

⁹³⁷ Y.9.HD, T.25.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255 <https://dernekler.legalbank.net/guncelleme-indeksi/7/2015> [E.T.12.03.2024].

⁹³⁸ Erdem Özdemir. a.g.e., s. 209-210; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 901-902.

işçinin dikkatli kullanması gerekir. Bu araç, gereç ve malzemeler işverenin mülkiyetinde olmasa dahi işverenin hakimiyetinde ise işçinin özenle kullanma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.⁹³⁹ Örneğin işverenin başkasından kiraladığı eşyaları, işverenin başkasından ödünç aldığı eşyaları veya işverenin rızası dışında bir başkasının işyerinde unuttuğu eşyaları da işçinin özenle kullanması gerekir. Bu eşyaların işverenin mülkiyetinde olmaması, işçinin verdiği zararlardan sorumlu olmayacağı anlamına gelmemektedir.⁹⁴⁰ Bu bağlamda işyerinde bulunan araç, gereç ve makineleri işçinin özenle kullanması ve zarar vermekten kaçınması gerekir.⁹⁴¹ İşçi iş görme edimini yerine getirirken vermiş olduğu zararlardan dolayı sorumlu tutulmaktadır.⁹⁴²

İşçinin iş görme edimini yerine getirirken araç, gereç ve malzemeleri usulüne uygun kullanma yükümlülüğü bulunmakla birlikte, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği esnada kullandığı araç, gereç ve makinelerde bir arıza veya bir eksiklik olduğuu fark ettiğinde gecikmeksizin (derhal) işverene bildirme yükümlülüğü vardır.⁹⁴³ Araç, gereç ve makine için işçiye getirilen bu yükümlülük iş elbiseleri için de geçerlidir. İşçinin iş elbiselerini de usulüne uygun kullanması ve işi tamamladıktan sonra teslim etmesi gerekir. Yine işçinin işverene ait eşya ve malzemelerin de zarar görmemesi için özen göstermesi şarttır.⁹⁴⁴ Ancak, mülkiyeti işverene ait olmayan fakat işverenin zilyetliğinde olan araç, gereç ve makinelere de işçi zarar verdiğinde İş K. m. 25/II kapsamında sorumlu olacaktır. İşverenin bu araç, gereç ve makinelerin zilyetliğini hangi sebeple kazandığının bir önemi yoktur.⁹⁴⁵ İşveren bu eşyaların zilyetliğini ne şekilde kazanmış olursa olsun işçinin zarar⁹⁴⁶

⁹³⁹ Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326-327; Makas. a.g.m., s. 161; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 50-51.

⁹⁴⁰ Gök. a.g.t., s. 108; Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 403.

⁹⁴¹ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 901.

⁹⁴² Dursun. a.g.m., s. 2442-2443; Özekinci. a.g.t., s. 29-30.

⁹⁴³ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Özekinci. a.g.t., s. 29.

⁹⁴⁴ Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 402; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215.

⁹⁴⁵ Makas. a.g.m., s. 162.

⁹⁴⁶ İsa Karakaş. "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları". *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*. (Ankara: Gurup Matbaacılık. 2015). s. 101-102: İşçinin işyerinde bulunan bir eşyayı işverenin malı olmadığı gerekçesiyle istediği şekilde kullanma serbestisi bulunmamaktadır.

vermekten kaçınması gerekmektedir. Bu çerçevede işçi kusuruyla işyerinde bulunan malzemelerde bir zarara sebep olduğunda işçinin sorumluluğu olmaktadır.⁹⁴⁷ Ancak, İş K. m. 25/II-1 hükmünde işçinin sorumluluğu açısından oluşan zararın işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak bir zarar olması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre işçinin sorumluluğuna gidilebilmesi için, işverenin önemli miktarda bir zarara uğraması şartı aranmıştır.⁹⁴⁸ Dolayısıyla işçinin küçük miktarda bir zarara sebep olması bu kapsamda değerlendirilmemekte, işçinin sorumluluğunun doğması için oluşan zarar açısından 30 günlük bir ücret sınırlaması bulunmaktadır.⁹⁴⁹ Yatgıtay⁹⁵⁰, işçinin 30 günlük ücretinden yüksek bir zarara işyerinde sebebiyet vermesi halinde işverenin işçiden derhal bu tutarı ödeyerek zararını gidermesini talep edebileceğini belirtmiştir. O nedenle işçilerin, işverenin ve işyerinin menfaatlerine halel getirmeyecek şekilde davranışlar sergilemesi gerekir.⁹⁵¹ Zira kasti şekilde veya hata veya kasıtlı olarak işin güvenliğini tehlikeye düşüren, işyerinde bulunan araç, gereç ve makineleri hasara ve kayba uğratan işçi, özen borcuna aykırı hareket etmiş olur ve İş K. m. 25/II-1 kapsamında sebep olduğu zarardan sorumlu tutulur.⁹⁵² Ancak işçinin özen borcu kapsamında zarara sebep olması İş K. m. 25/II-1 düzenlemesi ile sınırlı değildir. Ayrıca işçinin; ürettiği ürünün veya sunduğu hizmetin hatalı olması, kalitesini kaybetmesi ya da iş ile ilgili kayıtları doğru tutmaması yahut işyerinde verimliliği düşürmesi halinde de özen borcuna aykırı davranarak zarara sebebiyet vermesi halinde de sorumluluğu olmaktadır.⁹⁵³

⁹⁴⁷ Dursun. a.g.m., s. 2422; Muş. a.g.e., s. 3-4; Baloglu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20.

⁹⁴⁸ Erdem Özdemir. a.g.e., s. 209-210.

⁹⁴⁹ Makas. a.g.m., s. 160-161; İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Zararın Tazmini". [https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi\(1\).pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi(1).pdf) [E.T.12.06.2023].

⁹⁵⁰ Y.9.HD. T.23.09.2008, E.2008/24526, K.2007/7215. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, [E.T.12.03.2022]; Y.9.HD, T.17.01.2006, E.2005/36747, K.2006/340: <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2005-36747-k-2006-340-t-17-01-2006-ge-199-ersiz-fesih/257457/> [E.T.01.04.2024]: İşçinin 30 günlük ücret tutarının üzerinde bir zarara sebep olması halinde işveren işçiden bu zararını tazmin edebileceği gibi buna ek olarak işçinin sözleşmesine son verebilmektedir.

⁹⁵¹ Süzek. *İş Hukuku*. s. 378-379; Poyraz. a.g.e., s. 57.

⁹⁵² Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 344; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275.

⁹⁵³ Makas. a.g.m., s. 158; Zehra Gizem Ateş. s. 217-220.

2.2. ÖZEN BORCUNU İHLAL EDEN İŞÇİNİN KARŞILAŞACAĞI YAPTIRIMLAR

İşçi özen yükümlülüğünü ihlal ederek, iş görme borcuna aykırı davrandığında iş sözleşmesi kapsamında asli edim yükümlülüğünü de ihlal etmiş olmaktadır.⁹⁵⁴ Bu halde TBK m. 113.ile m. 396 hükmü kapsamında işçinin sorumluluğu doğacaktır. Özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından da TBK'nin 400. maddesi uygulanacaktır. İşçinin özen göstermeyerek işi kötü ifasının birtakım hukuki sonuçları bulunmaktadır.⁹⁵⁵

Bu kapsamda özen yükümlülüğünün ihlaline ve buna bağlı olarak iş görme borcuna aykırılığın ağırlığına göre işveren işçiden tazminat isteyebileceği gibi iş sözleşmesine de son verebilmektedir.⁹⁵⁶ Böyle bir durumda işveren, İş K. m. 25/II-ı hükmüne göre haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği gibi, İş K. m. 18 vd. hükümleri uyarınca iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilmekte ya da İş K. m. 26/II hükmü uyarınca zararlarının tazminini de isteyebilmektedir. Ayrıca özen yükümlülüğünün ihlali nedeniyle işverenin yönetim hakkı ve otoritesi de zarar görebilmektedir.⁹⁵⁷ O nedenle durumun ağırlığına göre işveren söz konusu yaptırımlardan birini uygulayabilmektedir.⁹⁵⁸

⁹⁵⁴ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 50; Algın. a.g.t., s. 9-10; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Dursun. a.g.m., s. 1421-1422; Zeynep Gizem Ateş. a.g.m., s. 210-211; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 112-113.

⁹⁵⁵ Nurşen Caniklioğlu. "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi". Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri. (İstanbul 2011). s. 88; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 206-207; Çevik. a.g.t., s. 223-227; Saltoğlu Esra. a.g.e., 15: Kötü ifa halinde borçlu gereği gibi borcunu ifa etmediği için buna ilişkin bir sorumluluğu da söz konusu olmaktadır. Ayrıca borçlu kötü ifada bulunduğu kusuru yüksek mi değil mi, borçlunun kötü ifada bulunmasına yol açan başkaca sebep ya da sebepler var mı bu açıdan da bir inceleme yapılması yerinde olacaktır. Kötü ifa söz konusu olduğunda Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca bir değerlendirmenin yapılması gerekir. Dolayısıyla tek taraflı bir incelemenin yapılmaması doğru olmayacaktır.

⁹⁵⁶ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 98-99; Süzek. *İş Hukuku*. s. 372; Yener. a.g.e., s. 24-29; Diliüz. a.g.t., s. 40-42.

⁹⁵⁷ Kotman. a.g.t., s. 101; Çevik. a.g.t., s. 74-75; Yener. a.g.e., s. 39-40.

⁹⁵⁸ Diliüz. a.g.t., s. 40-42; Yener. a.g.e., s. 126-129.

İşçi özen göstermemek suretiyle iş görme edimini gerektiği şekilde ifa etmemiş olmaktadır. İşçi bu nedenle işverenin uğradığı zararlardan sorumlu tutulmaktadır. Olayın niteliğine göre işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi mümkün bulunmaktadır.⁹⁵⁹ Zira çeşitli şekillerde özen yükümlülüğünün ihlali mümkün olmakla birlikte, ihlalin ağırlığı da farklı şekillerde olabilmektedir.⁹⁶⁰

2.2.1. Sözleşmenin Feshi

2.2.1.1. Genel Olarak

Bazı sözleşmeler niteliği itibarıyla sürekli borç yükleyen sözleşmelerdir.⁹⁶¹ Ancak sürekli borç yükleyen sözleşmeler de belli olgu ya da sebeplerin varlığı halinde sona ermektedir.⁹⁶² Nitekim sonsuza dek taraflardan aralarındaki sözleşmeyi sürdürmelerini beklemek mümkün değildir.⁹⁶³ İşçi işveren arasında akdedilen sözleşmelerde de bu durum geçerlidir. Zira zaman içinde iş hayatının beklentileri değişmekle birlikte, tarafların yeteneklerinde, özelliklerinde, sosyo-ekonomik durumlarında da bir değişim yaşanabilmektedir.⁹⁶⁴ Ayrıca sözleşme özgürlüğü⁹⁶⁵ ilkesi⁹⁶⁶ çerçevesinde taraflar sözleşmeyi sonlandırma yönünde de irade ortaya koyabilmektedir.⁹⁶⁷ Böylelikle taraflar

⁹⁵⁹Çevik. a.g.t., s. 217-218; Albayrak Gül. a.g.m., s. 185-187; Makas. a.g.m., s. 158-160.

⁹⁶⁰Kotman. a.g.t., s. 85; Diliüz. a.g.t., s. 41-42; İnciroğlu. a.g.e., s. 63-71.

⁹⁶¹Brors. a.g.t., s. 22; Hakan Keser. *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*. 3. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2016). s. 22; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 323; Algin. a.g.t., s. 5.

⁹⁶²Mehmet Nusret Bedük. "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 27 S. 2. (Konya 2019). s. 680; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3707; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 255-256.

⁹⁶³Akyiğit. a.g.e., s. 221. Filiz Berbergoğlu Yenipınar. *İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle)*. 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2018). s. 3-5.

⁹⁶⁴Umutlu. a.g.m., s. 73; Kuzmich. a.g.e., s. 63.

⁹⁶⁵Anayasa'nın 48. maddesinde çalışma ve sözleşme özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Adı geçen hükümde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olduğu hükme bağlanmıştır.

⁹⁶⁶Akkurt. a.g.m. s. 10; Nil Karadağ Bulut. "Medeni Kanunun 23. Maddesinin Sözleşme Özgürlüğüne Getirdiği Sınırlamalar". (Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi 2012). s.3: Sözleşme özgürlüğü Türk Borçlar Hukuku sisteminde kabul gören temel ilkelerden biridir ve birçok müesseseyi etkileyen bir ilkedir.

⁹⁶⁷Şükran Ertürk. *Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar*. Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsal'e Armağan. (İzmir 2001). s. 93.

çeşitli şekillerde iş sözleşmesini nihayete erdirebilmektedir.⁹⁶⁸ Genel kabule göre iş sözleşmesini sona erdiren haller, tarafların anlaşması, taraflardan birinin ölümü, belirli sürenin dolması ve fesih bildirimi şeklinde sınıflandırılmaktadır.⁹⁶⁹

TBK m. 440 hükmüne göre işçinin ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona ermektedir. Zira genel olarak iş sözleşmeleri, işçinin kişiliğine bağlı, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran sözleşmelerdir.⁹⁷⁰ İşçi bizzat iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olduğu için işçinin ölümü ile sözleşme kendiliğinden sona ermektedir.⁹⁷¹

İşverenin ölümü halinde ise, TBK'nin 441. maddesinin 1. fıkrasına göre ölen işverenin yerini yasal mirasçıları almaktadır. Ancak bu kural mutlak bir kural değildir. Vaka, iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı kurulmuşsa böyle bir durumda işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir.⁹⁷² Zira TBK'nin 441. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmesinin daha ziyade işverenin kişiliğine bağlı kurulmuş olması halinde işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla taraflardan birinin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ermesi mümkün olmaktadır.⁹⁷³

⁹⁶⁸Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 253; Akyiğit. a.g.e., s. 221-224; Mustafa Halit Korkusuz. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi. 2017). s. 10-12.

⁹⁶⁹Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 72-75; Yüce. a.g.t., s. 95-96; Arif Kalkan. "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri". *ERÜHFD*. c. XIII. S. 1. (Kayseri 2018). s. 328-329.

⁹⁷⁰Aktay. Arıcı ve Kaplan. a.g.e., s. 93; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 67; Süzek. *İş Hukuku*. s. 219-220; Yüce. a.g.t., s. 57; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 75; Ş. Esra Baskan. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı". *TBB Dergisi*. S. 104. (Ankara 2013). s. 57-58

⁹⁷¹Gök. a.g.t., s. 6-7; Çevik. a.g.t., s. 98-100; Turhan Esener. *İş Hukuku*. 3. bs. (Ankara: Sevinç Matbaası. 1978). s. 128; Süzek. *İş Hukuku*. s. 249-250; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 61; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 100: Borçlunun kişisel özelliklerine bağlı borçlarda, borçlunun kişiliğine bağlı bu borcu başkasının ifası söz konusu değildir.

⁹⁷²Yüce. a.g.t., s. 58; Çevik. a.g.t., s. 116-118; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 44-45.

⁹⁷³Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 153; Mehmet Ekici. "İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 2019). s. 20-21; Baskan. a.g.m., s. 66-67; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 542-543.

Aynı şekilde belirlenen sürenin dolması halinde de iş sözleşmesi sona ermektedir.⁹⁷⁴ Asıl olan iş sözleşmesinin bir süreye bağlanmaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin akdedilmesidir. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılacak⁹⁷⁵ bir nedenin varlığı halinde tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapması da mümkündür.⁹⁷⁶ Belirli süreli sözleşmelerde, yapılacak iş bir süreye bağlanmaktadır. Bu sürenin dolması ile birlikte iş sözleşmesi sona ermektedir.⁹⁷⁷ Burada iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için böyle bir durumda feshe bağlanan sonuçlar doğmamaktadır.⁹⁷⁸ Zira belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesinden farklı olarak fesih bildirimine gerek olmaksızın sürenin dolması ile kendiliğinden sona ermektedir.⁹⁷⁹ Aksi kararlaştırılmadığı sürece belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların sürenin biteceğine ilişkin bildirimde bulunması gerekli değildir.⁹⁸⁰

Belirlenen sürenin dolması veya işin tamamlanması ile birlikte sözleşme sona ermektedir. Ayrıca haklı bir neden olmaksızın süresinden önce tarafların sözleşmeyi feshetmemesi gerekmektedir. Aksi takdirde sözleşmeyi fesheden taraf diğer tarafın zararlarını tazmin

⁹⁷⁴Şükran Ertürk. a.g.e., s. 93; Hanife Ok. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi". (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi 2007). s. 80.

⁹⁷⁵Bir davada, işçi ile işveren arasında akdedilen sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu noktasında ihtilaf yaşanmıştır. Yargıtay'a göre, objektif nedenlerin bulunması halinde sadece bir mevsim için işçi ile işveren arasında akdedilen sözleşme belirli sürelidir. Bu nedenle mevsimin bitimi ile sözleşme de sona erer. Ancak, taraflar sözleşmeyi belirli süreli yapmış olsalar bile ilerleyen yıllarda zincirleme olarak sözleşme devam etmişse sözleşme belirsiz süreli kabul edilecektir. Y.9.HD. T.09.03.2011, E.2010/44831, K.2011/6363. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> [E.T. 07.11.2021].

⁹⁷⁶Ezgi Akdağ. "İş Sözleşmesi Türleri ve İkale Sözleşmesi". (Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi 2010). s. 49; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 107-109; Çiğdem Kulat. "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Kadir Has Üniversitesi 2011). s. 7-8.

⁹⁷⁷Muzaffer Koç. a.g.e., s. 83; Aslı Sümer Önder. "İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2011). s. 8; Sarp Şahankaya. "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri". *Ankara Barosu Dergisi*. S. 4. (Ankara 2006). s. 180-182.

⁹⁷⁸Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 77; Yüce. a.g.t., s. 59; Asiye Şahin Emir. "Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle". *DEÜHFD*. c. 18. S. 1. (İzmir 2016). s. 115-118.

⁹⁷⁹Akyiğit. a.g.e., s. 221-222; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 108-110; Kulat. a.g.t., s. 10-12; Şahankaya. a.g.m., s. 182-183.

⁹⁸⁰Sümer Önder. a.g.t., s. 8; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 77-78; Şahin Emir. a.g.m., s. 120-122; Kulat. a.g.t., s. 10-12.

etmektedir.⁹⁸¹ İş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden biri de tarafların anlaşmasıdır.⁹⁸² Gerek belirli süreli iş sözleşmesinde, gerek belirsiz süreli sözleşmelerde tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi mümkündür. Belirli süreli sözleşmede sürenin bitimi beklenmeden, belirsiz süreli sözleşmede de bir bildirim şartı aranmaksızın taraflar iş sözleşmesine son verebilmektedir.⁹⁸³ Bu kapsamda taraflar iş sözleşmesini sona erdirmek üzere açık veya örtülü bir anlaşma yapabilmektedir.⁹⁸⁴ Böyle bir durumda tarafların ikale sözleşmesi yapması mümkündür.⁹⁸⁵

İkale sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla bir borçlandırıcı işlem değil, bir tasarruf işlemi olarak kabul edilmektedir.⁹⁸⁶ İkale sözleşmesinin yapılması halinde taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi ortadan kalkmış olmaktadır.⁹⁸⁷

Görüldüğü üzere taraflar, ikale yoluyla aralarında anlaşarak sözleşmeyi sona erdirebilmektedir. Ayrıca tarafların bu şekilde iş sözleşmesini sona erdirebilmeleri açısından da belli olgu ve şartların gerçekleşmesi önem arz etmektedir.⁹⁸⁸ İkale temelde borç ilişkisini ortadan kaldırmayı amaçlayan ve geniş anlamda borcu sone erdiren⁹⁸⁹

⁹⁸¹ Gürün Karatepe. "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi". *Beykoz Akademi Dergisi*. c. 10. S. 2. (İstanbul 2022). s. 99; İhtar Urhanoglu. "Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih İle Sona Ermesi". *HÜHFD*. c. 12. S. 1. (Ankara 2022). s. 90-91; Ayrıca bkz. Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Haksız Fesihte Tazminat ve Cezai Şart. (t.y.). https://www.bariserdem.com/pdf/belirli_sureli_is_sozlesmelerine_haksiz_fesih_cezai_sart.pdf [E.T.12. 05.2023].

⁹⁸² İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 4. bs. (Ankara: Gazi Kitabevi. 2019). s. 291-293; Akyiğit. a.g.e., s. 224-225.

⁹⁸³ Akdağ. a.g.t., s. 44; Akyiğit. a.g.e., s. 224.

⁹⁸⁴ Gök. a.g.t., s. 9; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 235-238.

⁹⁸⁵ Davut Armağan. *Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2023). s. 7-8.

⁹⁸⁶ Hasan Ali Özyörük. *İkale Sözleşmesi*. 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2019). s. 21-23; Damla Demirkan Ekici. "İş Hukukunda İkale". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2019). s. 10-11.

⁹⁸⁷ Akdağ. a.g.t., s. 148; Serkan Taylan Karaç. "Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri Ve "Makul Yarar" Kavramı". *TAAD*. S. 50. (Ankara 2022). s. 389-390.

⁹⁸⁸ Yüce. a.g.t., s. 55-57; Akyiğit. a.g.e., s. 224-225.

⁹⁸⁹ Mustafa Alper Gümü. *Türk İsviçre Hukukunda İbra Sözleşmesi*. 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2015). s. 15-16; Abdurrahman Savaş. "Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi". *TAAD*. S. 26. (Ankara 2016). s. 106-107.

nedenlerden biridir. Bu bağlamda ikale söz konusu olduğunda geniş kapsamlı olacak şekilde borç ilişkileri sona ermektedir. İkaleda tek tek değil, tüm borç ilişkisi son bulmaktadır.⁹⁹⁰ O halde iş sözleşmesinin devamı esnasında ikale yapılmak suretiyle işçi, talebe konu tüm haklarından vazgeçmiş olmaktadır.⁹⁹¹

Yargıtay, tarafların ikale yoluna başvurabilmeleri için makul yarar kıstası getirmiştir. Örneğin işverenin iş güvencesi hükümlerini delmek amacıyla ikale sözleşmesine başvuramayacağını belirtmiştir. Bu nedenle ikale sözleşmesi yapılırken işçinin baskı altına alınamayacağı, tarafların ikale sözleşmesi yapmak için makul yararının olması gerektiği ifade edilmiştir.⁹⁹² Dolayısıyla ikale yoluyla kötüniyetle iş sözleşmesine son verilip verilmediği, işverenin bu şekilde yükümlülüklerinden kaçıp kaçmadığı ve hangi amaçla ikale sözleşmesinin yapıldığı konusunda soru işaretleri oluşabilmektedir.⁹⁹³

İkale sözleşmesi gibi fesih de iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden biridir.⁹⁹⁴ Kavramsal açıdan fesih, verilmiş bir yargının kaldırılması, bozulması, dağıtma anlamlarına gelmektedir.⁹⁹⁵ Hukuki açısından fesih, sürekli borç ilişkisine dayanan sözleşmelerde ileriye etkili olarak sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır.⁹⁹⁶ Sözleşmenin her iki tarafı da diğer tarafın onayını almdan kendisine tanınan bu yetkiye dayanarak diğer tarafın onayını almaksızın sözleşmeyi sona erdirebilmektedir.⁹⁹⁷

⁹⁹⁰Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 240-242; Ekici. a.g.t., s. 74-76.

⁹⁹¹Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 1120; Hasan Nüvit Gerek. "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi". *Çalışma ve Toplum*. S. 4. (İstanbul 2011). s. 49-51.

⁹⁹²Y.9.HD, T.09.11.2017, E.2016/28986, K.2017/17897. <https://www.kazanci.com.tr>. [E.T. 06.07.2022].

⁹⁹³Akdağ. a.g.t., s. 83; Gerek. "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi". s. 49.

⁹⁹⁴Akyiğit. a.g.e., s. 227-228; Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 291-293; Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 2-4; Hamdi Mollamahmutoğlu. *Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)*. (Ankara: Bilgisayar-Yayıncılık. 1995). s. 218-220.

⁹⁹⁵Büyük Türkçe Sözlük. a.g.e., s. 1251.

⁹⁹⁶Kalkan. a.g.m., s. 286; Bedük. a.g.m., s. 680-682; Cemre Toprak. "İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi". (Yüksek Lisans Tezi Bursa Uludağ Üniversitesi 2023). s. 11; Seçer. *Eser Sözleşmesinin İş Sahibi Tarafından Tam Tazminatla Feshi*. s. 42: Fesih yoluyla bir diğer iş görme sözleşmesi olan eser sözleşmesinin de sona ermesi mümkündür. Zira eser sözleşmesinin de sürekli edimli bir sözleşme özelliği göstermesi mümkündür Serozan. *Sözleşmeden Dönme*. s. 174-175; Erman. a.g.e., s. 9-10.

⁹⁹⁷Bedük. a.g.m., s. 680-681; Toprak. a.g.t., s. 11. Ayrıca bkz. Y.9.HD, T.24.05.2011, E.2011/10510,

Ancak sözleşmeyi bu yolla sona erdirmek isteyen tarafın karşı tarafa bir fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir. O halde fesih bildiriminden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Sözleşmeyi sona erdirmeye amacı ile karşı tarafa yapılan irade açıklamasına da fesih bildirimi denilmektedir.⁹⁹⁸ Ayrıca fesih bildiriminin açık ve belirgin olması gerekir. Bir başka ifadeyle fesih bildiriminde bulunan taraf sözleşmeyi sona erdirmeye yönündeki iradesini açık bir şekilde ortaya koymalıdır.⁹⁹⁹ Her iki taraf da fesih bildiriminde bulunma hakkına sahiptir. Fesih bildiriminin geçerli olması için fesih beyanının karşı tarafa ulaşması yeterli olup, karşı tarafın fesih beyanını kabul etmesi gerekli değildir.¹⁰⁰⁰

İş hukuku açısından ise fesih, belirli veya belirsiz süreli kurulan iş sözleşmesinin kanunda düzenlenen nedenlerin gerçekleşmesi ile işçi veya işverenin bildirim öneli vererek veya bildirim öneli vermeksizin derhal, ileriye etkilili sonuç doğuracak şekilde borzucu yenilik doğuran irade açıklaması ile sona erdimesi şeklinde tanımlanabilir.¹⁰⁰¹

Bu doğrultuda iş sözleşmesi de işçi veya işveren tarafından yapılan fesih bildirimiyle sona erebilmektedir.¹⁰⁰² Ancak iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde feshedilebileceği meselesi genellikle tartışmalara yol açmaktadır.¹⁰⁰³ Zira fesih hakkının kim tarafından ve ne şekilde kullanıldığına göre işçilik hak ve alacakları açısından önemli sonuçlar doğmaktadır. İşçi veya işveren fesih için aranan şartların varlığı halinde özgür iradeleri ile

K.2011/1206. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fesih-bildiriminin-niteligi> [E.T.25.05.2023].

⁹⁹⁸ Ekici. a.g.t., s. 21; Akyiğit. a.g.e., s. 227-228; Kalkan. a.g.m., s. 287.

⁹⁹⁹ Akyiğit. a.g.e., s. 228-229; E. Tuncay Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. c. 1. S. 1. (Ankara 2015). s. 181-182; Kalkan. a.g.m., s. 288; Gök. a.g.t., s. 10; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 117.

¹⁰⁰⁰ Şükran Ertürk. a.g.e., s. 95; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 78-79; s. 11; Toprak. a.g.t., s. 11.

¹⁰⁰¹ Yüce. a.g.t., s. 11; Sümer Önder. a.g.t., s. 20-21; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218.

¹⁰⁰² Akyiğit. a.g.e., s. 228-229; Ufuk Aydın. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Zamanı ve Sonuçlarının Belirlenmesi (Yargıtay 9.H.D. Kararı)". *Çalışma ve Toplum*. S. 4. (İstanbul 2006). s. 124-125.

¹⁰⁰³ Gürün. Karatepe. "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi". *Beykoz Akademi Dergisi*. c. 10. S. 2. (İstanbul 2022). s. 100-101; Toprak. a.g.t., s. 11-12.

sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir.¹⁰⁰⁴ Buna karşın uygulamada işçiye baskı yapılarak iş sözleşmesini feshetmeye zorlandığı ve işçinin iradesinin fesada uğradığı örnekler de sıklıkla görülmektedir.¹⁰⁰⁵ Böyle bir durumda işçi özgür iradesiyle iş sözleşmesini feshetmemiş olacaktır. Yargıtay da baskı sonucu iş sözleşmesini feshetme mecburiyeti altında kalan işçinin yaptığı bu fesihte işçinin özgür iradesinden bahsedilemeyeceğini ve işçinin iradesinin gasp edildiğini ifade etmiştir.¹⁰⁰⁶

İfade etmek gerekir ki, iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona ermesi fesih olarak kabul edilmemelidir. Zira fesihte, tek taraflı irade açıklaması ile sözleşme sona ermektedir. İ kale ise iki taraflı ve tarafların karşılıklı iradelerinin örtüşmesi ile hüküm ve sonuç doğuran bir sözleşmedir. Bu nedenle ikale söz konusu olduğunda feshe bağlanan hukuki sonuçlar doğmamaktadır. Öyle ki, fesih ile işçi lehine doğan haklar ve iş güvencesine ilişkin hükümler ikale söz konusu olduğunda uygulanmamaktadır. Dolayısıyla ikalenin feshe göre işverenin daha lehine olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.¹⁰⁰⁷

Bahse konu açıklamalar gösteriyor ki, fesih yoluyla veya fesih dışındaki yollarla iş sözleşmesinin sona ermesi mümkündür. Ancak fesih dışında iş sözleşmesinin sona ermesi için de bazı olgu ve şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.¹⁰⁰⁸

¹⁰⁰⁴ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 1390-1395: İşçi veya işveren sözleşme özgürlüğü kapsamında sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Ancak sözleşme özgürlüğü olmasına rağmen işçi veya işveren her zaman sözleşmeyi feshedemez. Bunun için İş Kanunu'nda fesih için belirlenen şartlara ve öngörülen prosedüre uyulması gerekmektedir. Sözleşme özgürlüğünü ileri sürerek işverenin haklı bir neden göstermeksizin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün olmamaktadır. Zira iş hukuku sisteminde oluşturulan birçok mekanizmanın temelinde, işverenin keyfî feshini engelleme ve daha zayıf konumda olan işçiyi koruma düşüncesi yatmaktadır.

¹⁰⁰⁵ Mustafa Halit Korkusuz. a.g.e., s. 120-122; Bedük. a.g.m., s. 680.

¹⁰⁰⁶ Y.9.HD, T.14.03.2012, E.2009/47878, K.2012/8435 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C3%9CCRET%20ALACA%C4%9EI> [E.T. 06.07.2022].

¹⁰⁰⁷ Yüce. a.g.t., s. 55; Akyiğit. a.g.e., s. 224-228; Gerek. "İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İ le Sona Ermesi". s. 49-50; Güney. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 117-118; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 238-240: İ kalenin feshe göre işverenin lehine olan tarafları bulunmaktadır. Bu nedenle kötüniyetli işverenler fesih yerine ikale ile iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilmektedir.

¹⁰⁰⁸ Ekici. a.g.t., s. 20-21; Ufuk Aydın. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Zamanı ve Sonuçlarının Belirlenmesi (Yargıtay 9.H.D. Kararı)". s. 109-110.

İş hukuku sosyo-ekonomik dengeleri gözeten bir hukuk dalıdır. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi noktasında işverene bazı sınırlandırmalar getirilmektedir. Ayrıca işverenin fesih hakkına ilişkin bir sınırlama getirilmesi halinde de bu sınırlamalara uyulması gerekmektedir.¹⁰⁰⁹ Hemen belirtelim ki, fesih ile ilgili düzenlemeler nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle işverenin fesih hakkına bir sınırlandırma getirilmesi veya işverenin fesih hakkını kullanması için aranan şartların ağırlaştırılması mümkündür.¹⁰¹⁰ Nitekim nispi emredici nitelik taşıyan hükümlerin işçi lehine olmak şartıyla sözleşmeyle değiştirilmesi mümkün bulunmaktadır. Yapılan bu değişiklikler hukuka uygun olup, geçerli olmaktadır. Bu kapsamda işçi lehine olacağı için özleşme ile işverenin fesih hakkına ilişkin bir sınırlama getirilebilmektedir. Ancak işverenin fesih ile ilgili düzenlemeler mutlak emredici nitelikte olsaydı bir değişiklik yapılamazdı. Zira mutlak emredici nitelikteki hükümlerde işçi lehine olsa da bir değişiklik yapılamamaktadır.¹⁰¹¹ Belirtmek gerekir ki mutlak emredici hükümler, işçilerin, işverenin ve üçüncü kişilerin menfaatini koruma amacı güderek toplumsal menfaatlara hizmet ederken; nispi emredici hükümler ise temelde işçinin korunması amacıyla hizmet etmektedir.¹⁰¹²

Bu açıklamalar ışığında işverenin özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmesine son verebilmesi için, özen borcuna aykırılığın haklı neden veya geçerli neden olarak kabul edilebilecek nitelikte olması gerekmektedir.

¹⁰⁰⁹ Kuzmich. a.g.e., s. 63; Umutlu. a.g.m., s. 73; Pakize Ezgi Akbulut. *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi İle Daraltılması*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2016). s. 139-140: İşverenin fesih hakkını sınırlamaya yönelik yasal bir düzenleme getirilmesi halinde, tarafların bu düzenlemeyi yok sayması mümkün değildir.

¹⁰¹⁰ Merve Arbak. "İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı". *OHS Academy*. c. 3. S. 3. 194-205. (İstanbul 2020). s. 195-196; Önal Kemal Evren. *İş Güvencesi El Kitabı*. 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2013). s. 21-23: İşverene yönelik getirilen bu sınırlamaların temelinde işçinin işini kolay bir şekilde kaybetmemesi ve işçinin işine bir güvence getirilmesi düşüncesi yer almaktadır. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti Mevzuatı'nda da iş güvencesine ilişkin düzenlemeler getirilmiş ve işçilere bir koruma sağlamak amaçlanmıştır. Dolayısıyla işveren feshinin daha zor hale gelmesi için birtakım düzenlemelerin yapılması mümkündür.

¹⁰¹¹ Erdem Özdemir. "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri". *AÜHFD*. c. 5. S. 3. 95-120. (Ankara 2005). s. 97-98.

¹⁰¹² M. Tarık Güler. "İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi". *TBB Dergisi*. S. 118. (Ankara 2015). s. 315.

2.2.1.2. Haklı Nedenle Fesih

2.2.1.2.1. Haklı Neden Kavramı

İşçi ve işveren belli hallerde tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshederek sonlandırma hakkına sahiptir.¹⁰¹³ Ancak tarafların her zaman iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün değildir.¹⁰¹⁴ Genel olarak haklı nedenle fesihte dürüstlük ilkesi uyarınca güven kuralı kapsamında taraflardan sözleşmeyi sürdürmesi beklenemeyecek bir durum söz konusu olmaktadır.¹⁰¹⁵ Böyle bir durumun varlığı halinde sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin sözleşme feshedilebilmektedir.¹⁰¹⁶

Haklı neden söz konusu olduğunda belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar sürenin bitimini beklemeden iş sözleşmesini feshetme imkanına haiz iken, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise bildirim sürelerine uymaksızın taraflar sözleşmeyi feshedebilmektedir.¹⁰¹⁷

Anlaşılabacağı üzere haklı nedenle fesihte herhangi bir süre beklenmeden, bir bildirim öneli verilmeksizin iş sözleşmesi derhal sona erdirilebilmektedir.¹⁰¹⁸ Bu nedenle haklı nedenle fesih, "derhal fesih" ya da "olağanüstü fesih" olarak da adlandırılmaktadır. Yine haklı nedenle fesih için "bildirimsiz fesih" tabiri de kullanılmaktadır.¹⁰¹⁹

¹⁰¹³ Akyiğit. a.g.e., s. 242-243. Toprak. a.g.t., s. 11; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 223.

¹⁰¹⁴ Yüce. a.g.t., s. 69; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 86-88; Pınar Altınok Ormancı. "Sürekli Borç İlişkisinin Haklı Sebeple Feshi". (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi 2011). s. 106.

¹⁰¹⁵ Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166.

¹⁰¹⁶ Seda Arslan. *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2012). s. 9; Gök. a.g.t., s. 18; Dursun. a.g.m., s. 2421.

¹⁰¹⁷ Akdağ. a.g.t., s. 70; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217; Akyiğit. a.g.e., s. 242; Gülsevil Alpagut. *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. (Ankara: TUIİS Yayınları. 1998). s. 175-177: Haklı neden, sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasından bağımsız nedenlerdir. Haklı neden teşkil eden durumun varlığı halinde sözleşmenin türüne bakılmaksızın sözleşmenin feshi mümkün olmaktadır. Bu bağlamda haklı neden kavramı sözleşmenin türü ile ilgili değildir.

¹⁰¹⁸ Şükran Ertürk. a.g.e., s. 95-96; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 212-214; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 85-86.

¹⁰¹⁹ Akyiğit. a.g.e., s. 243-244; Sümer Önder. a.g.t., s. 19; Şebnem Ertürk. a.g.e., s. 95; İşçinin Sağlık Sebepleriyle İş Sözleşmesini Haklı Feshi. (t.y.). https://www.bariserdem.com/pdf/iscinini_saglik_sebebiyle_is_sozlesmesini_hakli_feshi.pdf [E.T. 06.07.2022].

Ayrıca haklı nedenle fesih, keyfi şekilde yapılamayan ve ancak belirli sebeplerin varlığı halinde yapılabilen bir fesih türüdür.¹⁰²⁰ O halde haklı nedenle feshin, dürüstlük kuralı gereği tarafların iş sözleşmesini devam ettiremediği ve bu nedenle derhal iş sözleşmesini feshedebilme hakkına sahip oldukları fesih şeklinde tanımlanması mümkündür.¹⁰²¹ TBKm.435/1'de¹⁰²² taraflardan birinin fesih nedenini yazılı şekilde bildirmek suretiyle haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshedebileceği, aynı maddenin 2. fıkrasında¹⁰²³ ise, dürüstlük kuralına göre iş ilişkisini sürdürmeyi olanaksız hale getiren tüm durum ve koşullar haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Görülüyor ki, önemli ve makul ölçüler çerçevesinde iş ilişkisini sürdürmesi taraflardan beklenemeyecek dereceye gelmesi halinde o taraf haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir.¹⁰²⁴ Bu çerçevede dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi mümkün olmayan taraf, bozucu yenilik doğuran bir hak olan derhal fesih yetkisini kullanabilmektedir.¹⁰²⁵ Ancak haklı bir nedenin varlığı halinde iş sözleşmesinin derhal feshi mümkün bulunmaktadır.¹⁰²⁶ O halde "haklı neden" kavramından ne anlaşılması gerektiğini biraz açmak faydalı olacaktır.

Haklı neden, oluşan şartlar nedeniyle o taraf için sözleşmenin devamını artık çekilmez hale getiren objektif bir sebep olarak ifade edilmektedir.¹⁰²⁷ Bu bağlamda haklı neden için temel nokta "çekilmezlik" olgusudur. Zira iş ilişkisinin devamı çekilemez bir seviyeye

¹⁰²⁰Süzek. *İş Hukuku*. s. 592-593; Tankut Centel. *İş Güvencesi*. 2. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2020). s. 10-12.

¹⁰²¹Gürün Karatepe. a.g.m., s. 99-100; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166-138: Haklı nedenle feshin söz konusu olması için İş Kanunu'nda sayılan nedenlerden birinin olması ve dürüstlük kuralı gereği taraflardan iş ilişkisini sürdürmesini beklemek olanaksız olmalıdır.

¹⁰²²TBK m. 435/1'e göre,

"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır"

¹⁰²³TBK m. 435/2'ye göre,

"Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır"

¹⁰²⁴Cumhur Sinan Özdemir. *İş Mevzuatı Rehberi*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2018). s. 209-210; Gürün Karatepe. a.g.m., s. 99-101.

¹⁰²⁵Gök. a.g.t., s. 18-19; Toprak. a.g.t., s. 11; Sümer Önder. a.g.t., s. 19.

¹⁰²⁶Akyiğit. a.g.e., s. 242-243; Ekici. a.g.t., s. 28.

¹⁰²⁷Arslan. *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. s. 6-7; Gök. a.g.t., s. 19-20; Ekici. a.g.t., s. 29; Yüce. a.g.t., s. 82.

gelmiştir.¹⁰²⁸ Ancak haklı nedeni tam olarak ifade etmek için net bir kriter bulunmamaktadır. Onun içindir ki, hangi nedenlerin haklı neden olarak görüleceği, bir başka ifadeyle ortaya koyulan nedenin sözleşmeyi devam ettirmeye engel teşkil ederek, iş ilişkisini çekilmez hale getirecek nitelikte olup olmadığı meselesini hakim belirleyebilmektedir.¹⁰²⁹ Şu halde haklı nedenle sözleşmeyi feshettiğini ileri süren tarafın, haklı nedenin var olduğunu beyan etmesi haklı nedenin varlığı için yeterli değildir. Bunun içindir ki, haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın fesih nedenini açık ve kesin olarak ortaya koyması gerekmektedir.¹⁰³⁰ Haklı nedenin varlığı halinde taraflar sözleşmeye son verebilme hakkına kavuşmaktadır. Tarafar isterse sözleşmeyi sona erdime hakkını kullanabilmektedir. Taraflar mutlaka bu hakkını kullanmak zorunda değildir.¹⁰³¹ Haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi için dürüstlük ve doğruluk kurallarına aykırı bir davranışın olması gerekir.¹⁰³² Örneğin iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçinin bilgi, beceri ve yetenekleri hakkında işverene yanıltıcı bilgi vermesi veya işverenin kişilik haklarına zarar verecek söz ve eylemlerde bulunması halinde işçi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmuş olur.¹⁰³³ Ancak hal böyle iken, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı nedenin ne olduğunu fesih açıklamasında bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca işveren haklı neden olarak ortaya koyduğu nedenle bağlıdır. Yine işveren bu nedenin haklı neden olduğunu ispatla mükelleftir. Fesih beyanında gösterilen bu nedenin daha sonra değiştirilmesi mümkün değildir.¹⁰³⁴

¹⁰²⁸ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 252-253; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 85-87.

¹⁰²⁹ Ekici. a.g.t., s. 28; Haklı nedenin olup olmadığını değerlendirme ve ölçme yetkisi hakimdedir. Hakim, somut olayın özelliklerine bakarak haklı nedenin oluşup oluşmadığı yönünde bir kanaate varabilmektedir.

¹⁰³⁰ Nezihe Binnur Tulukçu. *İş Güvencesi-İşe İade*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017). s. 243-244; Akyiğit. a.g.e., s. 228-229; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". s. 181-182; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 117; Cihan Kırpık. *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2022). s. 195

¹⁰³¹ Akdağ. a.g.t., s. 71; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 212-214; Kırpık. a.g.e., s. 195-196; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". s. 182-183.

¹⁰³² Akyiğit. a.g.e., s. 243-244; Ekici. a.g.t., s. 29-30; Kırpık. a.g.e., s. 183-185.

¹⁰³³ Gürün Karatepe. a.g.m., s. 100-101; Ayşe Çalışkan. "İşe Alım Sürecinde Tarafların Birbirlerine Karşı Sergiledikleri Etik Dışı Davranışlar: Sakarya İlinde Bir Araştırma". (Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi 2019). s. 52-54.

¹⁰³⁴ Kalkan. a.g.m., s. 288; Toprak. a.g.t., s. 12-14; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". s. 181-182.

İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmesi için işverenin dayandığı nedenin haklı olması gerekir. Aksi halde işverence yapılan fesih haksız olacaktır. Zira işveren yasada öngörülen sebepler çerçevesinde haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüş ancak somut olaydaki nedenin haklı yanı yoksa veya işveren dayandığı nedeni ispatlayamıyorsa ya da fesih usulünce yahut süresinde yapılmamışsa ortada haksız fesih olacaktır.¹⁰³⁵ TBK m. 435, haklı nedenle feshe hukuki dayanak teşkil etmektedir. Yine İşK.m.24 ve m. 25'de haklı nedenle fesih olarak kabul edilen haller düzenlenmiştir. Gerek işçinin haklı nedenle feshini düzenleyen İş K m. 24'de, gerek işverenin haklı nedenle feshini düzenleyen İş K. m. 25.'de haklı nedenle fesih halleri tek tek sayılmıştır. Ancak, İşK.m.24/II ile İşK.m.25/II hükümleri ile belirtilen hallerin sınırlı sayıda olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira gerek İşK.m.24/II hükmünde, gerek İşK.m.25/II hükmünde "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" şeklinde düzenlendiği için sınırlı sayı anlayışının benimsenmediği görülmektedir. Her iki hükümde de sayılan hallerin uygulamada en çok karşılaşılan haller olduğunu ve bu sayılanların sınırlı olmadığını söylemek yerinde olacaktır.¹⁰³⁶ Bu bağlamda haklı nedenle feshin mümkün olması için bir haklı nedenin olması, haklı nedenin İş Kanunu'nda düzenlenen nedenlerden biri olması ve haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın bu fesih iradesini karşı tarafa bildirmesi gerekmektedir.¹⁰³⁷

2.2.1.2.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Sözleşmenin Haklı Nedenle Feshi

İşverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshi açısından İş K m. 25/I'de "Sağlık sebepleri" nedeniyle işverenin haklı nedenle feshi, 2. fıkrada "Ahlak ve iyiniyet kurallarına

¹⁰³⁵Yüce. a.g.t., s. 10; Akyiğit. a.g.e., s. 261-262; Ekici. a.g.t., s. 34; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması", s. 182-184.

¹⁰³⁶Kırpık. a.g.e., s. 189-190; Akdağ. a.g.t., s. 72; Uygulamada haklı nedenle fesih iddiası ile yapılan fesihlerde sıklıkla dayanak noktası olarak "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" tercih edilmektedir. Söz konusu bendin geniş kapsam alanından yararlanma düşüncesi bu tercihte etkili olmaktadır.

¹⁰³⁷Ufuk Aydın. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Zamanı ve Sonuçlarının Belirlenmesi (Yargıtay 9.H.D. Kararı)" s. 124: Fesih hakkının kullanılabilmesi açısından fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterlidir. Ancak işverence yapılan açık bir fesih beyanı olmasa da, dürüstlük kuralı gereği işverenin davranışları işçi tarafından fesih şeklinde algılanmakta ise işverenin iş akdini feshettiği anlaşılabılır.

uyulmayan haller ve benzerleri" açısından işverenin haklı nedenle feshi, 3. fıkrada "Zorlayıcı sebepler" kapsamında işverenin haklı nedenle feshi düzenlenmiştir. Ancak çalışma konumuzun işçinin özen borcu ile sınırlandırılmış olması nedeniyle işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği tüm durumlar tek tek incelenmemiş, işçinin özen borcunu ihlali kapsamında işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği durumlara değinilmiştir. İş K. m. 25./II.-ı'de işçinin kendi isteğiyle veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin kendi malı olsun veya olmasın işyerinde bulunan araç, gereç, makine, teçhizat veya diğer eşyaları 30 günlük ücreti ile kasılanamayacak şekilde hasara ve kayba uğratması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği düzenlenmiştir.

Bu kapsamda işçinin kendi isteğiyle veya görevini savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işveren, İşK.m.25/II -ı hükmü doğrultusunda haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmektedir. Buna göre işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekir.¹⁰³⁸ Kendi isteği ile veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçi kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacaktır.¹⁰³⁹ Şu halde işçi iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun hareket etmeli, iş güvenliğini tehlikeye sokacak davranışlardan kaçınmalıdır.¹⁰⁴⁰

¹⁰³⁸Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-848; Zeynep Gizem Ateş. a.g.m., s. 211-212; Kırpık. a.g.e., s. 222-224: İşçi, iş güvenliğini tehlikeye düşürecek kusurlu davranışlarda bulunmamalı, bu tür davranışlardan kaçınmalıdır. Zira işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi İş Kanunu'nda özel olarak yaptırıma bağlanmıştır. Bu durum da yasa koyucunun iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesine verdiği önemi göstermektedir.

¹⁰³⁹Gök. a.g.t., s. 107; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 336-338; İnciroğlu. a.g.e., s. 63-65.

¹⁰⁴⁰Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 21; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 19; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295; Eren Yıldız. *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları. 2022). s. 208-210; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 163; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-332; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20: İşçinin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan tüm önlemlere uyması, gerek işyerinde bulunan gerek işyeri ile ilgsi olan herkesin sağlığını düşünmesi, işyerinin güvenli olması için çaba harcaması gerekmektedir. Bu nedenle kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin buna ilişkin bir sorumluluğu olmaktadır. Bu sorumluluğun temeli İş

İşçi kendi isteği ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde kasten, görevini savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacaktır.¹⁰⁴¹ İşçi kasti olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Ancak, işçinin ihmali şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin iş akdini feshedebilmesi için ihmalin derecesi ne olmalıdır sorusu akla gelmektedir. Yargıtay, "ağır ihmal"¹⁰⁴² ifadesini kullanmıştır. Yargıtay, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi için işçinin kasti olarak veya ağır ihmal ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerektiğini ifade etmiştir.¹⁰⁴³ O halde işçi kasti olarak veya ağır ihmalle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır ve işveren de haklı nedenle iş akdini feshetme imkanına sahip olmaktadır.¹⁰⁴⁴ Zira işçinin işverene veya işyerine yönelik ağır ve ciddi kusur içeren davranışları, işverenin sözleşmeyi feshi açısından haklı neden oluşturmaktadır.¹⁰⁴⁵ İşçi kendi isteği veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁰⁴⁶ Şu durumda işçinin davranışları nedeniyle işverenin iş akdini feshedebilmesi için bir zararın doğması gerekli midir? İşçinin kendi isteği ile ya da savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekçesiyle işverenin haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmesi için somut olarak bir zararın doğması gerekir¹⁰⁴⁷ İşçinin kusuru olmaksızın bir zarar doğmuş olsa dahi işçi bundan sorumlu olmamaktadır.¹⁰⁴⁸

Kanunu'nda yer almaktadır. Ayrıca işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa gidilmesi mümkündür. Zira işçi kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü vakit, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaktadır.

¹⁰⁴¹ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-49; Kırpık. a.g.e., s. 222-223; Makas. a.g.m., s. 165-168.

¹⁰⁴² Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113: Ağır ihmal, hukuka aykırı sonucun doğması istenmemesine karşın, hukuka aykırı sonucun doğmaması için dikkatli normal bir insanın alması gereken tedbirlerin alınmaması, en basit özenin gösterilmemesidir.

¹⁰⁴³ YHGK, T.17.06.2009, E.2009/9-210, K.2009/274. <https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2009-9-210-k-2009-274-t-17-06-2009-isverenin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakki/755173> [E.T. 14. 07.2022].

¹⁰⁴⁴ Makas. a.g.m., s. 162; İnciroğlu. a.g.e., s. 65-66.

¹⁰⁴⁵ Ekici. a.g.t., s. 50; Zeynep Gizem Ateş. a.g.m., s. 211-212.

¹⁰⁴⁶ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-849.

¹⁰⁴⁷ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344; Ocak. a.g.e., s. 282-284.

¹⁰⁴⁸ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0>

Bu çerçevede işçinin davranışı sonucu maddi zarar ya da kişisel zarar meydana gelmese dahi işçi iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş kabul edilmektedir. Ancak peşinen işçinin hangi davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacağını ortaya koymak zordur. Tehlikenin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek boyutta olup olmadığı her somut olayda farklılık gösterebilmektedir.¹⁰⁴⁹ Örneğin patlayıcı madde bulunan işyerinde ateş yakılması, buhar kazanını kontrol etmekle görevli işçinin buhar kazanını kontrol etmemesi gibi durumlarda işçinin davranışları iş güvenliğini tehlikeye düşürecek boyutlardadır.¹⁰⁵⁰ Eklemek gerekir ki, işçinin kendi isteği ile ya da savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sonucu işverenin haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmesi için işçinin daha önce uyarılması da gerekmemektedir.¹⁰⁵¹

Bahsi geçen açıklamalardan hareketle işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için iki husus önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, bir zarar meydana gelmese dahi işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, diğeri ise söz konusu tehlikenin işçinin kendi isteği veya savsaması sonucu meydana gelmesidir.¹⁰⁵² Zira iş ilişkisi devam ettiği sürece işçi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmak zorundadır.¹⁰⁵³ Öyleyse işçi işi savsaklamamalı, işyerinde bulunanların sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye atmamalıdır.¹⁰⁵⁴ Önemle belirtmek gerekir ki, hangi hallerde işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğini belirtmek zordur.¹⁰⁵⁵ Ancak işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesine bazı örnekler verilebilir.

[%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n,nedeniyle%20i%C5%9Fveren%20fesh%20hakk%C4%B1%20yoktur.](#) [E.T.15.04.2024].

¹⁰⁴⁹ Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166; Makas. a.g.m., s. 163; Kırpık. a.g.e., s. 248-249.

¹⁰⁵⁰ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 219-220; Gök. a.g.t., s. 106.

¹⁰⁵¹ Ocak. a.g.e., s. 282-284; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344.

¹⁰⁵² Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 26; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 846-847; Akyiğit. a.g.e., s. 282-284; Makas. a.g.m., s. 156-158.

¹⁰⁵³ Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 338; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 18-19; Yıldız. a.g.e., s. 208-210; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 21.

¹⁰⁵⁴ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-49.

¹⁰⁵⁵ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklindenle-fe>

Kask ve toz maskesini takmadan işçinin maden ocağına girmesi, işçinin sigara içmemesi gereken alanlarda sigara içmesi, işçinin çalışma arkadaşlarının yaralanmasına yol açması örnek gösterilebilir.¹⁰⁵⁶ Bu örneklerde olduğu gibi işçinin davranışlarıyla iş güvenliğini tehlikeye sokması halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Yargıtay da işçinin işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlü olduğunu, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranarak iş güvenliğini tehlikeye düşmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁰⁵⁷ Ayrıca İş K. m. 25/II-ı hükmü kapsamında işçinin isteyerek ya da işi gereği gibi görmemek suretiyle işyeri malına ya da işyeri malı olmasa da işyeri bünyesinde bulunan araç, gereç, makine ve malzemelere 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak derecede zarara uğratması halinde işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilmektedir. Böyle bir durumda işveren, iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi sebebiyle değil oluşan zarar sebebiyle haklı nedenle fesih yoluna gidebilmektedir.¹⁰⁵⁸ Dolayısıyla somut olayın özellikleri önem arz etmektedir.¹⁰⁵⁹

İşverenin kişiliğinin zarar görmesi halinde İş K. m. 25/II-ı hükmü kapsamında haklı nedenle iş akdinin feshi mümkün olmayacaktır. İşverenin malı olsun ya da olmasın işyerinde bulunan malların zarar görmesi halinde iş akdinin haklı nedenle feshi mümkün olacaktır.¹⁰⁶⁰ Ancak, işverenin malı olsun ya da olmasın işyerinde bulunan mallara işçinin zarar vermesi iş akdinin haklı nedenle feshi için tek başına yeterli değildir. Oluşan bu

¹⁰⁵⁶ s. hedilebilir-mi [E.T.11.06.2023].

¹⁰⁵⁶ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 258-260; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 222-225: İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle yapılan fesihde işin niteliği de önemlidir. Tehlikeli olmayan bir işte çalışan işçinin yaptığı hatayı çok tehlikeli bir işte çalışan işçinin yapması halinde aynı sonuçlar doğmamaktadır. Çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin çok daha dikkatli olması, iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için daha fazla özen göstermesi gerekmektedir.

¹⁰⁵⁷ Y.9.HD. T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%20HAKKI> [E.T. 23.07.2022].

¹⁰⁵⁸ Karakaş. "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları". s. 101; Diliüz. a.g.t., s. 46; Kırpık. a.g.e., s. 223-225.

¹⁰⁵⁹ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklindenle-feshedilebilir-mi> [E.T.13.06.2023].

¹⁰⁶⁰ Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Gök. a.g.t., s. 108; Muş. a.g.e., s. 2-3; Kırpık. a.g.e., s. 223-225; Diliüz. a.g.t., s. 46-17.

zararın¹⁰⁶¹ işçinin 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarar olması gerekmektedir.¹⁰⁶² Yargıtay, işçinin 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarara sebep olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesinin mümkün olacağı, işçinin sebep olduğu 30 günlük ücret tutarının üzerindeki zararı hemen ödemesi veya ödeme imkanının olması halinde de işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği, ayrıca işveren zararın tazminini talep etmemiş olsa dahi, yine haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁰⁶³

Görülüyor ki, işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için İş K. m. 25/II-ı hükmü kapsamında 30 günlük bir süre sınırlaması bulunmaktadır. Ancak işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretinden daha az miktarda olması halinde işverenin iş akdini feshedip feshedemeyeceği sorusu akla gelmektedir. İşçinin verdiği zarar sebebiyle işverenin iş akdini feshedebilmesi için kural olarak işçinin 30 günlük ücret tutarını aşan miktarda bir zarara sebep olması gerekir. Buna karşın işçinin verdiği zarar 30 günlük ücret tutarını aşmamakla birlikte, işçi kendisine hatırlatılmasına rağmen işi özen göstererek ifa etmemişse işveren iş akdini derhal feshetme hakkına haiz olacaktır.¹⁰⁶⁴ Zira İş K. m. 25/II-h hükmü uyarınca işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilme imkanı vardır. İş K. m. 25/II-h hükmünde geçen "hatırlatma" ifadesi "ihtar" (uyarı) anlamına gelmektedir. Öyleyse işçinin iş görme borcunun bir gereği olarak işi yapmaktan kaçınması halinde öncelikle işçiye işi yapması yönünde uyarı (ihtar) yapılır.¹⁰⁶⁵ Ancak işçinin uyarılmasına karşın sadece bir kere görevi yapmaması işverene haklı

¹⁰⁶¹ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 901; Kırpık. a.g.e., s. 248-250: İşçinin işyerinde bulunan mallara ne şekilde zarar verdiği önemli olmayıp, her halde bu zarardan sorumlu olmaktadır. İşçinin verdiği zarar 30 günlük ücretinin üzerinde ise, işveren tazminatsız işçiye işten çıkartabilmektedir.

¹⁰⁶² Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165; Makas. a.g.m., s. 162.

¹⁰⁶³ Y.9.HD. T.23.09.2008, E.2008/24526, K.2007/7215 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, [E.T. 23.07.2022].

¹⁰⁶⁴ Makas. a.g.m., s. 162; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 835; Kırpık. a.g.e., s. 222-224.

¹⁰⁶⁵ Bektaş Kar. "Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde İsrarla Yapmaması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 17. (İstanbul 2010). s. 22; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 864-865; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 223-225.

nedenle iş akdini feshetme imkanı vermez. İşçinin uyarılmasına karşın işi yapmamakta devam etmesi gerekir. İşçinin, hatırlatılmasına karşın işi yapmamakta ısrar etmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.¹⁰⁶⁶ Nitekim özen yükümlülüğü kapsamında işçinin işverenin menfaatlerine uygun davranma ve kendisine verilen işi özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁰⁶⁷ Aksi halde işçi özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olmakla birlikte, iş görme borcunu da yerine getirmemiş olacaktır.¹⁰⁶⁸ İş K. m. 25/II-h hükmü kapsamında, işçi belli bir tutarda zarara sebep olduğu için değil, kendisine hatırlatılmasına rağmen özenle gerektiği şekilde işi ifa etmediği için işveren iş akdini feshedebilmektedir. Zira işçinin özzen göstermemesi durumunda işyerinde verimlilik azalabilir veya üretilen ürünlerin kalitesi düşebilir.¹⁰⁶⁹ Bu nedenle işçinin işine gereken özeni göstermemesi, verimliliğinin düşük olması gibi durumlarda işverenin hatırlatılmasına rağmen işçi gerektiği şekilde işini yapmamışsa işveren iş akdini feshedebilmektedir.¹⁰⁷⁰

Söz konusu açıklamalar ışığında işçi, işyeri kapsamda iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için özen göstermekle mükelleftir. Aksi halde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁰⁷¹ Yine işçi kasti olarak veya ihmali şekilde iş görme edimini özenle yerine getirmediği takdirde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁰⁷² Bu durumda işçinin hafif ihmalle özensiz iş görmesi halinde de işverenin haklı nedenle iş akdini feshedip feshedemeyeceği meselesi tartışılabilir Hakkaniyetin sağlanması ve işçinin zor durumda kalmaması açısından işçinin hafif ihmalle özensiz iş görmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedemeyeceğini kabul etmek isabetli olacaktır.¹⁰⁷³ Her

¹⁰⁶⁶Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 7; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214-1216; Kırpık. a.g.e., s. 249-251.

¹⁰⁶⁷Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2222-2223; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 209-210.

¹⁰⁶⁸Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-166.

¹⁰⁶⁹Makas. a.g.m., s. 162; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215.

¹⁰⁷⁰Gök. a.g.t., s. 98; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 7-8.

¹⁰⁷¹Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 338; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 901-902; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109.

¹⁰⁷²Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2222-2223; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165.

¹⁰⁷³Makas. a.g.m., s. 162; Diliüz. a.g.t., s. 46.

somut olayın özelinde işçiden beklenecek özen farklı olabileceği gibi, işçinin ihmal derecesine de bakmak gerekir.¹⁰⁷⁴ İşçinin özen yükümlülüğüne aykırılığı neticesinde işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklemenin mümkün olup olmayacağı yönünde de bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır. Bu bağlamda öncemli ve makul ölçüler çerçevesinde işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklemek mümkün değilse özen borcuna aykırılık sonucunda işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmek gerekir.¹⁰⁷⁵ Dolayısıyla işçinin özen borcuna aykırı davranışları işveren açısından çekilemez hale gelmişse işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.¹⁰⁷⁶

Bu doğrultuda işçinin özen yükümlülüğü kapsamında yapması gereken herşeyi yapması, işyerine zarar verecek tüm tehlikelerin önlenmesi için çaba harcaması ve işyerini tehlikeye sokacak davranışlarda bulunmaması gerekir.¹⁰⁷⁷ Ancak, zarar işçinin kusuru ile değil de mücbir sebebe veya ıztırar haline bağlı olarak ortaya çıkmışsa işveren haklı nedenle iş akdini feshetme yoluna gidemeyecektir. Böyle bir durumda işverenin iş akdini feshetmesi için işçinin kusuru olmadığını ispatlayamamış olması gerekir. İşçinin kusuru olmadığını ispatlaması halinde işveren iş akdini feshedemeyecektir.¹⁰⁷⁸ İşçinin kusuru olmamasına karşın işverenin iş akdini feshetmesi halinde yapılan fesih haksız olacaktır. Yine zararın meydana gelmesinde işçinin işverene göre daha az kusurlu olması halinde de işverence yapılacak fesih haklı nedene dayanan fesih olmayacaktır.¹⁰⁷⁹ Meydana gelen

¹⁰⁷⁴<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.14.06.2023].

¹⁰⁷⁵Cumhur Sinan Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". *Çözüm ISMMMO*. S. 126. (İstanbul 2014). s. 209-210; Öz Seçer. "Hizmet Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshi". <https://tr.linkedin.com/pulse/hizmet-s%C3%B6zleşmesinin-haklı-sebeple-feshi-%C3%B6z-se%C3%A7er> [E.T.14.06.2023]: Haklı sebebin görülmesi halinde tarafların bildirim sürelerini beklemeksizin, haklı sebebin ortaya çıktığı anda iş sözleşmesini sona erdirmesi mümkündür. Haklı nedenin varlığı halinde, tarafların sözleşme ilişkisini sürdürmeye zorlanması mümkün değildir. Zira haklı neden söz konusu olduğunda dürüstlük kuralı gereği sözleşme ilişkisinin devamı olanaksız hale gelmektedir.

¹⁰⁷⁶Gök. a.g.t., s. 98; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218.

¹⁰⁷⁷Diliüz. a.g.t., s. 46; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4; Kırpık. a.g.e., s. 248-250.

¹⁰⁷⁸Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 115; Makas. a.g.m., s. 163; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 14-16; Başoğlu. a.g.m., s. 39-40.

¹⁰⁷⁹Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48.

zararda işçinin kusurunun olup olmadığı ya da işçinin kusur derecesinin belirlenmesi noktasında, işçinin sahip olduğu vasıf ve beceriler açısından işçiden ne ölçüde özen beklenmesi gerektiği yönünde bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır.¹⁰⁸⁰ Bu noktada TBK m. 400'deki kriterler önem arz eder. Ayrıca yönetim hakkı kapsamında işçiye emir ve talimat verme yetkisine haiz olan işveren, işçiden iş görme borcunu özenle ifa etmesini isteyebilmektedir.¹⁰⁸¹ Yargıtay bir kararında BK m. 321/1 hükmünde işçinin iş görme edimini özenle ifa yükümlülüğü düzenlendiğini, ayrıca İş K. m. 25/II-1 hükmünde de işçinin iş görme borcunu özensiz ifa etmesi sonucunda işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak bir zarara yol açması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin düzenlendiğini bu nedenle işçinin iş görme edimini özensiz ifasının işverene haklı nedenle iş akdini feshetme imkan verdiğini ifade etmiştir.¹⁰⁸² Yargıtay başka bir kararında bekçi kulübesinde bulunması gereken zaman diliminde kulübede bulunmayan bekçinin kısa süreli dahi olsa bekçi kulübesinden ayrılmasının özen yükümlülüğü ile örtüşmediğini, bu sebeple iş görme borcunun ihlal edildiğini buna bağlı olarak işverenin yaptığı feshin haklı nedenle fesih olacağını kabul etmiştir.¹⁰⁸³

İşçinin kusuru yoksa işveren iş akdini feshedemeyecektir.¹⁰⁸⁴ Yargıtay, işçinin yanıcı patlayıcı maddelerin bulunduğu bir işyerinde sigara yakması durumunda, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmiştir. Zira işyerinde yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunması nedeniyle işçinin sigara yakması, yangın ve patlama riskini arttırmaktadır. Ayrıca işçi tarafından atılan sigara izmaritinin de işyerini tutuşturma

¹⁰⁸⁰ Muş. a.g.e., s. 2-3; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.e., s. 326; Ekici. a.g.t., s. 50; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-113.

¹⁰⁸¹ Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 256-257; Yener. a.g.e., s. 39-40; Çevik. a.g.t., s. 71-72; Kırpık. a.g.e., s. 250-252; Altıntepe. a.g.t., s. 243-245.

¹⁰⁸² Y.9.HD, T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1158> [E.T. 20.06.2022].

¹⁰⁸³ Y.9.HD, T.08.12.2003, E.2003/19608, K.2003/20354. <https://legalbank.net/belgegecmisi/madde-18/1296526/-1/ilgili-mahkeme-kararlari> [E.T. 12.06.2022].

¹⁰⁸⁴ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n,nedene%20i%C5%9Fveren%20fesih%20hakk%C4%B1%20yoktur>. [E.T.15.04.2024].

ihimali yüksektir. Bu nedene Yargıtay işçinin sigara paketi dahi taşımaması fesih için yeterli görmüştür. Ancak Yargıtay işçinin sigara içmeyip de sadece yanında sigara paketi bulundurması halinde işverenin haklı nedenle değil de geçerli nedenle iş sözleşmesini feshetmesinin daha isabetli olacağına hükmetmiştir. Zira işçinin içmese de yanında sigara paketi bulundurması, iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmesi noktasında yeterli görülmüştür.¹⁰⁸⁵ O nedenle işçinin işine özen göstermesi ve buna yönelik işverenin verdiği emir ve talimatlara uyması gerekmektedir.¹⁰⁸⁶ İşverenin bu yönde verdiği talimatlara işçinin uymaması halinde işveren iş sözleşmesini feshedebilmektedir.¹⁰⁸⁷ Yargıtay böyle bir durumda işverenin doğrudan haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemeyeceğini, geçerli nedenle feshetme imkanı varsa geçerli nedenle feshetmesini, işçinin özen yükümlülüğünü yerine getirmeyerek işverenin emir ve talimatlarına uymamasının ağırlığına göre işverenin iş sözleşmesini feshetmesi gerektiğini, işçinin özen yükümlülüğünü ağır şekilde ihlal etmesi halinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁰⁸⁸ Bunun yanı sıra Yargıtay işçinin özen borcunu ihlal edip etmediğinin tereddüte mahal kalmayacak şekilde belirlenmesi ve kapsamlı bir incelemenin yapılması gerektiğini, bu nedenle olayın aydınlanması için tekrar yeni bilirkişiye gidilebileceğini ifade etmiştir.¹⁰⁸⁹

2.2.1.3. Geçerli Nedenle Fesih

2.2.1.3.1. Geçerli Neden Kavramı, Haklı Neden Farkı

İş K. m. 18 hükmünde "geçerli neden" ifadesi geçmekte ve işverenin iş ahdini feshederken geçerli nedene dayanması gerektiği düzenlenmektedir. Ancak söz konusu maddede geçerli

¹⁰⁸⁵ Y.9.HD. T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T. 23.07.2022].

¹⁰⁸⁶ Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115-116; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*.s. 549; Kırpık. a.g.e., 250-252.

¹⁰⁸⁷ Kar. a.g.m., s. 90-92; Çevik. a.g.t., s. 227-229.

¹⁰⁸⁸ Y.9.HD. T.07.04.2008, E.2008/7571, K.2007/14449. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T. 28.07.2022].

¹⁰⁸⁹ Y.9.HD. T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1> [E.T. 28.06.2022].

neden tanımı yapılmamış, geçerli neden olabilecek haller sayılmıştır. Genel kabule göre geçerli neden, işçinin yeterliliği veya davranışlarından ya da işyerinin, işletmenin ya da işin gereklerinden kaynaklanan işyerinin normal işleyişine zarar veren nedenlerdir.¹⁰⁹⁰ Geçerli nedenin iki farklı şekilde ortaya çıktığını kabul etmek mümkündür.¹⁰⁹¹ Buna göre geçerli neden, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler ve işyerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır.¹⁰⁹² Ülke koşulları ve iş hayatının dinamikleri göz önünde bulundurularak geçerli nedenin tespiti açısından bu şekilde bir tasnifin yapılması tercih edilmiştir.¹⁰⁹³

İşçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan nedenler işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler olmakla birlikte, işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenler ise işyerinden kaynaklanan nedenlerdir.¹⁰⁹⁴ İşçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan nedenlerin geçerli neden olarak kabul edilebilmesi için işyerinde bir olumsuzluğa yol açması gerekir. İşçinin bir davranışı toplum içinde onaylanmayıp bir olumsuzluğa yol açsa da, söz konusu davranış işyerindeki üretim ve iş ilişkisini olumsuz etkilemediği sürece geçerli neden olarak kabul edilmez.¹⁰⁹⁵ Şu husus vurgulamalıdır ki, işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebilmesi için dayandığı nedenin geçerli bir neden olması gerekmektedir.¹⁰⁹⁶ Aksi halde işverence yapılan fesih geçersiz fesih olacaktır.¹⁰⁹⁷

¹⁰⁹⁰Tulukçu. *İş Güvencesi-İşe İade*. s. 243-245; Akyiğit. a.g.e., s. 296; Ayşe Köme. "İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2009). s. 91-92.

¹⁰⁹¹Centel. a.g.e., s. 71-72; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 203; Sami Narer. *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. 3. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2018). s. 106-108.

¹⁰⁹²Süzek. *İş Hukuku*. s. 577-579; Centel. a.g.e., s. 72-74.

¹⁰⁹³Seçkin Nazlı. "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. c. 20. S. 4-5. (Ankara 2007). s. 85-86; Narer. *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. s. 108-110.

¹⁰⁹⁴Ekici. a.g.t., s. 46; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 203-205.

¹⁰⁹⁵Akdağ. a.g.t., s. 101; Dilara Barış. "İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı". (Yüksek Lisans Tezi Antalya Bilim Üniversitesi 2021). s. 59-60.

¹⁰⁹⁶İbrahim Subaşı. *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2011). s. 5-7; Narer. *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. s. 106-107.

¹⁰⁹⁷Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 132-133; Akyiğit. a.g.e., s. 296-297; Aslı Yavuz. "Türk İş Hukuku'nda Genel İş Güvencesinin Kapsam ve Koşulları". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2010). s. 41-43.

Önemle belirtmek gerekir ki geçerli neden, haklı neden ağırlığında olmayan işin ve işyerinin olağan akışını bozan ve olumsuz etkileyen nedenlerdir.¹⁰⁹⁸ Meseleyi bir örnekle açıklayacak olursak, aynı veya benzer özelliklerle bir işi gören işçi ile mukayase edildiğinde, işçinin daha az verimle çalışması veya eskiye nazaran işçiden daha az verim alınması gibi durumlarda geçerli neden söz konusu olmaktadır.¹⁰⁹⁹ Zira işçinin düşük performans göstermesi ve bu durumun geçici nitelikte olmaması geçerli neden olarak kabul edilmektedir.¹¹⁰⁰

Geçerli nedenin varlığı halinde işveren iş akdini feshetme yoluna gidebilmektedir.¹¹⁰¹ Ancak böyle bir durumda dahi işverenin en son çare olarak iş akdini feshetmesi gerekir.¹¹⁰² Zira işçinin kolay bir şekilde işini kaybetmemesi adına "feshin son çare olması" ilkesi büyük önem taşımaktadır.¹¹⁰³ İşverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi açısından geçerli neden kıstasının getirilmesinin temelinde de işverenin keyfî feshine bir sınırlandırma getirme ve işvereni denetleme düşüncesi yatmaktadır.¹¹⁰⁴ O nedenle işveren son çare olarak iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilmektedir.¹¹⁰⁵ Bu bağlamda feshin son çare olması ilkesini açıklamak gerekirse, işverenin iş akdini hemen feshetmemek için, diğer tüm yollara başvurması ve bir sonuç alamaması halinde iş akdini feshetmesi şeklinde ifade edilebilir. Örneğin işverenin iş akdini feshetmeden önce işçiyi işyerinde başka bir bölümde çalıştırması mümkünse, işçiyi orada çalıştırması, sonuç alamaması halinde iş akdini

¹⁰⁹⁸ Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 213; Süzek. *İş Hukuku*. s. 577-578.

¹⁰⁹⁹ Makas. a.g.m., s. 161; Barış. a.g.t., s. 29-31; Narter. *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. s. 106.

¹¹⁰⁰ Betül Orakçılar. "Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2021). s. 26-27; Ali Güzel. "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare(ultima ratio) İlkesinin Gözetilmesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S. 1. (İstanbul 2005). s. 162-164.

¹¹⁰¹ Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 240-242; Akyiğit. a.g.e., s. 297.

¹¹⁰² Kalkan. a.g.m., s. 300; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 283-285; Narter. *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. s. 106-108.

¹¹⁰³ Nüvit Gerek. "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih". *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*. S. 2. (Ankara 2015). s. 7-8; Güzel. a.g.m., s. 163-164.

¹¹⁰⁴ Subaşı. *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. s. 5.

¹¹⁰⁵ Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 283-284; Kalkan. a.g.m., s. 300; Gerek. "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih". s. 7-8.

feshetmesi gerekir. İşverenin işçiyi başka bir bölüme göndermesine karşın işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları son bulmamışsa, işveren geçerli nedenle iş akdini feshedebilecektir.¹¹⁰⁶ İşçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları son bulmamışsa işçiye makul bir süre verilmeli ve işçinin yetersizliğini veya olumsuz davranışını giderememesi halinde iş akdinin feshi mümkün olmalıdır.¹¹⁰⁷ Ayrıca geçerli nedenin söz konusu olması için mutlaka işverenin hemen zarar görmesi şart olmayıp, tekrar zarar görme ihtimalinin varlığı dahi yeterli olmaktadır.¹¹⁰⁸

İşçinin olumsuz davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenler işçinin kişiliğine bağlı geçerli nedenlerdir.¹¹⁰⁹ Böyle bir durumda çalışma düzeninin olumsuz etkilenmesi söz konusu olacağı için işveren geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹¹¹⁰ Yargıtay, işçinin ihmalde bulunarak özen yükümlülüğünü ihlal etmesi nedeniyle çalışma düzeninin olumsuz etkilenmesi halinde işverenin haklı nedenle olmasa da geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹¹¹¹ Ancak işveren geçerli nedenle iş akdini feshettiğinde de bir usul¹¹¹² takip etmesi gerekmektedir.¹¹¹³ "Sözleşmenin feshinde usul" başlığını taşıyan İş K. m. 19/2'de belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçinin kendisine yöneltilen iddialara ilişkin savunması alınmadan verimi veya davranışları gerekçe gösterilek iş akdi feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları nedeniyle iş akdi feshedilmeden

¹¹⁰⁶Tulukçu. *İş Güvencesi-İşe İade*. s. 243-245; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 203-205; Kalkan. a.g.m., s. 288-289.

¹¹⁰⁷Akdağ. a.g.t., s. 102-103; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 196-203; Güzel. a.g.m., s. 163-165.

¹¹⁰⁸Makas. a.g.m., s. 164-165; Kar. a.g.m., s. 90-91; Akyiğit. a.g.e., s. 296-297; Ayrıca bkz. <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T. 30.03.2024].

¹¹⁰⁹Akyiğit. a.g.e., s. 296; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 375-376.

¹¹¹⁰Ekici. a.g.t., s. 48; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 134.

¹¹¹¹Y.9.HD, T.24.03.2008, E.10363/2008, K.6019/2008 <https://www.hukukihaber.net/is-guvencesinde-otuz-isci-kosulu-olcutu-uzerine-degerlendirme> [E.T. 03.08.2022].

¹¹¹²Y.9.HD, T.24.10.2016, E.2015/36433, K.2016/18327 <https://calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/is-sozlesmesinin-gecerli-nedenle-feshi-icin-yazili-yapilmasinin-zorunlu-olmasi> [E.T. 16.04.2024]: İşverenin fesih nedenini yazılı bildirmesi, fesih bildiriminde bulunduğu açık ve kesin olarak neden iş akdini feshettiğini açıklaması gerekir. Ayrıca işveren bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olup, daha sonra işverenin bu fesih nedenini değiştirmesi mümkün değildir. Ek olarak işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedeceği birden çok işçi olsa dahi, her bir işçi için ayrı ayrı yazılı şekilde fesih bildirimi yapılmalıdır.

¹¹¹³Kalkan. a.g.m., s. 288-300; Güzel. a.g.m., s. 107-108.

önce mutlaka işçinin savunmasının alınması gerekir.¹¹¹⁴ İşçinin savunması alınmadan¹¹¹⁵ geçerli nedenlerin olduğu gerekçe gösterilerek yapılan fesih usulsüz fesih olacaktır.¹¹¹⁶

Öğreti, geçerli nedenle fesih açısından işçinin yetersizliğine vurgu yapmış, işçinin yetersiz olması halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceğini, bu nedenle İŞK.m.19'da geçen "verim" ifadesinin de "yeterlilik" şeklinde anlaşılmasının daha yerinde olacağını ileri sürmüştür.¹¹¹⁷ Öğretide bir görüş de, işçinin kusuru olmasa da yetersizliği nedeniyle işverenin geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini, bir başka ifadeyle işçinin yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshi açısından kusur şartının aranmayacağını ifade etmiştir.¹¹¹⁸ Kanaatimizce bu görüş yerindedir, zira işçinin yetersiz olması için kusurlu olmasına gerek yoktur. İşçi kasti veya ihmali bir davranışta bulunmasa dahi yetersiz olabilir. Kusur daha ziyade davranışla ilgili bir hareket tarzı olup, işçinin yetersiz olması onun kusurlu olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin işçi yıllar içinde teknolojide yaşanan gelişmelere bağlı olarak yaptığı işte yetersiz kalmış, yeni gelişmeleri öğrenmeye çabalamış ama yaşlanmasına bağlı olarak yeterli hale gelememiş olabilir. Burada yetersizliği dolayısıyla işçinin bir kusuru bulunmamaktadır.

Görüldüğü gibi işçinin yetersizliği nedeniyle işverenin geçerli nedenle iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Ancak işveren işçinin yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesini

¹¹¹⁴Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 133; s. Barış. a.g.t., s. 45-46; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 268.

¹¹¹⁵Yargıtay da işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebilmesi için fesihten önce mutlaka işçinin savunmasını alması gerektiğini belirtmiştir Y.9.HD, T.24.09.2018, E.2018/2118, K.2018/16485 <https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-2118.htm> [E.T. 17.04.2024]. Ancak Yargıtay başka bir kararında işverenin gerekli prosedürü izleyip sadece işçinin savunmasını almaması nedeniyle yapılan feshin geçersiz olmayacağına hükmetmiştir Y.22.HD, T.03.05.2018, E.2017/24792, K.2018/9808 <https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2017-24792.htm> [E.T. 17.04.2024].

¹¹¹⁶Gerek. "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih". s. 7-8; Akyiğit. a.g.e., s. 291-292.

¹¹¹⁷Süzek. *İş Hukuku*. s. 622-625; Centel. a.g.e., s. 135-137; Murat Şen. "İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli Süresi ve İspatı". *EÜHFD*. C. X. S. 3-4. s. 375-376.

¹¹¹⁸A. Eda Manav Özdemir. "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Geçerli Fesih Sayıldığı Haller". *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. c. 11. S. 2, (Ankara 2010) s. 73-74; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak. *İş Kanunu Şerhi Cilt 1*. 2. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2008). s. 486-487.

feshedecek olsa dahi öncelikli olarak işçinin savunmasını almak zorundadır.¹¹¹⁹ O halde işçinin yetersizliğinden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Genel olarak işçinin yetersizliği, işçi sözleşme ile tayin edilen işi görme konusunda gerekli niteliklere ve özelliklere sahip olmasına karşın, yeterince çalışmıyorsa, gereken çabayı göstermiyorsa, yeri geldiğinde inisiyatif alamıyor ve hızlı karar veremiyorsa, dinamik ve etkin değilse işçinin yetersizliğinden bahsetmek mümkün olacaktır.¹¹²⁰ İşçinin çeşitli nedenlerle iş konusunda yetersiz kalması mümkündür. Bu bağlamda işçinin hastalanması, performansının düşmesi, yaşlanması, emekliliğinin gelmesi gibi nedenlerle yetersizlik söz konusu olmakla birlikte, işçiye duyulan güvenin azalması yanında niteliksel açıdan da işçinin yetersiz hale gelmesi, işçinin yetersiz duruma düşmesi mümkündür.¹¹²¹ Öyle ki, işçinin verimliliğinin düşmesi veya verimsiz olması, performansının düşmesi¹¹²², işe gereken ilgi ve alakayı göstermemesi veya ilgisinin azalması, işe yatkınlığının olmaması, geç öğrenmesi, kendini geliştirememesi, sürekli hastalanması, işe ve işyerine uyum sağlayamaması vb. durumlarda işçinin yetersizliği tartışmaya açılacaktır.¹¹²³ Ancak işçinin yetersizliğinin iddia edilmesi halinde bu durumun ispatlanarak, somut delillerle ortaya koyulması gerekmektedir. O açıdan performans değerlendirme sistemine gidilmesi önemlidir. Ayrıca performans değerlendirmelerinin de belli kriterler ile yapılması gerekir. Buna göre performans değerlendirmelerinin düzenli uygulanması, periyodik olarak yapılması, objektif olması, işçilere sonucun bildirilmesi, lüzumlu görülürse işçilerden

¹¹¹⁹ Akyiğit. a.g.e., s. 291-292; Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 133; Barış. a.g.t., s. 45-46; Şen. "İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli Süresi ve İspatı". s. 375.

¹¹²⁰ Gülsevil Alpogut. "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik". *Bankacılar Dergisi*. S. 65. (İstanbul 2008). s. 92-93; Büşra Yaşar. "İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi". *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi*. c. 25. S. 2. (Erzincan 2021). s. 387-389; Orakçılar. a.g.t., s. 71.

¹¹²¹ Centel. a.g.e., s. 87-95; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 248.

¹¹²² Yargıtay performans düşüklüğünün bir haklı neden teşkil etmediğini, performans düşüklüğüne bağlı olarak iş görme ediminin gerektiği şekilde ifa edilememesi ve işyerindeki normal iş akışını etkilemesi nedeniyle geçerli neden kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Zira performans düşüklüğü nedeniyle işçinin iş görme borcunu kötü ifası mümkündür YHGK, T.05.04.2017, E.2015/9-1598, K.2017/643 <https://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-9-1598.htm#:~:text=Buna%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1k%20i%C5%9F%C3%A7inin%20i%C5%9Finin%20uyar%C4%B1lara, getirirse%20ge%C3%A7erli%20fesih%20hakk%C4%B1n%C4%B1%20kullanabilecektir.> [E.T. 17.04.2024].

¹¹²³ Alpogut. a.g.m., s. 93-95; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 134.

savunma istenmesi, uyarıların ve müşteri şikayetlerinin dikkate alınması yararlı olacaktır.¹¹²⁴ Yine belli bir sistem ve kurallar dahilinde yapılan performans değerlendirmeleri işçinin işine gereken özeni gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve ne ölçüde özen gösterdiğinin saptanması açısından da fayda sağlayacaktır. İşçinin gereken özeni göstermediğinin tespit edilmesi durumunda da işverenin iş akdini feshedip feshedemeyeceği, feshedecekse de geçerli nedenle mi haklı nedenle mi feshedeceği sorusu gündeme gelmektedir. Ancak iş akdinin feshi için tek başına yapılan bu değerlendirme yeterli olmayıp, somut olayın özelliklerine de bakılması gerekmektedir.¹¹²⁵

Görüldüğü üzere geçerli neden, işçinin davranışları sonucunda ortaya çıkan, haklı nedenle fesih ağırlığına ulaşmamış ancak, işyerinin normal işleyişini sekteye uğratan ve işçinin iş görmesini olumsuz şekilde etkileyen hallerdir.¹¹²⁶ Bununla birlikte haklı neden-geçerli neden ayrımının daha net çizgilerle belirlenebilmesi açısından Yargıtay'ın verdiği kararlar önemli bir rol oynamaktadır.¹¹²⁷ Yargıtay işçinin özen yükümlülüğünü ihlali, haklı neden ağırlığında olmasa da işçinin iş görme edimini olumsuz etkileyecek ağırlıkta ise işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğine hükmetmiştir.¹¹²⁸ Ancak böyle bir durumda dahi işverenin fesih bildirimini yazılı yapması, fesih nedenini açık ve kesin şekilde göstermesi ve işçinin savunmasını alması gerekir.¹¹²⁹ Ayrıca işveren işçinin sözleşmesini feshetmeden önce her yola gitmiş olmalıdır.¹¹³⁰ Yargıtay başka bir kararında haklı nedenle feshin İş K. m. 25'de düzenlendiğini, iş akdinin haklı nedenle feshedilebilmesi için bu

¹¹²⁴ Orakölar. a.g.t., s. 7-12; Erol Akı ve Tunç Demirbilek. "Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". *Sosyoekonomi*. c. 11. S. 11. (Ankara 2010). s. 85-87.

¹¹²⁵ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklin-edenle-feshedilebilir-mi> [E.T. 10.08.2022].

¹¹²⁶ Mehmet Bulut. a.g.e., s. 59-60; Ekici. a.g.t., s. 48; Barış. a.g.t., s. 29-31.

¹¹²⁷ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklin-edenle-feshedilebilir-mi> [E.T. 10.08.2022].

¹¹²⁸ Y.9.HD, T.07.04.2008, E.2008/7571, K.2007/14449 https://www.kararara.com/forum/viewt_opic.php?f=47&t=14921 [E.T. 10.08.2022].

¹¹²⁹ Y.9.HD, T.24.10.2016, E.2015/36433, K.2016/18327 <https://calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/is-sozlesmesinin-gecerli-nedenle-feshi-icin-yazili-yapilmasinin-zorunlu-olmasi> [E.T. 16.04.2024].

¹¹³⁰ Tulukçu. *İş Güvencesi-İşe İade*. s. 243-245; Arslan. *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. s. 17; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". s. 181-182.

nedenlerden birinin gerçekleşmesi gerektiğini, haklı neden söz konusu olduğunda dürüstlük ve iyiniyet kuralları gereği iş ilişkisinin çekilmez hale geldiğini, geçerli neden söz konusu olduğunda ise tam olarak iş ilişkisi çekilemez hale gelmemesine karşın, iş ilişkisinin ve iş işleyişinin zarar gördüğünü ortaya koymuştur.¹¹³¹ Bu çerçevede geçerli neden haklı neden ağırlığına ulaşmamış nedenlerdir. Geçerli nedenler, işyerinin normal akışını önemli ölçüde olumsuz etkilemekle birlikte, işçinin iş görmesini de olumsuz etkilemektedir.¹¹³² Zira bu tür nedenden dolayı işçinin verimliliğinin düşmesi ve performansının azalması da mümkündür.¹¹³³

2.2.1.3.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Sözleşmenin Geçerli Neden Feshi

İş görme borcu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçları arasında yer almaktadır.¹¹³⁴ İşçi, iş görme borcunu ifa ederken gereken özeni göstermekle yükümlüdür.¹¹³⁵ Böyle bir durumda işverenin iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin sözleşmesini ne şekilde feshedeceği sorusu akla gelmektedir. İşveren iş akdini feshetme yoluna gittiğinde, işçinin ne ölçüde borca aykırı davrandığı hususu önem arz etmektedir. Bu kapsamda borca aykırılığın ağırlığına göre işveren haklı nedenle veya geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹¹³⁶ İş K. m. 25/ıı-h'ye göre işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatılmasına karşın yapmamak için ısrar etmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Buna göre işçinin ısrarlı bir şekilde iş görme borcunu ifa etmemesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecekken, bazı

¹¹³¹ Y9.HD, T.13.12.2010, E.2009/39671, K.2010/37399 https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009_39671-k-2010-37399-t-13-12-2010-feshin-gecersizligi-ve-ise-iade-davasi/812578 [E.T. 14. 08.2022]: Geçerli nedenle fesihte, haklı nedenle feshi gerekli kılmayan ama işyerindeki normal iş akışını olumsuz etkileyen durumlar söz konusu olmaktadır. Ancak geçerli nedenle fesih açısından da İş Kanunu'nun çizdiği sınırlar içinde hareket edilmesi gerekmektedir. Haklı nedenle fesihte iş ilişkisini kopma noktasına getirecek ağır bir durum ortaya çıkmaktadır.

¹¹³² Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 213; Deniz Demir. "Karar İncelemesi: Haklı Neden Geçerli Neden Ayırımı". *Çalışma ve Toplum*. S. 3. (İstanbul 2007). s. 15-17.

¹¹³³ Kotman. a.g.t., s. 83-85; Köme. a.g.t., s. 97-99; Barış. a.g.t., s. 33-35.

¹¹³⁴ Akkurt. a.g.m., s. 48-49; Yener. a.g.e., s. 114-115; Özkan. a.g.e., s. 97-98; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 242-243.

¹¹³⁵ Feyzi Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 26; Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 167-168; Kurşun. a.g.e., s. 66; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550.

¹¹³⁶ Orakçılar. a.g.t., s. 109-110; Deniz Demir. a.g.m., s. 16-17.

zamanlar işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi ve bu durumun da işyerinde olumsuzluğa yol açması halinde işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğini söylemek mümkün olacaktır.¹¹³⁷ Ayrıca işçinin iş görme borcunu özensiz ifa etmesi nedeniyle işyerinde bir zararın oluşması da mümkün bulunmaktadır. Böyle bir durumda işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretine karşılık gelmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹¹³⁸ Ancak, işçinin verdiği zarar, 30 günlük ücret tutarından az olsa dahi, bu şekilde sürekli işçi zarara sebep olmakta ise işçinin davranışları nedeniyle işverenin geçerli nedenle iş akdini feshetmesi mümkün olacaktır.¹¹³⁹ Zira işçinin hareketi işveren açısından haklı neden oluşturacak nitelikte olmasa da iş ilişkisine zarar vermektedir.¹¹⁴⁰ Nitekim, işçinin verdiği zarar 30 günlük ücret tutarına karşılık gelmese de, gereken özeni göstermeyen işçi, işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumamıştır.¹¹⁴¹

Özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilmektedir. Zira işçinin işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata verdiği zarar 30 günlük ücretinden az olsa da, bu sebeple iş akışının olumsuz etkilenmesi ve verimliliğin düşmesi mümkündür.¹¹⁴² Şu halde oluşan zarar işçinin 30 günlük ücretine karşılık gelmese dahi, işçinin işvereni zarara sokması geçerli fesih nedenidir. Önemle belirtmek gerekir ki, sadece zarara sebep olmak değil, tekrar zarar tedirginliği oluşturmak da geçerli fesih nedenidir. Vaka, işçi önceden 30 günlük ücret tutarından az bir zarara neden olmuş ama işveren iş akdini geçerli nedenle feshetme yoluna gitmemiş olabilir. İşveren söz konusu

¹¹³⁷Kar. a.g.m., s. 21-22; Akdağ. a.g.t., s. 109-110: Uyarı ile tolere edilebilecek hafiflikte olmayan ancak haklı nedenle fesih için yeterli ağırlığa ulaşmayan şekilde işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi halinde geçerli nedenle iş akdinin feshi imkanı doğacaktır. Haklı nedenle iş akdinin feshi için uyarılara rağmen işçinin iş görme borcunu sürekli şekilde yerine getirmemesi gerekir. İşçinin görevini yapmaması nedeniyle bir iki kez uyarılmasına bağlı olarak iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi söz konusu olmayacaktır.

¹¹³⁸Makas. a.g.m., s. 164; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 59; Ekici. a.g.t., s. 48; Barış. a.g.t., s. 29-31.

¹¹³⁹Y.9.HD, T. 31.03.2008, E. 2007/29966, K.2008/7020. <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2007-29966-k-2008-7020-t-31-03-2008-iscinin-isverene-zarar-vermesi/378345> [E.T. 30.04.2024].

¹¹⁴⁰Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209-210; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 134.

¹¹⁴¹Süzek. *İş Hukuku*. s. 378-379; Akyiğit. a.g.e., s. 286-287.

¹¹⁴²Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 344.

zarar ortaya çıktığında iş akdini geçerli nedenle feshetmemesine karşın, işçinin tekrar zarara sebebiyet verebileceği endişesiyle iş akdini geçerli nedenle feshedebilmektedir.¹¹⁴³ Öyleyse 30 günlük ücret tutarından az bir zarara sebebiyet veren veya daha önce böyle bir zarara sebep olan ve ileride de tekrar böyle bir zarara sebep olacağı endişesini yaratan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. Ancak işçinin kişisel bilgi, beceri ve ehliyeti dışında işçiye bir iş verilmiş ve bu nedenle bir zarar meydana gelmişse, o durumda özen borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır. Böyle bir durumda geçerli nedenin oluştuğunu söylemek hakkaniyetli olmayacaktır. Ayrıca işçiye bilgi, beceri ve ehliyetine uygun iş verilmiş olsa dahi, bu şekilde çalışan işçilerin verdiği her türlü zararın da geçerli neden olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Örneğin işçinin çok küçük miktarda bir zarara sebep olması halinde fesih için geçerli neden oluşmamaktadır.¹¹⁴⁴ Şüphesiz kimseden hiçbir kusuru olmadan iş yapmasını beklemek, hayatın olağan akışı ile örtüşen bir durum değildir. Bu nedenle işçinin belli başlı ufak hatalar yapması fesih nedeni oluşturmamaktadır. Bir başka ifadeyle işçinin makul seviyede yaptığı hatalar iş akdinin feshine yol açmamaktadır. Ancak işçinin makul karşılanamayacak şekilde eksik, kötü veya yetersiz iş yapması¹¹⁴⁵ halinde iş akdinin feshi söz konusu olabilecektir.¹¹⁴⁶

Bu çerçevede işverenin geçerli nedene dayanarak iş akdini feshedebilmesi için öncelikli olarak fesih nedenini işçiye yazılı şekilde bildirmesi gerekmektedir.¹¹⁴⁷ İşveren yaptığı bu yazılı bildirimde fesih nedenini açık ve kesin olarak ortaya koymalıdır.¹¹⁴⁸ Yine işverence yapılan feshin, işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları ya da işyerinin, işletmenin

¹¹⁴³ Orakçılar. a.g.t., s. 112; Makas. a.g.m., s. 163-165.

¹¹⁴⁴ Makas. a.g.m., s. 164-165; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 240-243.

¹¹⁴⁵ Yargıtay, işçinin eksik, kötü veya yetersiz iş görmesi halinde işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğine hükmetmiştir. Zira böyle bir durumda iş akışı olumsuz etkilenebilmektedir. YHGK, T.05.04.2017, E.2015/9-1598, K.2017/643 <https://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-9-1598.htm#:~:text=Buna%20kar%C5%9F%C4%B1%20C4%B1k%20i%C5%9F%C3%A7inin%20i%C5%9Fini%20uyar%C4%B1lara, getirirse%20ge%C3%A7erli%20fesih%20hakk%C4%B1n%C4%B1%20Okullanabilecektir.> [E.T. 17.04.2024].

¹¹⁴⁶ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 252-253; Orakçılar. a.g.t., s. 111; Çevik. a.g.t., s. 227-229.

¹¹⁴⁷ Süzek. *İş Hukuku*. s. 509-510; Kar. a.g.m., s. 90-92.

¹¹⁴⁸ Tulukçu. *İş Güvencesi-İşe İade*. s. 243-245; Senyen Kaplan. "İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması". s. 181-182; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 117.

yahut işin gereklerinden kaynaklı olması gerekmektedir.¹¹⁴⁹ Ancak öğretide bir görüş işçi çalışmaya başlamadan önce de iş akdinin geçerli nedenle feshedilebileceği yönündedir. Bu görüşe göre işçinin işe başlamadan önce yanlış bilgi veya belge vermek suretiyle işvereni yanıltması halinde, işçinin işe başlamasını beklemeksizin işverenin sözleşmeyi feshetmesi mümkün olacaktır.¹¹⁵⁰ En nihayetinde işçi çalışmaya başladıktan sonra da, sürekli işe ilgisiz olması, sorumluluklarını yerine getirmemesi, sorumlu davranışlar sergilememesi, iş için yetersiz kalması, işyerinde verimliliği düşürmesi, işe gereken özeni göstermemesi gibi durumlarda geçerli nedenle iş akdinin feshi mümkün olacaktır.¹¹⁵¹ Özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesi haklı nedenlerle feshedilebileceği gibi geçerli nedenlerle de feshedilebilmektedir.¹¹⁵² Burada yaşanana olaya göre işçinin ne ölçüde özen borcunu ihlal ettiği, özen borcuna aykırılığın işveren ve işyeri açısından ne gibi sonuçlar doğurduğu yönünde bir değerlendirme yapılmalıdır.¹¹⁵³ Ancak özen borcuna aykırılık gerekçesiyle iş akdini geçerli nedenle feshetmek isteyen işverenin hangi süreler içerisinde iş akdini feshedebileceğine yönelik İş Kanunu'nda bir düzenleme yoktur. Öğretiye göre işverenin geçerli nedenin söz konusu olduğu tarihten itibaren iyiniyet kuralları dahilinde makul bir süre içinde iş akdini feshetmesi yerinde olacaktır.¹¹⁵⁴

2.2.2. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle Doğan Zararın Tazmini

İş K. m. 26/II hükmünde, *"....Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları*

¹¹⁴⁹ Akyiğit. a.g.e., s. 296; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 205-206.

¹¹⁵⁰ Diliüz. a.g.t., s. 42; Makas. a.g.m., s. 165.

¹¹⁵¹ Orakçılar. a.g.t., s. 110-111; Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 203-205; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 573-577.

¹¹⁵² Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 133-136; Çevik. a.g.t., s. 227-230; Yener. a.g.e., 29-30;

¹¹⁵³ Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 213-214; Albayrak Gül. a.g.m., s. 180-182; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 211-213.

¹¹⁵⁴ Makas. a.g.m., s. 162; Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 245-247; Kanaatimizce geçerli neden söz konusu olduğunda işverenin makul bir süre içinde iş akdini feshetmesi gerekir. Olayın üzerinden çok vakit geçtikten sonra işverenin geçerli nedenle iş akdini feshetmeye kalkması hakkaniyetli olmayacaktır. Zira bu süre zarfında sürekli işçi iş akdi feshedilecek mi feshedilmeyecek mi belirsizlik içinde beklemek durumunda kalacaktır. Dolayısıyla geçerli neden söz konusu olduğunda işveren yasal prosedüre uyarak makul süre içinde iş akdini feshetmelidir.

saklıdır..." şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Adı geçen hükme göre işveren, özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işçiden ortaya çıkan zararı tazmin etmesini de isteyebilmektedir.¹¹⁵⁵ Dolayısıyla özen borcuna aykırılık, tazminat sorumluluğuna gerekçe teşkil etmektedir.¹¹⁵⁶ Yargıtay da bu şekilde zarara yol açan işçinin bu zararı tazmin etmesi gerektiğine hükmetmiştir.¹¹⁵⁷

Belirtelim ki, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma ve bir zararın meydana gelmemesi için her nevi gereken özeni gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹¹⁵⁸ Aksi halde işçinin ortaya çıkan zarardan dolayı sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹¹⁵⁹ Bununla birlikte özen borcu kapsamında işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması, işverenin ve işyerinde bulunan diğer çalışanların zarar görmemesi için özen yükümlülüğü olmakla birlikte, işyerinde bulunana araç, gereç ve malzemelerin de zarar görmemesi için azami surette özen göstermesi gerekmektedir. Aksi halde özen borcuna aykırı davranan işçi ortaya çıkan zarardan sorumlu olacaktır.¹¹⁶⁰ Ayrıca işçinin işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve techizara verdiği zarar kapsamında sorumluluğunun belirlenmesi açısından zararın boyutu da önem taşımaktadır.¹¹⁶¹

Anlaşılabacağı üzere özen borcuna aykırı davranan işçinin tazminat sorumluluğu da söz konusu olabilmektedir. Ancak işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından işçinin

¹¹⁵⁵Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 336; A.y.

¹¹⁵⁶Kotman. a.g.t., s. 82; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 112-113.

¹¹⁵⁷Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.23.06.2023].

¹¹⁵⁸Aydınlı. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 236-237; Mehmet Şirin Erdoğan. "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini". *E-Journal of Yaşar University*. c. 8. Özel Sayı. (İzmir 2013). s. 1103; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. s. 144-145; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 133-135: Özen borcu kapsamında işçinin hem çalışanların hem de işyerinde bulunan eşyaların zarar görmemesi açısından özen göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin özen borcu sadece çalışan sağlığı ile sınırlı bir yükümlülük değildir. İşçinin özen borcuna aykırı davranarak işyerindeki çalışanların yanında işyerindeki eşyalara zarar vermesi halinde daha ağır bir sorumluluğu doğmaktadır.

¹¹⁵⁹Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 1-2; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 112-113.

¹¹⁶⁰Dursun. a.g.m., s. 2422; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 325-326.

¹¹⁶¹Makas. a.g.m., s. 162-163; Muş. a.g.e., s. 2-3.

sebeup olduğu hasara bakılması gerekmektedir.¹¹⁶² Yine işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından sözleşme ile işçiye yüklenen yükümlülüklerle de bakılması önem arz etmektedir.¹¹⁶³ Bu açıklamalar çerçevesinde hangi şartlar altında işçinin ortaya çıkan zararı tazmin edeceğini incelemek isabetli olacaktır. Zira özen borcuna aykırı davranan işçinin mutlaka bir tazmin yükümlülüğü olacağını söylemek doğru olmayacaktır. Bunun için belli koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.¹¹⁶⁴

2.2.2.1. Koşulları

2.2.2.1.1. Borca Aykırılık

Sözleşme ilişkisine giren tarafların, edim yükümlülüklerini yerine getirirken ihtimam göstermesi, dikkatli olmaları ve gereken çabayı harcamaları gerekmektedir. Aksi halde borca aykırılık meydana gelmektedir.¹¹⁶⁵ Bu nedenle borcunu ifa edemeyen tarafın da sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Zira sözleşme ilişkisine giren her iki tarafın da karşılıklı yükümlülükleri bulunmaktadır.¹¹⁶⁶ Ancak bu başlık altında işçi açısından borca¹¹⁶⁷ aykırılık ele alındığı için, işçiye merkeze alan açıklamalar yapılacaktır.¹¹⁶⁸ Borca aykırılıktan maksat ise özen borcuna aykırılıktır. Bu bağlamda, özen borcuna aykırılık, genel olarak işçinin göstermesi gereken özeni göstermemesi ve özen borcunu ihlal etmesidir.¹¹⁶⁹ Özen borcuna aykırılık, asıl edimin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde söz konusu olup, bu durum kusurun tespiti noktasında önem arz etmektedir.¹¹⁷⁰

¹¹⁶²Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. s. 144-146; Erdoğan. "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini". s. 1103.

¹¹⁶³Kotman. a.g.t., s. 82; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 170-172.

¹¹⁶⁴Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 210-212; Albayrak Gül. a.g.m., s. 175-177.

¹¹⁶⁵Kocağa. a.g.m., s. 77; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-166.

¹¹⁶⁶Kotman. a.g.t., s. 83-84; Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". s. 270-271.

¹¹⁶⁷Korkmaz ve Alp. a.g.e., s. 143.

¹¹⁶⁸Taraflar aralarında akdettikleri sözleşmede özen borcunu kararlaştırmasa dahi, işçinin özen borcu vardır. Ancak taraflar akdettikleri sözleşmede işçinin özen borcunu ilgilendiren detaylı hükümler koyabilmektedir.

¹¹⁶⁹Makas. a.g.m., s. 153; Gizem Ateş. a.g.m., s. 111-112.

¹¹⁷⁰Koyuncu Aktaş. a.g.e., s. 137; Çevik. a.g.t., s. 216-217.

Şöyle ki, işçinin üzerine aldığı işi, hiç ifa etmemesi veya sözleşme, kanun, iç yönetmelik vb. gibi düzenlemelerde getirilen kurallara aykırı şekilde gereği gibi ifa etmemesi yahut gereken özeni göstermemesi halinde borca aykırılık söz konusu olmaktadır.¹¹⁷¹ Ayrıca özen borcuna aykırılık, sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Zira sadakat borcu, özen borcunu da kapsayan, mahiyeti itibarıyla işçinin gereken dikkat ve çabayı göstermesini de arayan bir borçtur.¹¹⁷² Nitekim özen borcu, aynı zamanda işçinin işverenin menfaatlerini koruması ve kendisine verilen işi özenle yapması anlamına gelmektedir.¹¹⁷³

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde, işverenin bir menfaat kaybı yaşamaması ve bir hak ihlalinin oluşmaması adına işçinin objektif olarak kendisinden beklenen tüm tedbirleri alması ve gerekli dikkat, azim ve çabayı göstermesi gerekmektedir.¹¹⁷⁴ O halde, işçinin öngörülebilir hak ihlalinin kaçınması, objektif olarak kendisinden beklenen özeni göstermesi zorunludur.¹¹⁷⁵

Anlaşılabacağı üzere özen borcu, sözleşme ile hedeflenen amacın elde edilebilmesi uğrunda iş görme ediminin ifa edilmesine hizmet etmektedir. Bu nedenle işçi iş görme edimini ifa ederken kendi kapasitesi çerçevesinde gereken ihtimamı göstermeli, mesleki bilgi, beceri, donanımını, yeteneklerini ve tecrübesini işin gerekleri doğrultusunda kullanmalıdır.¹¹⁷⁶ Aksi halde işçinin iş görme edimini yerine getirirken gereken dikkat ve çabayı göstermemesi nedeniyle özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. Ayrıca böyle bir durumda iş görme borcuna da aykırılık söz konusu olacaktır. Bu durumda ise, sözleşmenin ihlali gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır.¹¹⁷⁷

¹¹⁷¹Dursun. a.g.m., s. 2425; Özekinci. a.g.t., s. 29; Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Makas. a.g.m., s. 152-153.

¹¹⁷²Ertaş. a.g.e., s. 29-30; Kayırgan. a.g.m., s. 462; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4.

¹¹⁷³Taştekin. a.g.m., s. 87; Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2322-2323.

¹¹⁷⁴Gilcher. a.g.e., s. 33; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326; Yener. a.g.e., s. 114-116; Kurşun. a.g.e., s. 66-67; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-551.

¹¹⁷⁵Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". s. 72; Bedir. a.g.m., s. 157-158.

¹¹⁷⁶Çevik. a.g.t., s. 221; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216.

¹¹⁷⁷Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 114-115; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551.

Belirtmek gerekir ki, özen borcuna aykırılığın iki sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna göre özen borcuna aykırılık halinde işçinin bir yandan TBK m. 400 hükmü kapsamında sorumluluğu doğmakla birlikte, diğer yandandan da İş K. m. 25 hükmü kapsamında sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Yargıtay da, TBK m. 400 hükmünün, TBK'nin yürürlüğe girmesi ile getirilen yeni bir düzenleme olmasına karşın, İş Kanunu'nun kapsamına giren iş ilişkileri açısından da uygulanabilme niteliğine haiz olması nedeniyle özel bir önem taşıdığını ifade etmiştir.¹¹⁷⁸ Diğer taraftan yan edim borcu olan özenle ifa borcuna aykırılık halinde, asli edim borcu olan iş görme borcuna da aykırılık söz konusu olmaktadır.¹¹⁷⁹ Zira işçinin özen borcuna aykırılık nedeniyle iş görme borcunu ihlali, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edim yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmektedir.¹¹⁸⁰ Böyle bir durumda ise işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir.¹¹⁸¹

Yapılan açıklamalar gösteriyor ki, niteliği itibarıyla işçinin özen borcu tek başına bağımsız ayrı bir borç değildir.¹¹⁸² Özen borcu, iş görme borcunun içinde yer alan ve iş görme borcunu tamamlayan bir yan borçtur.¹¹⁸³ Ayrıca her ne olursa olsun, dürüstlük kuralının bir gereği olarak iş görme edimini yerine getirirken işçinin özenle iş görme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹¹⁸⁴

Görülüyor ki, özen borcu tali borç niteliğinde bir borçtur. Tali nitelikte borçların kaderi asli nitelikteki borçlara bağlıdır. Bu bağlamda asli borcun varlığı halinde tali borç da varlık göstermektedir. Asli borcun ortadan kalkması halinde tali borç¹¹⁸⁵ da ortadan

¹¹⁷⁸ Y.9HD, T.26.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255. <https://legalbank.net/belgegecmisi/madde-18/1296526/-1/ilgili-mahkeme-kararlari> [E.T. 19.08.2022].

¹¹⁷⁹ Dursun. a.g.m., s. 2422; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550.

¹¹⁸⁰ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 50; Çevik. a.g.t., s. 214-215.

¹¹⁸¹ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.23.06.2023].

¹¹⁸² Mollamahmutoğlu. "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım". s. 118.

¹¹⁸³ Dursun. a.g.m., s. 2421; Muş. a.g.e., s. 1-2.

¹¹⁸⁴ Avcı. a.g.m., s. 369; Makas. a.g.m., s. 151-152.

¹¹⁸⁵ Özge Erbek. Odabaşı. "Borç İlişkisinde Doğan Yan Yükümlerinin Edim Yükümleriyle Karşılaştırılması". *İzmir Barosu Dergisi*. c. 85. S. 3. (İzmir 2020). s. 70-72.

kalkmaktadır. Öyleyse asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcunun ortadan kalkması veya sözleşmenin geçerliliğini kaybetmesi halinde özen borcu da ortadan kalkacaktır. Bu nedenle özen borcuna aykırılık sonucu işin kötü ifası halinde, iş görme borcuna aykırılık da ortaya çıkmaktadır.¹¹⁸⁶ İşine gereken özeni göstermeyen işçi, iş görme borcuna da aykırı hareket etmiş olmaktadır.¹¹⁸⁷

İş görme borcunun ifası sırasında, kusuruyla işverene zarar veren işçi verdiği zararlardan dolayı sorumludur.¹¹⁸⁸ Özen borcuna aykırılık teşkil eden; iş görme borcunun hiç ifa edilmemesi veya kötü ifası halinde işçinin sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹¹⁸⁹ Özen borcuna aykırılığın şiddetine göre, işçi çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir.¹¹⁹⁰ Yargıtay, işin organizasyonunda ve yönetiminde işverenin eksiklikleri olsa dahi, işçinin bilgi ve becerisinin işin yanlış yapılmasını engelliyecek seviyede olması halinde, zararın ortaya çıkmasında tamamen olmasa da kısmen dahi belli bir oranda işçinin de kusurlu olacağını ifade etmiş ve işçinin özen borcuna aykırılığının duraksamaya yer kalmayacak şekilde belirlenmesi gerektiğini dile getirmiştir.¹¹⁹¹

Tüm bu açıklamalara ek olarak özen borcuna aykırılık, iş görme edimini gerek nitel açıdan, gerekse nicel açıdan etkileyebilmektedir. Zira özen borcuna aykırılık neticesinde işçinin ürettiği ürün miktarında veya ürün sayısında bir azalmanın söz konusu olması mümkündür. Böyle bir durum ortaya çıktığında ise borca aykırılık söz konusu

¹¹⁸⁶Yenisey. "Hizmet Sözleşmesi". s. 305; Aral. *Türk Borçlar Hukukunda Kötü İfa*. s. 10-12; Özcan. *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s. 325; İpek. a.g.e., s. 254-256; Çelik. a.g.e., s. 135-137; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 38.

¹¹⁸⁷Çevik. a.g.t., s. 215; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218.

¹¹⁸⁸<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklin-edenle-feshedilebilir-mi> [E.T. 22.06.2023].

¹¹⁸⁹Saltoğlu Arap. a.g.e., s. 15; Yener. a.g.e., s. 114-115.

¹¹⁹⁰Diliüz. a.g.t., s. 39; Yener. a.g.e., s. 127-129; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 63.

¹¹⁹¹Y.9HD, T.27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652. <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%0FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T. 24.08.2022].

olmaktadır.¹¹⁹² Özen borcuna aykırılığın tespiti açısından işin gereği gibi ifa edilip edilmediği meselesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda özenle iş görmesi halinde gereği gibi ifa söz konusu olmaktadır. Öyleyse işçinin işverenin emir ve talimatlarına aykırı ve özensiz iş görmesi halinde, iş gereği gibi ifa edilmemiş olacaktır.¹¹⁹³ İşçinin iş görme edimini gereği gibi ifa etmemesi halinde özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumluluğu olacaktır.¹¹⁹⁴ Ancak iş görme edimini gereği gibi yerine getiren işçi, istenen sonucu elde edemese dahi yükümlülüğünü yerine getirdiği için özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumlu olmayacaktır.¹¹⁹⁵

Anlaşılabacağı üzere, işçinin gereği gibi iş görme edimini ifa edebilmesi için, gereken özeni göstermesi büyük öneme sahiptir. Bu nedenle sözleşme kurulmadan önce, işçinin hedeflenen sonucu elde edebilmesi için gerekli fiziksel ve ruhsal özelliklere, bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olup olmadığı yönünde bir değerlendirme yapması gerekmektedir. Eğer işçi, iş için aranan özellikleri kendisinin taşıdığını düşünmekte ise, işi kabul etmelidir. O halde işçi, iş için aranan özellikleri taşımadığı halde, sanki bu özellikleri taşıyormuş gibi işi kabul eder ve iş görme edimini ifa ettiği sırada bir zarara sebep olursa özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumlu olmaktadır.¹¹⁹⁶ Kanaatimizce bu anlayış, oldukça isabetlidir. Zira işçinin ilk iş görüşmeleri sürecinde söz konusu işin kendi alanına girip girmediği, görev tanımının ne olduğu yönünde kapsamlı bir araştırma yapması gerekmektedir. Aksi halde işçi, kabul ettiği işi gördüğü sırada gereken özeni göstermeyecektir. Böyle bir durumda özen borcuna aykırılık gündeme gelecektir. Görüldüğü üzere, ilk iş

¹¹⁹² Çevik. a.g.t., s. 221; Özkan Koç. *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. s. 224-225; Makas. a.g.m., s. 156-157.

¹¹⁹³ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 113-115; Yener. a.g.e., s. 95-96; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1217: İşçinin iş görme edimi kapsamında iş ile ilgili işverenin emir ve talimatlarını yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenin iş görme edimini gereği gibi ifa etmesi için işverenin emir ve talimatlarına uyması gerekir. Aksi halde işçi özenle iş görme borcunu ifa etmemiş olacaktır.

¹¹⁹⁴ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/ iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.25.06.2023]: İşçinin iş görme edimini gereği gibi ifa etmemesi özensiz iş görmesi şeklinde bir duruma yol açmaktadır. İşçinin özensiz iş görmesine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçların vahametine göre işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir.

¹¹⁹⁵ Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 68-69; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 98-102.

¹¹⁹⁶ Altan Gürer. a.g.m., s. 218-219; Diliüz. a.g.t., s. 42; Makas. a.g.m., s. 154-156: İşe giriş sırasında işçinin işverene doğru bilgi vermesi aynı zamanda genel davranış yükümlülüğünün bir gereğidir.

başvurusunda iş için aranan özelliklerle işçinin niteliklerinin örtüşmesi gerekmektedir.¹¹⁹⁷ Aranan özellikler ile işçinin niteliklerinin uyumlu olması halinde de işçinin aranan özellikler doğrultusunda özenle iş görme edimini yerine getirmesi beklenmektedir. İşçi aranan özellikler doğrultusunda iş görme edimini yerine getirmediği takdirde özen borcuna aykırı hareket etmiş olmaktadır.¹¹⁹⁸ Bu noktada işçinin eğitimi, bilgi, beceri, yetenekleri, uzmanlığı, ehliyeti, tecrübesi ve bugüne kadar yaptığı işler önem arz etmektedir.¹¹⁹⁹ Bu bağlamda işçinin özen borcuna aykırı davranıp davranmadığının belirlenmesi açısından birtakım kriterlerin getirilmesi mümkündür.¹²⁰⁰ Ancak birçok iş branşının bulunması nedeniyle her iş branşı için genel kuralların önceden belirlenmesi çok sağlıklı olmayabilir. O nedenle sorunun çözüme kavuşturulması uygulamadan beklenmektedir.¹²⁰¹ Zira işyerlerinde işçiye yönelik özel özen yükümlükleri getirilebilmektedir. İşverence getirilen bu özel özen yükümlüklerinin de, açıkça veya zımnen kaldırılması mümkündür. Bir örnek verecek olursak, işyerinde işçiye özel özen yükümlülüğü getirilmiş, ancak işveren daha sonra getirilen bu özen yükümlülüğüne aykırı davranışlara ses çıkartmamışsa, getirilen özen yükümlülüğü zımnen kaldırılmış olur.¹²⁰²

Bu açıklamalar çerçevede belirtmek gerekir ki, iş için aranan özelliklerle işçinin nitelikleri örtüşmelidir. İşçi, aranan özelliklere sahip değilse işi kabul etmemelidir. İşveren de işçinin nitelikleri ile uyumlu işleri işçiye vermelidir. Bu bağlamda işverenin işçinin mesleki bilgi, yetenek, ehliyet ve özelliklerine uygun işlerde işçiye çalıştırması gerekmektedir. Zira işçinin mesleki bilgi, yetenek ve özellikleriyle uyumlu olmayan işlerde işverenin zorla işçiye çalıştırması halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır.¹²⁰³

¹¹⁹⁷ Erkanlı. a.g.t., s. 75-77; Diliüz. a.g.t., s. 42; Çalışkan. a.g.t., s. 52-54.

¹¹⁹⁸ Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 346; Erkanlı. a.g.t., s. 78-80; Makas. a.g.m., s. 154.

¹¹⁹⁹ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Makas. a.g.m., s. 156-157; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

¹²⁰⁰ Bedir. a.g.m., s. 156-158; Özekinci. a.g.t., s. 29; Makas. a.g.m., s. 157-158.

¹²⁰¹ Albayrak Gül. a.g.m., s. 170-172; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110.

¹²⁰² Makas. a.g.m., s. 158; <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-soz-lesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T.27.06.2023]: İşçiye getirilen özen yükümlülüğünün daha sonra kaldırılması halinde, işçinin bu konuya ilişkin özel tedbirler almaması halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır. Bir konuya ilişkin işçiden özel özen göstermesi istenebilmesi için, işçinin bu yönde özen yükümlülüğünün kararlaştırılmış olması gerekmektedir.

¹²⁰³ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 47-48.

2.2.2.1.2. Zarar

2.2.2.1.2.1. Genel Olarak Zarar

Genel olarak ele aldığımızda zarar, malvarlığındaki bir eksilmeyi ifade etmektedir.¹²⁰⁴ Zira zarar söz konusu olduğunda hak sahibinin iradesi dışında malvarlığında bir eksilme ortaya çıkmaktadır.¹²⁰⁵ Zarar söz konusu olduğunda tazminat da gündeme gelmektedir.¹²⁰⁶ Ancak zararın varlığı halinde tazminatın mevzu bahis olabilmesi için bazı şartların olgunlaşması gerekmektedir.¹²⁰⁷

Bu doğrultuda zararın kesin olması (zararın belirliliği), zararın kişisel olması (zararın şahsiliği) ve bunların yanında zararın doğrudan doğruya gerçekleşmesi (zararın doğrudan olması) gerekmektedir.¹²⁰⁸

Söz konusu şartların varlığı halinde zarar verenin tazmin yükümlülüğü doğmaktadır. Böyle bir durumda tazminat sorumluluğu için aranan diğer şartların da gerçekleşmesi halinde zarar verenin sorumluluğuna gidilmektedir.¹²⁰⁹ Ancak öncelikli olarak bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir.¹²¹⁰ Zarar olmadığı takdirde bir sorumluluktan bahsetmek de mümkün olmayacaktır.¹²¹¹

¹²⁰⁴ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1265-1267; Başak Baysal. *Haksız Fiil Hukuku*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2019). s. 156-158; Selahattin Sulhi Tekinay. Sermet Akman. Haluk Burcuoğlu. Atilla Altop. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 7. bs. (İstanbul: Filiz Yayınevi. 1993). s. 855-856; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 1085-1087.

¹²⁰⁵ Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 60-62; Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 138; Feyzi Necmeddin Feyzioğlu. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*. 2. bs. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1976). s. 471-472; Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". (Yüksek Lisans Tezi Çankaya Üniversitesi Ankara. 2011). s. 1.

¹²⁰⁶ Vogg. a.g.e., s. 13; Murat Topuz. *Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2020). s. 11-13; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 252-254.

¹²⁰⁷ Arzu Arıdemir. "Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat". (Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi 2008). s. 50; Doğan Kara. "İsviçre Türk hukuk Sisteminde Ayıptan Sorumluluk Çerçevesinde Doğrudan ve Dolaylı Zarar Ayrımı". *GÜHFD*. S. 1. (İstanbul 2018). s. 490-491.

¹²⁰⁸ Baysal. a.g.e., s. 155-158; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-275.

¹²⁰⁹ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 80-82; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 477-478.

¹²¹⁰ Ji. a.g.e., s. 23-24; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326.

¹²¹¹ Merve İkinci Öcal. "Sözleşmeden Dönme Halinde Menfî Zarar". (Yüksek Lisans Tezi Başkent Üniversitesi 2019). s. 46-47; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1281-1283.

Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, her durumda sorumluluk söz konusu olmayıp, ancak belirli ya da belirlenmesi mümkün nitelikte bir zararın varlığı halinde tazminat sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹²¹²

Görüldüğü üzere sorumluluk açısından ilk olarak zararın meydana gelmesi gerekmektedir.¹²¹³ Bu bağlamda hangi durumda zararın oluşacağını, hangi durumda zararın oluşmayacağını belirlemek önemli hale gelmektedir. Zararın oluşabilmesi için, kişinin malvarlığında bir azalmanın meydana gelmesi gerekmektedir.¹²¹⁴ Ancak malvarlığında meydana gelen bu azalmanın kişinin iradesi dışında gerçekleşmesi gerekmektedir.¹²¹⁵

Söz konusu açıklamalara ek olarak, malvarlığında meydana gelen eksilmeler zarar olarak kabul edilmekle birlikte, şahıs varlığında meydana gelen eksilmeler de zarar olarak kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle zararın kapsamına sadece malvarlığında meydana gelen eksilmeler girmemektedir.¹²¹⁶

2.2.2.1.2.2. Zararın Kapsamı

Zarar kavramının "geniş anlamda zarar" ve "dar anlamda zarar" olmak üzere iki şekilde ele alınması mümkündür. Geniş anlamda zararın kapsamına maddi zararlar girmekle birlikte, manavi zararlar da girmektedir. Dar anlamda zararın kapsamına ise sadece maddi zararlar

¹²¹²Elif Aydın Özdemir. *Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017). s. 10-12; Oğuzman ve Öz. a.g.e., 1259-1261; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 424-425.

¹²¹³Ahmet M. Kılıçoğlu. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 47-48; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 62-63; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 81-83.

¹²¹⁴İbrahim Gül. "Zararın Birliği İlkesi ve Sonuçları". *TBB Dergisi*. S. 140. (Ankara 2019). s. 222-223; Seda İrem Çakırca Yüceoğlu. *Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı*. 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2012). s. 11-12; İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 116-117.

¹²¹⁵Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 480-482; Arıdemir. a.g.t., s. 50; İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 125-127.

¹²¹⁶Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1; Mehmet Serkan Ergüne. *Olumsuz Zarar*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2008). s. 12-14; Baysal. a.g.e., s. 160-162.

girmektedir.¹²¹⁷ Öyleyse zararın hem malvarlığında, hem de şahıs varlığında söz konusu olması mümkündür. Zira hukuka aykırı eylem malvarlığına yönelik olabileceği gibi, şahıs varlığına yönelik de olabilmektedir.¹²¹⁸ Zararın farklı şekillerde ortaya çıkması mümkündür.¹²¹⁹ Hukuka aykırı eylem neticesinde malvarlığında meydana gelen eksilmeler maddi zarara konu olmakla birlikte, şahıs varlığında meydana gelen eksilmeler de manevi zarara konu olmaktadır.¹²²⁰ Bu bağlamda kişinin maddi ve manevi açıdan uğradığı tüm kayıplar zararın kapsamına girmektedir.¹²²¹ Nitekim geniş anlamda zarar, malvarlığı değerleri dışında kişilik haklarında meydana gelen eksilmeleri, bir başka ifadeyle manevi değerlerde yaşanan eksilmeleri de içermektedir ve zararın kapsamı sadece malvarlığı ile sınırlanamamıştır.¹²²² Bu kapsamda maddi zarar ile manevi zararın farkını kısaca ele almak isabetli olacaktır.

Manevi zarar, kişinin ruh dünyasını olumsuz etkileyen, kişinin manen acı çekmesine yol açmakla birlikte, maddi zararda ise kişinin malvarlığında iradesi dışında bir azalma meydana gelmektedir.¹²²³ Bu bağlamda manevi zarar doğrudan kişilik değerlerine yönelik gerçekleşirken, maddi zarar doğrudan malvarlığına yönelik gerçekleşmektedir.¹²²⁴

Önemle belirtmek gerekir ki bahis konusu olan maddi tazminat kalemi, özelliği itibarıyla somut bir tazminat türüdür. Bu nedenle ödenmesi gereken tazminat miktarı

¹²¹⁷Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 547-549; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezi Sorumluluk*. s. 273-274; Teoman Akünel. *Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu*. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. 1977). s. 43-45.

¹²¹⁸Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 138-140; Gaye Tuğ. Levent. "Türk Borçlar Hukukunda Manevi Yansıma Zararı Ve Giderimi". *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. c. 5. S. 1. s. 88-89.

¹²¹⁹Ji. a.g.e., s. 23-24; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1270-1272; Cevdet Yavuz, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri". s. 30-31; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 28-29.

¹²²⁰Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 481-482; Murat Topuz. a.g.e., s. 31-33; Kara. a.g.m., s. 490-492.

¹²²¹Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1; İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 127-129; Baysal. a.g.e., s. 157-160; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 252-254

¹²²²Aydın Özdemir. a.g.e., s. 28-30; Tekinay. Akman. Burcuoğlu. Altop. a.g.e., s. 548-549; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 46-47; Baysal. a.g.e., s. 163-167.

¹²²³Baysal. a.g.e., s. 492-495; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1292-1294; Fevzioğlu. a.g.e., s. 473-475.

¹²²⁴Çakırca. a.g.e., s. 13-14; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezi Sorumluluk*. s. 273-275; Ergüne. a.g.e., s. 12-13.

öngörülebilmektedir.¹²²⁵ Yargıtay naddi tazminat miktarının belirlenmesi açısından zarar görenin kusurunun da dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Buna göre zarar veren tarafın ödeyeceği tazminat miktarından zarar görenin kusuru oranında bir indirimin yapılması uygun olacaktır.¹²²⁶

Konuya ilişkin yapılan açıklamalar çerçevesinde, özen yükümlülüğüne aykırı hareket ederek zarara sebep olan işçinin ödemesi gereken tazminat miktarından işverenin kusuru oranında bir indirimin yapılması gerekmektedir. Örneğin işçinin özen borcuna aykırı davranarak zarara sebep olmasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması etkili olmuş ise işverenin kusuru kapsamında işçinin ödemesi gereken maddi tazminatın belirlenmesi yerinde olacaktır.¹²²⁷

Anlaşılabacağı üzere maddi zarar malvarlığını ilgilendiren bir zarar çeşitidir. Bu nedenle maddi zarara malvarlığı zararı da denilmektedir. Manvei zarar ise kişinin ruhsal durumu ile ilgilidir. Zira zarara uğrayan kişinin acı ve elem duyması halinde manevi zarar söz konusu olmaktadır.¹²²⁸

Bu bağlamda kişinin ruh bütünlüğünün zedelenmesi, zarar görmesi sonucu ruhsal bütünlüğün ihlal edilmesi ve bozulması halinde manevi zarar veya ruhsal zarar gerçekleşmiş olur.¹²²⁹ Keza zarara sebep olan durum ya da olay, kişilik değerlerini hedef almakta ve kişilik değerlerinde bir eksilmeye veya azalmaya yol açmaktadır.¹²³⁰

¹²²⁵ Mustafa Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". *Kamu-İş. c. 7. S. 3.* (Ankara 2004). s. 18-19; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 424-426.

¹²²⁶ Y.21.HD, T.18.03.2013, E.2013/16535, K.2013/5005. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> [E.T.29.08. 2022].

¹²²⁷ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 481-482; Fuat Bayram. *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*. 1. bs. (İstanbul: Beta Yayınevi. 2015). s. 49-50.

¹²²⁸ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*, s. 207-208; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 46-47; Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 548.

¹²²⁹ Baysal. a.g.e., s. 543-545; Süha Tanrıver. Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası. *Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt II. ed. Sema Uçakhan Güleç. Necdet Basa.* (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları. 2016). s. 154; Çakırca. a.g.e., s. 13-14.

¹²³⁰ Ergüne. a.g.e., s. 12-13; Aybüke Basım. "Kısmi Dava, Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat

Yapılan tüm bu açıklamalar gösteriyor ki, manevi zarar, kişisel değerlere, kişinin şahsi varlığına karşı gerçekleştirilen haksız fiil neticesinde kişinin karşı karşıya kaldığı bedeni ve ruhi acı, uzdurup, huzursuzluk ve buna bağlı olarak yaşam dengesinin bozulmasına yol açan zararlardır.¹²³¹ Bu nedenle ruh bütünlüğü ihlal edilen ve kişilik değerleri zarar gören kişi, manevi tazminat davası açmak suretiyle ruh bütünlüğünne yönelik ihlalin ortadan kaldırılmasını ve kişilik değerlerinde ortaya çıkan zararın giderilmesini isteyebilmektedir.¹²³² Zira manevi tazminat davası ile ulaşılmak istenen temel gaye, kişilik değerlerinde ortaya çıkan eksilmenin telafi edilebilmesi ve daha geniş kapsamda şahıs varlığı değerlerine bir koruma sağlamaktır.¹²³³ Ancak önemle belirtmek gerekir ki, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişilerin de ölüm ya da ağır bedensel zarar halinde manevi tazminat talebinde bulunması mümkün bulunmaktadır. Bu şekilde ölen ya da ağır bedensel zarara gören kişinin yakınları zararlarını tazmin edebilmektedir.¹²³⁴

Söz konusu açıklamalardan hareketle genel olarak manevi zarar, kişilik haklarının zarar görmesi halinde ortaya çıkan bir zarar türüdür.¹²³⁵ Bir başka ifadeyle manevi zararın konusu şahıs varlığına yönelik saldırılardır. Şahıs varlığı da, maddi ve gayrimaddi nitelikte kişisel değerlerden oluşan bir bütünü ifade eder.¹²³⁶ Manevi tazminat davasını açan kişi, şahısvarlığında oluşan hasarın giderilmesini, ruh bütünlüğünün korunmasını ve içhuzurunun oluşmasını sağlayabilmektedir.¹²³⁷ Bu nedenle Yargıtay, hakimın olayın özelliklerini göz önünde bulundurarak TBK m. 56 hükmü kapsamında zarar gören lehine

Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu". *AÜHFD*, c. 65, S. 1, s. 2702.

¹²³¹ Aydın Özdemir. a.g.e., s. 25-27; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 48-49.

¹²³² Özlem Bal Bektaş. *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2010). s. 21-22; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1290.

¹²³³ Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 548-560; Sefa Reisoğlu. *Türk Borçlar Hukuku*. s. 228-230; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1290-1291; Baysal. a.g.e., s. 545-547.

¹²³⁴ Tuğ Levent. a.g.m., s. 85-86: Kişi şahsına yönelik saldırılar nedeniyle yaşadığı acıların telafisi için manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir. Ancak kişinin ağır bedensel zarar görmesi ya da ölmesi halinde bu nedenle acı çeken kişinin yakınları da tazminat talep edebilmektedir.

¹²³⁵ O. Gökhan Antalya. "Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması -Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi-". *MÜHFHAD*. c. 22, S. 3. (İstanbul 2016). s. 226; Tanrıver. a.g.e., s. 151.

¹²³⁶ Ekinci Öcal. a.g.t., s. 56; Arıdemir. a.g.t., s. 7-9.

¹²³⁷ Mustafa Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 14-15.

uygun miktarda bir paranın tazminat olarak ödenebileceğini ifade etmektedir.¹²³⁸ Bununla birlikte maddi tazminatın belirlenmesi açısından tarafların kusur oranı önem teşkil etmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, manevi tazminatın belirlenmesi açısından da tarafların kusur oranı büyük öneme sahiptir. Örneğin bir Yargıtay kararında işçinin kusurunun işverene göre çok daha az olması nedeniyle Yargıtay ölen işçinin yakınlarına bağlanan manevi tazminatı miktarını düşük görmüş ve kusur oranına göre tazminat miktarının belirlenmesi gerektiği, ayrıca manevi tazminat miktarının tekrar belirlenmesi ile birlikte ölen işçinin yakınlarının yaşadığı manevi zorlukların bir nebze olsun hafifleyeceğine hükmetmiştir.¹²³⁹

2.2.2.1.2.3. Zararın Belirlenmesi

Türk Hukuku'nda zararın belirlenmesi açısından ekseriyetle "fark teorisi" kabul görmektedir.¹²⁴⁰ Söz konusu teoriye göre zarara neden olan olay gerçekleşmeden önce malvarlığının içinde bulunduğu durum ile zarara neden olan olay sonrası malvarlığının geldiği durum karşılaştırılmakta ve aradaki fark zarar olarak kabul edilmektedir.¹²⁴¹ Yapılan açıklamaları somutlaştırsak zarar söz konusu olduğunda kişinin malvarlığında iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Zararın miktarının belirlenmesi açısından bu iki durum arasındaki farkın belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre malvarlığının zarara neden olan olaydan önceki değeri ile zarara neden olan olay sonraki değeri esas alınmaktadır.¹²⁴² Böylelikle zarar görenin menfaati gözetilmekte ve zarara neden olan olay gerçekleşmeseydi zarar görenin malvarlığı ne durumda olacaktı ona bakılmaktadır. Özen

¹²³⁸ Y.21.HD. T.18.06.2013, E.2013/16991, K,2013/12819 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/21-hukuk-dairesi?pg=2> [E.T.03.09.2022].

¹²³⁹ Y.21.HD, T.07.03.2013, E.2013/17482, K,2013/4184 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.03.09.2022].

¹²⁴⁰ Cihan Avcı Braun. "Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi". *AÜHFD*. c. 64. S. 1. (Ankara 2015). s. 43-44; Mustafa Göktürk Yıldız. *Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hükümlerine Göre Borçlu Temerrüdünün Şartları ve Sonuçları*. 1. bs. (İstanbul: Oniki Levya Yayıncılık. 2020). s. 218-220; Davut Armağan. "Sözleşmesel Çerçeve de Meydana Gelen Müteselsil Borçlulukta Borçlu Temerrüdü". *İstanbul Hukuk Mecmuası*. c. 77. S. 2. (İstanbul 2019). s. 654-655.

¹²⁴¹ Çakıcı. a.g.e., s. 11; Avcı Braun. a.g.m., s. 43-45; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 1.

¹²⁴² Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 142-143; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 49; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 1-2.

borcuna aykırı davranarak maddi zarara sebep olan işçinin ödeyeceği tazminat açısından da zarar sonucunda işverenin malvarlığında nasıl bir eksilme olduğu, bu zarar gerçekleşmeseydi işverenin malvarlığı ne durumda olacaktı ve işçinin verdiği zararın kaç günlük ücretine karşılık geldiği yönünde bir değerlendirmenin yapılması iabetli olacaktır.¹²⁴³ Ayrıca bu yönde bir değerlendirme yapılırken de, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin mahiyeti ve işçinin ekonomik durumunun da daikkate alınması hakkaniyetin sağlanmasına hizmet edecektir. Buna göre işçinin ekonomik durumu tazminat miktarının belirlenmesi açısından önemli bir yere sahip olmaktadır.¹²⁴⁴

Bu doğrultuda gerçekleşmiş bir zarar söz konusu olduğunda zarar verenin bu zararı tazmin etme yükümlülüğü olduğu açıktır.¹²⁴⁵ Ancak, henüz gerçekleşmemiş ilerde gerçekleşme ihtimali olan zararlar açısından da bir tazmin yükümlülüğünün olup olmayacağı sorusu akla gelmektedir.¹²⁴⁶ Tazminatın belirlenmesi açısından Türk Hukuk sisteminde gerçekleşmiş ve gelecekteki (müstakbel) zarar şeklinde bir ayırım kabul edilmektedir. Söz konusu ayırma göre tazminatın hesaplanması açısından esas alınan tarihin öncesine ve sonrasına bakılmaktadır. Tazminatın hesaplanması açısından esas alınan tarihten önce meydana gelen zararlar gerçekleşmiş zarar olmakla birlikte, bu tarihe kadar gerçekleşmeyen ancak bu tarihten sonra gerçekleşecek olan zarara da gelecekteki (müstakbel) zarar adı verilmektedir.¹²⁴⁷ Yine zarar dolayısıyla kişinin kazanç kaybına uğraması mümkündür.¹²⁴⁸

¹²⁴³ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-isvereni-zarara-ugratmasi/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20i%C5%9Fverene%2C%20i%C5%9Fyerine%2C%20i%C5%9Fyerindeki%20e%C5%9Fyalara,i%C5%9F%C3%A7inin%20ba%C5%9Fvurabilece%C4%9Fi%20di%C4%9Fer%20yollara%20ba%C5%9Fvurabilir.> [E.T.15.08.2023].

¹²⁴⁴ Y.21.HD. T.10.04.2017, E.2016/115, K.2017/2948 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/21-hukuk-dairesi> [E.T.03.09.2022]: Tazminat miktarının belirlenmesinde işçi ve işverenden kaynaklanan tüm durumların dikkate alınması hakkaniyete hizmet etmektedir. Bu bağlamda tek yanlı hareket edilmemesi, bir tarafın menfaatlerinin diğer tarafa göre üstün tutulmaması gerekir.

¹²⁴⁵ Çağlar Özel. "Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler". *AÜJFD*. c. 50. S. 4. (Ankara 2001). s. 82-83; İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 130-132.

¹²⁴⁶ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 159-160; Oğuzman ve Öz. a.g.e., 1259-1260.

¹²⁴⁷ Oğuzman ve Öz. a.g.e., 1259-1261; Gül. a.g.m., s. 222-223; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 56; Ergüne. a.g.e., s. 11-12.

¹²⁴⁸ Çelik Ahmet Çelik. (t.y.). "Tazminat Davalarında Kazanç Kavramı". <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/tazminat-davalarinda-kazanc-kavrami.htm> [E.T.15.08.2023].

Türk Hukuku'nda zarara ilişkin yapılan bir diğer tasnif de "fiili zarar" ve "mahrum kalınan kâr" şeklindedir. Fiili zarar malverliğinde aktif kısmın azalması ya da pasif kısmın artması anlamına gelirken, mahrum kalınan kâr ise, malvarlığının aktif kısmındaki bir artışın veya pasif kısmındaki bir azalmanın engellenmesi şeklinde olmaktadır.¹²⁴⁹ Ancak her ne şekilde olursa olsun zarar, zarar görenin rızası hilafına gerçekleşen malvarlığında görülen azalmalardır.¹²⁵⁰ O halde malvarlığı kavramını ele almak isabetli olacaktır.

Malvarlığı bir taraftan hukuki bir kavram olmakla birlikte, diğer taraftan iktisadi bir kavramdır.¹²⁵¹ Hukuki açıdan malvarlığı, kişinin hak ve borçlarını içeren aktif ve pasif değerlerden oluşan bir bütündür.¹²⁵² Malvarlığı iktisadi açıdan da anlam ifade eden bir oluşumdur. Zira malvarlığı aktif ve pasiflerden oluşan bunun yanında iktisadi açıdan da bir karşılığı olan değerleri ifade etmektedir.¹²⁵³ Malvarlığı, ekonomik değer taşıyan, para ile ölçülmesi mümkün olan hukuki değerlerden oluşan bir bütün olarak tanımlanabilir.¹²⁵⁴ Malvarlığı hem aktif, hem de pasif değerlerden oluşmaktadır. Kişinin borçları ve diğer yükümlülükleri malvarlığının pasifini oluşturmaktadır.¹²⁵⁵

Ekonomik açıdan bölünebilen bir malvarlığında meydana gelen eksilmeler zarar olarak nitelendirilebilir. Ancak meydana gelen azalmanın zarar olarak kabul edilebilmesi için malvarlığındaki azalmanın rızai olup olmadığı yönünde bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.¹²⁵⁶ Bu bağlamda kişinin malvarlığının irade dışı azalması durumunda zarar

¹²⁴⁹Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 559-562; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 88-90; Çakırca Yüceoğlu. *Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı*. s. 12-13.

¹²⁵⁰Şefika Deren Gündüz. *Olumlu Zarar*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2020). s. 5-6; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1265-1267; Ali Güneren. *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2010). s. 3; Baysal. a.g.e., s. 155-158; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 1085-1087.

¹²⁵¹Ekinci Öcal. a.g.t., s. 48; Murat Topuz. a.g.e., s. 47-48.

¹²⁵²Okay Durman. *Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2017). s. 7-8; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 26.

¹²⁵³<https://www.hukukiyaklasim.com/makaleler/hukukta-malvarligi-kavrami-kapsami/> [E.T.17. 08.2022].

¹²⁵⁴Deren Gündüz. a.g.e., s. 6; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 49; Murat Topuz. a.g.e., s. 47: Malvarlığı birçok hukuki müessese ve ilişki açısından zikredilen bir kavram olmakla birlikte, iktisadi modeller içinde de sıklıkla zikredilen bir kavramdır. Dolayısıyla malvarlığı kavramı her iki dsiplini de ilgilendiren önemli bir kavramdır.

¹²⁵⁵Murat Topuz. a.g.e., s. 47-49; Ekinci Öcal. a.g.t., s. 48.

¹²⁵⁶Gündüz. a.g.t., s. 5-6; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1265-1267; Murat Topuz. a.g.e., s. 60; Baysal. a.g.e., s.

söz konusu olmaktadır ve bu zararın tazmini gündeme gelecektir.¹²⁵⁷ Kişinin malvarlığındaki azalmanın iradi olması halinde her ne kadar malvarlığında bir azalma söz konusu olsa da bu azalma irade dışı olmadığı için zarar söz konusu olmayacaktır. Malvarlığında böyle bir azalmanın yaşanması halinde, bu azalmalar gider ya da tükenme olarak kabul edilecektir.¹²⁵⁸ Konuya ilişkin bir örnek verecek olursak, sözleşme kapsamında borcunu ifa eden kişinin, ifa ile birlikte malvarlığının aktif kısmında meydana gelen azalma zarar olarak değerlendirilemez. Zira kişi kendi iradesiyle bir sözleşme ilişkisine girmiş ve sözleşmeden kaynaklanan ifa yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Bu bağlamda kişinin rıza göstermemesine karşın, malvarlığında bir azalma olmuşsa söz konusu azalmalar zarar olarak kabul edilir.¹²⁵⁹ Ayrıca kişinin malvarlığındaki muhtemel artışları engelleyen olayların da zarar olarak kabul edilmesi mümkündür. Nitekim kişi, zarar kapsamında mahrum kaldığı gelirlerin de kendisine ödenmesini talep edebilir.¹²⁶⁰

Görüldüğü üzere bir zarar söz konusu olduğunda kişinin malvarlığında bulunan değerlerde ve buna bağlı olarak ekonomik gücünde, iradesi dışında bir gerileme meydana gelmektedir.¹²⁶¹ Ayrıca belirtmek gerekir ki, söz konusu zarar malvarlığında ortaya çıkabileceği gibi, bedensel zarar şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Zira zarar verici olaya maruz kalan kişinin beden bütünlüğünün zarar görmesi de mümkündür. Kişinin beden bütünlüğünün ihlal edilmesi halinde ise cismani zarar ortaya çıkmaktadır.¹²⁶² Kişiye

156-158; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*, s. 149.

¹²⁵⁷ Arıdemir. a.g.t., s. 50; Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 856-858; Namık Kemal Uyanık. *Maddi Zararın Hesaplanması*. 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017). s. 65-66; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 1085-1087; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 60-62; Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 138; Fevzioğlu. a.g.e., s. 471-472.

¹²⁵⁸ Avcı Braun. a.g.m., s. 41; Gider veya tükenme halinde de malvarlığında bir azalma söz konusudur. Ancak buradaki azalma kişinin isteği doğrultusunda gerçekleşmektedir. Zarar söz konusu olduğunda kişi böyle bir sonucu istememektedir. Bu nedenle ortaya çıkan eksilmeyi talep edebilmektedir.

¹²⁵⁹ Gündüz. a.g.t., s. 5-6; Arıdemir. a.g.t., s. 50.

¹²⁶⁰ Aylin Toker. "Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları". (Yüksek Lisans Tezi Başkent Üniversitesi 2017). s. 28.

¹²⁶¹ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 478-480; Zarar kavramı doğrudan malvarlığı ile ilişkili bir kavramdır. Zarar söz konusu olduğunda malvarlığında mutlaka bir değişim olması gerekmektedir.

¹²⁶² Mustafa Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 9; Seda İrem Çakırca Yüceoğlu. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi". *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*. Prof. Dr. Aydın Zevklieri Armağan. c. 8. Özel Sayı. (İstanbul 2013). s. 786.

verilen zarar olarak da bilinen bedensel zararda, bir kişinin hayatına, beden bütünlüğüne, fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik dolayısıyla doğrudan kişiye yönelik bir zarar söz konusudur.¹²⁶³ Belirtmek gerekir ki, bedensel zarar söz konusu olduğunda kişinin vücut bütünlüğü ya da ruh bütünlüğü zarar görmektedir.¹²⁶⁴ Dolayısıyla kişinin ruh veya beden bütünlüğünün bozulması veya zarar görmesi halinde ortaya çıkan zarar bedensel zarar olarak ifade edilmektedir.¹²⁶⁵ TBK m. 54'de bedensel zarar türleri düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar bedensel zarar kapsamında değerlendirilmiştir. Nitekim bedensel zarar neticesinde beden bütünlüğü bozulan kişinin, malvarlığında da bir azalma olmaktadır. Bedensel zarar nedeniyle kişi bazı gelirlerden ve kazançlardan mahrum kalmakla birlikte, çeşitli harcamalar da yapabilmektedir.¹²⁶⁶ TBK m. 53'de ise bedensel zararı ilgilendiren bir düzenleme daha bulunmaktadır. Buna göre, bedensel zarar sonucunda ölümün gerçekleşmesi halinde, nelerin ödenecek tazminatın kapsamına gireceği hükme bağlanmıştır. Yine TBK m. 55'te ise, bedensel zarar kapsamında ödenecek tazminatın belirlenmesi açısından hangi ilkelerin uygulanması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Bahse konu açıklamalar çerçevesinde bedensel zarar söz konusu olduğunda kişinin beden ve ruh bütünlüğü zarar görebilmektedir. Bu nedenle cismani zarar nedeniyle zarar görenin manevi tazminat talep etmesi mümkündür.¹²⁶⁷

¹²⁶³Ekinci Öcal. a.g.t., s. 53; Çelik Ahmet Çelik. (t.y.). "Cana Gelen Zararlar Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat". s. 1-2. http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/387_cana-gelen-zararlarda-maddi-ve-manevi-tazminat.pdf [E.T.17.08.2023].

¹²⁶⁴Tanrıver. a.g.e., s. 152-153; Ömer Şen. *Zarar Kavramı ve Maddi Tazminat Hesabı*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2021). s. 65-66.

¹²⁶⁵Güneren. a.g.e., s. 620-623: Bedensel zarar sonucu kişinin beden bütünlüğünde bir tahribat bir bozulma olmakla birlikte, kişinin ruhsal durumu da bu olaydan olumsuz etkilenebilmektedir. Bu nedenle bedensel zarar gören kişi maddi tazminat talebinde bulunabileceği gibi manevi tazminat talebinde de bulunabilmektedir. Ayrıca ağır bedensel zarar halinde sadece zarar verici fiile maruz kalan kişi değil, bu fiile maruz kalan kişinin yakınları da manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir. O halde bedensel zararın ağır olması durumunda zarar görenin yakınlarına da tazminat isteme hakkı bahşedilmiştir. Ağır bedensel zarar gören kişinin hayatını kaybetmesi de mümkündür. Bedensel zarar gören kişinin ölmesi halinde zarar görenin yakınlarına tazminat hakkı doğmaktadır.

¹²⁶⁶Avcı Braun. a.g.m., s. 46; Şen. a.g.e., s. 65.

¹²⁶⁷Baysal. a.g.e., s. 550-552; Mustafa Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 9-10.

2.2.2.1.2.4. Zararın Sorumluluğa Etkisi

Türk Hukuk sisteminde zarar kavramı hukuki açıdan önemli bir yere sahiptir.¹²⁶⁸ Zira zarar kavramı sorumluluk hukukunun merkezinde yer alan ve doğrudan sorumluluğa etki eden bir kavramdır.¹²⁶⁹ Sorumluluk hukuku açısından, sorumluluğun doğabilmesi için bir zararın meydana gelmesi şarttır.¹²⁷⁰ Bir zararın söz konusu olması halinde de bu zararın tazmini gerekmektedir.¹²⁷¹ Sorumluluğun söz konusu olması için kusur şartı aranmaktadır.¹²⁷² Zira Türk Hukuku'nda sorumluluk açısından esas olarak kusurun varlığı aranmaktadır.¹²⁷³ Bir başka ifadeyle sorumluluk açısından kural, kusur sorumluluğudur.¹²⁷⁴

Yapılan açıklamalar çerçevesinde bir kişinin kusurlu davranışları nedeniyle zarar ortaya çıktığı takdirde, zarara neden olan kişinin söz konusu zararı tazmin etme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹²⁷⁵ Ayrıca kusurlu davranış borç ilişkisine de doğrudan etki edebilmektedir. Zira her ne surette olursa olsun taraflardan biri kusuruyla borca aykırı davrandığında diğer tarafın zarar görmesine yol açabilmektedir.¹²⁷⁶

2.2.2.1.3. Kusurlu Davranış

İşçinin özen borcu Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde hükme bağlanmış olmakla birlikte, özen borcu kapsamında işçinin sorumluluğu TBK'nin 400. maddesinde hükme

¹²⁶⁸Özel. a.g.m., s. 3-4; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 252-253; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 45-46: Zarar kavramının niteliği ve mahiyeti üzerinde tartışmalar yapılmış ve zararın belirlenmesinde kabul edilen yöntemler incelenmiştir.

¹²⁶⁹Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1; Murat Topuz. a.g.e., s. 278-280.

¹²⁷⁰Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 138; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 80-82; Fevzioğlu. a.g.e., s. 472-473.

¹²⁷¹Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 475-477; Baysal. a.g.e., s. 177-179; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 430-432.

¹²⁷²Ji. a.g.e., s. 22-23: Sorumluluk açısından kusur şartının aranması sadece Türk Hukuk sistemine mahsus bir durum değildir. Örneğin Alman Hukuku'nda da sorumluluğun söz konusu olması için kusur şartı bulunmaktadır. Öncelikli olarak kusura dayanan sorumluluk anlayışı kabul edilmektedir.

¹²⁷³Özel. a.g.m., s. 83; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 14-15; Baysal. a.g.e., s. 70-72.

¹²⁷⁴Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 252-253; Uyanık. a.g.e., s. 118-119.

¹²⁷⁵Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri". s. 30-33; Baysal. a.g.e., s. 54-57.

¹²⁷⁶Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1.

bağlanmıştır. Buna göre özen borcuna aykırı davranan işçi, kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan dolayı sorumludur.¹²⁷⁷ Özen borcuna aykırılık kapsamında işçinin sorumluluğu kusur esasına dayanan bir sorumluluktur.¹²⁷⁸ Buradan çıkartılacak sonuç kusuruyla işyerine veya iş ilişkisine zarar veren işçi, emrinde çalıştığı işverene karşı ortaya çıkan zarardan dolayı sorumlu olmaktadır.¹²⁷⁹ Ancak hemen belirtelim ki, sorumluluğun tayini noktasında kusurun derecesi de önem teşkil etmektedir.¹²⁸⁰ Yargıtay özen borcuna aykırı davranarak zarara neden olan işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından TBK'nin 396. ve 400. maddelerinin özel bir yere sahip olduğunu belirtmiş ve ayrıca işçinin sorumluluğunun tespiti noktasında, işin tehlike arz edip etmediği, zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilir nitelikte olup olmadığı, işçinin işletmedeki pozisyonu, işçiye ödenen ücretin seviyesi, işçinin kıdemi, yaşı, ailevi ilişkileri ve zarar olana kadar işçinin sergilediği tutum ve davranışları açısından bir değerlendirmenin yapılması gerektiğini ifade etmiştir.¹²⁸¹ Belirtmek gerekir ki, özen borcuna aykırılık nedeniyle bir zarar ortaya çıktığında, özen borcuna aykırı davranan işçinin tazminat yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.¹²⁸² Zira sözleşme ilişkisine giren tarafların ek yükümlülüklerini ihlal etmesi sonucu bir zarar söz konusu olduğunda tazminat da gündeme gelmektedir.¹²⁸³

Özen borcunu ihlal eden tarafın tazminat sorumluluğu ortaya çıkmaktadır.¹²⁸⁴ Bunun yanında özen borcuna aykırı davranan işçinin tazminat sorumluluğuna ilişkin yasal düzenleme de mevcuttur. TBK'nin 400. maddesinde özen borcuna aykırı davranan işçinin bundan dolayı sorumlu olacağı ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına gireceği

¹²⁷⁷Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi*. s. 131; Makas. a.g.m., s. 160-162; Ateş. a.g.m., s. 209-211.

¹²⁷⁸<https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n,nedeniyle%20i%C5%9Fveren%20fesih%20hakk%C4%B1%20yoktur.> [E.T.15.04.2024].

¹²⁷⁹Tiftik ve Adigüzel. a.g.m., s. 326; Poyraz. a.g.e., s. 34-35; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 227-238.

¹²⁸⁰Zeller. a.g.e., s. 57; Cevdet Yavuz, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri". s. 30-31.

¹²⁸¹Y.9HD, T.26.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1130> [E.T.06.09.2022].

¹²⁸²Çevik. a.g.t., s. 223; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-110.

¹²⁸³Vogg. a.g.e., s. 13; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 64-66.

¹²⁸⁴Kotman. a.g.t., s. 82-83; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 123-125.

düzenlenmiştir. Ayrıca TBK m. 400 hükmünde de bir genel hüküm olan TBK m. 112 hükmü esas alınmış ve işçi açısından bir düzenleme getirilmiştir. TBK m. 112'de borcun hiç veya gereği gibi ifa edilememesi durumuna ilişkin borçlunun sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre borcun hiç veya gereği gibi ifa edilememesi halinde hiçbir kusuru olmadığını ispatlayamayan borçlunun, alacaklının bu durum nedeniyle ortaya çıkan zararlarını giderme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹²⁸⁵ O halde özen borcuna aykırı davranarak, hiç veya gereği gibi borcunu ifa edemeyen işçi de, bu durumun ortaya çıkmasında hiçbir kusurunun olmadığını ispatlayamadığı takdirde işverenin zararlarını tazminle yükümlü olmaktadır.

Yargıtay'a göre, işçinin özen borcuna aykırılığı nedeniyle zararın gerçekleştiğinin kabulü için, işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen tutanaklar ve tanık beyanlarının yeterli sayılması mümkün değildir. İşçinin zarara neden olup olmadığı, işçi zarara neden olmuşsa zarar gören araç ve gereçlerde ve olayın gerçekleştiği işyerinde uzman bilirkişiler kanalıyla kapsamlı bir incelemenin yapılması, işçinin ne miktarda zarar verdiğinin ve işçinin ne oranda kusurlu olduğunun belirlenmesi ve ona göre bir sonuca varılması gerektiğini ifade etmiştir.¹²⁸⁶ Ayrıca Yargıtay, işçinin uyguladığı yöntemin doğru olup olmadığını bilebilecek durumda mı değil mi, bu konuya yönelik gerekli eğitimi alıp almadığı, işçinin yaptığı işe yönelik bilgi ve becerisinin yeterli kabul edilip edilmeyeceği yönünde de kapsamlı şekilde bir incelemenin yapılması ve ona göre işçinin sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini kabul etmiştir.¹²⁸⁷ Dolayısıyla bu değerlendirme yapılmadan ortaya çıkan zarar nedeniyle işçinin sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olmayacaktır.¹²⁸⁸

¹²⁸⁵ Deren Gündüz. a.g.m., s. 130-132; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 124-126; Mustafa Alper Gümüş. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı*. 6. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi. 2022).s. 64-66; Ali Rıza Ercoşkun. "Borca Aykırı Davranılacağının İfadan Önce Belli Olduğu Haller". (Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi. 2017). s. 10-12; Doruk Gönen. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 1. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi. 2021). s. 136-139.

¹²⁸⁶ Y.9.HD, T.26.06.2006, E.2006/15117, K.2006/18653 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=ASIL%20%C4%B0%C5%9EVEREN-ALT%20%C4%B0%C5%9EVEREN%20%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0S%C4%B0> [E.T.09.09.2022].

¹²⁸⁷ Y.9.HD, T.27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1158> [E.T.10.09.2022].

¹²⁸⁸ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.28.06.2023].

Bu doğrultuda işçi kusuruyla işyerinde bulunan araç, gereç ve malzemelere özen borcuna aykırı davranarak zarar verdiği takdirde bundan dolayı sorumlu olmaktadır.¹²⁸⁹ Buna göre, işyerinde bulunan işyerine ait olan malvarlığına kusuruyla zarar veren işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir.¹²⁹⁰ Zira işverenin malvarlığı olmasına karşın, işyerine ait olmayan araç, gereç ve eşyalar açısından işçinin böyle bir sorumluluğu olmamaktadır.¹²⁹¹

Anlaşılabacağı üzere, meydana gelen zarar nedeniyle işçinin sorumlu tutulabilmesi için işçiye kusur istinat edilebikiyor olması gerekmektedir.¹²⁹² Burada zararın işçinin yetersizliği nedeniyle mi yoksa davranışları nedeniyle mi ortaya çıktığı meselesi önem arz etmektedir.¹²⁹³ Eğer zarar, işçinin yetersizliği nedeniyle ortaya çıkmışsa işçiye kusur istinat edilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak işçinin davranışları nedeniyle zararın meydana gelmesi halinde işçiye kusur istinat edilebilmektedir. Dolayısıyla gereken özenin gösterilmemesi işçinin davranışları ile ilgili bir durum olduğu için, zararın meydana gelmesinde işçi kusurlu adletilmektedir, tazminat ödeme borcu altına girmektedir.¹²⁹⁴ Bu çerçevede işçi ihmalkar hareket ederek veya kasti davranarak gereken özeni göstermeyerek işyerinde bir zarara sebep olduğunda, ortaya çıkan zarardan sorumlu olacaktır.¹²⁹⁵ Zira işçi kusurlu hareket etmiştir ve kusuruyla zarara sebep olmuştur. Dolayısıyla kusuruyla işyerinin ve bu sebeple iş ilişkisinin zarar görmesine neden olan işçi, emrinde çalıştığı işverene karşı sorumlu olmaktadır.¹²⁹⁶

¹²⁸⁹ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağlı Teorisi*. s. 131; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Muş. a.g.e., s.1-2; Makas. a.g.m., s. 159-160; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-8.

¹²⁹⁰ Y.9.HD, T.23.09.2008, E.2007/27255, K.2008/24526 <https://calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-6215-fd839b9d.pdf> [E.T.09.03.2024].

¹²⁹¹ Makas. a.g.m., s. 161; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-49; İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Zararın Tazmini. (t.y.). [https://www.bariserdem.com/pdf/mejdana getirilen zarar nedeniyle is sozlesmesinin feshi\(1\).pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/mejdana getirilen zarar nedeniyle is sozlesmesinin feshi(1).pdf) [E.T.12.03.2024].

¹²⁹² Ji. a.g.e., s. 23-25; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 100-101.

¹²⁹³ Mustafa Kılıçoğlu. *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. s. 246-248.

¹²⁹⁴ Çevik. a.g.t., s. 223; İnciroğlu. a.g.e., s. 35-37.

¹²⁹⁵ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 146-148.; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-6.

¹²⁹⁶ Poyraz. a.g.e., s. 34-35; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 166-168; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma -Cyberloafing)". s. 166-168.

İşçinin ne ölçüde kusurlu olduğu ve sorumluluğunun belirlenmesi açısından hakimın takdir yetkisine ilişkin TBK m. 51 hükmü önemlidir. Adı geçen hükünde tazminatın kapsamını ve ödeme şeklini, hakimın durumun gereğine ve özellikle kusurun ağırlığına göre belirleyeceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle zararın ortaya çıkmasında işçi kusurlu olsa dahi, tazminatın belirlenmesinde tarafların içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlar da önemlidir.¹²⁹⁷ Ek olarak işçinin oluşan zararı tazmini açısından işçinin özen borcuna aykırılığı ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının bulunması şarttır.¹²⁹⁸ Illiyet bağı ile ilgili açıklamalar bir sonraki başlık altında yapılacaktır. Yine özen borcunun bir gereği olarak işçinin, işverenin verdiği iş ile ilgili emir ve talimatları yerine getirmesi gerekir.¹²⁹⁹ İşçi, işverenin ve işyerinde bulunan herkesin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır.¹³⁰⁰ İşçi iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü vakit, işverenin veya diğer çalışanların zarar görmesi ya da işyerinde bir zararın ortaya çıkması halinde bundan dolayı sorumlu olacaktır.¹³⁰¹ Ayrıca şu husus da önemlidir ki, işçi kasti şekilde veya görevini savsaklamak suretiyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü takdirde işçinin bir zarara sebep olup olmadığına ya da daha önceden uyarılıp uyarılmadığına bakılmaksızın işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilir.¹³⁰²

Günümüzde işçinin özen yükümlülüğüne uygun hareket etmesi daha da önemli hale gelmiştir. Zira günümüz işyerlerinin yapısı ve özellikleri düşünüldüğünde işçinin ufak bir

¹²⁹⁷ Çevik. a.g.t., s. 225-226: Bu çerçevede özen borcuna aykırı bir davranış ile zarara sebep olan bir işçiye hükmedilecek tazminat ile aynı davranışı yapan başka bir işçiye hükmedilecek tazminat farklı olabilir.

¹²⁹⁸ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 78-80; Koşar. a.g.t., s. 118-120.

¹²⁹⁹ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 99-100; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 552; Altıntepe. a.g.t., s. 72-73; Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 68; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247; Dursun Ateş. a.g.e., s. 125-126; Ayrıca bkz. <https://www.hukukihaber.net/iscinin-emir-ve-talimatlara-uyuma-borcu-dildade-gulzar-ozturk#:~:text=S%C3%B6z%20konusu%20borca%20g%C3%B6re%20i%C5%9F%C3%A7i,da%20i%C5%9F%C3%A7i%20uymakla%20y%C3%BCK%C3%BCml%C3%BC%20de%C4%9Fildir>. [E.T.17.04.2024].

¹³⁰⁰ Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 234; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18; Hatice Duygu Özer. a.g.m., s. 241-242; İnciroğlu. a.g.e., s. 19-21; Kurşun. a.g.e., s. 66-67; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 79-81.

¹³⁰¹ Ocak. a.g.e., s. 283-285; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 21.

¹³⁰² Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 342-344.

dikkatsizliği nedeniyle büyük zararların yaşanma ihtimali daha yüksektir. Ayrıca günümüzde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek ve insan vücuduna zarar verebilecek risklerin sayısı artmıştır.¹³⁰³ Teknolojinin gelişmesi ile makineleşmenin artması, daha kompleks araç ve gereçlerin kullanıma girmesi bu risklerin artmasına yol açmıştır. Bu sebeplerle ufak bir dikkatsizlik neticesinde telefisi zor zararlar yaşanabilmektedir.¹³⁰⁴ Bu bağlamda işçinin işverenin ve diğer çalışanların sağlığının ve vücut bütünlüğünün zarar görmemesi için özen gösterme yükümlülüğü olmakla birlikte, işyerinde bulunan araç, gereç ve malzemelerin de zarar görmemesi için özen yükümlülüğü vardır.¹³⁰⁵ Bu araç, gereç ve malzemelerin mülkiyetinin işverene ait olması şart olmayıp, işverenin zilyetliğinde olması yeterlidir. Buna göre işçinin işverenin mülkiyetinde olsun ya da olmasın işyerinde bulunan araç, gereç ve malzemeleri usulüne uygun kullanması ve özen göstermesi gerekir. Aksi takdirde yeterli özeni göstermeyen ve işyerinde bulunan araç, gereç ve malzemelerin zarar görmesine neden olan işçinin meydana gelen zarardan ötürü sorumluluğu söz konusu olacaktır.¹³⁰⁶ Dolayısıyla işverenin menfaatine zarar veren işçinin tazminat ödeme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.¹³⁰⁷

Bu doğrultuda iş görme edimini yerine getirirken işçinin gerek işverene, gerek işyerinde bulunan diğer çalışanlara, gerek işyerinde bulunan iş ile ilgili malzemelere zarar vermemek üzere azami dikkat ve özen göstermesi gerekmektedir.¹³⁰⁸ İşçi gereken özeni göstermediği takdirde kusuruyla verdiği tüm zararlardan mesul olmaktadır.¹³⁰⁹

¹³⁰³ Binnur Tulukçu. "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu". s. 717-719; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 120.

¹³⁰⁴ Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s. 12-15.

¹³⁰⁵ Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* s. 274-275; Fevzi Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 402.

¹³⁰⁶ Makas. a.g.m., s. 161; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217.

¹³⁰⁷ Kotman. a.g.t., s. 90-91; Albayrak Gül. a.g.m., s. 190-192; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s.213-215; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-110; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326-327; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-166.

¹³⁰⁸ Dursun. a.g.m., s. 2422; Arslan Ertürk. a.g.e., s. 274-275; Arıdemir. a.g.t., s. 50.

¹³⁰⁹ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n,nedele%20i%C5%9Fveren%20fesih%20hakk%C4%B1%20yoktur.> [E.T.15.04.2024].

2.2.2.1.4. İlliyet Bağı

Sorumluluğun doğması için bir kusurlu davranışın olması, bir zararın meydana gelmesi ve kusurlu davranış ile zararın meydana gelmesi arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.¹³¹⁰ Türk Hukukun'da da sorumluluğun doğması açısından olay ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının varlığı aranmaktadır.¹³¹¹ Özen borcuna aykırı davranan işçinin tazminat sorumluluğu TBK m. 400'de hükme bağlanmıştır. Adı geçen hükümden hareketle borçlar hukukunun genel prensipleri çerçevesinde işçinin tazminat sorumluluğunun doğması için, işçinin özen borcuna aykırı davranması, işçinin kusurlu olması, bir zararın meydana gelmesi ve özen borcuna aykırı davranan işçinin kusuru ile zararın meydana gelmesi arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.¹³¹²

Öğretiye göre kusur ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken illiyet bağından kasıt uygun illiyet bağıdır. Buna göre, uygun illiyet bağı, olayların olağan akışı ve hayat tecrübesine göre sonucu meydana getirmeye elverişili olan veya bu türden bir sonucun gerçekleşme ihtimalini objektif olarak zorunlu şarta tabi tutan bağıdır.¹³¹³ Yargıtay da genel olarak tazminat sorumluluğu açısından uygun illiyet bağına kabul etmektedir. Buna göre Yargıtay tazminat sorumluluğunun doğması için kusurlu davranış ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığını aramaktadır. Ayrıca Yargıtay illiyet bağının kurulması için, illiyet bağına kesen bir durumun da olmaması gerektiğini ifade etmektedir.¹³¹⁴ Gerçekten,

¹³¹⁰ Abdulkadir Ungan, *Haksız Fiil Tazminatı ile Koruma Tedbirlerine Aykırılıktan Doğan Tazminat*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 44; Baysal, a.g.e., s. 191-192; Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 3-6; İlliyet bağına yönelik çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu şekilde illiyet bağının nasıl belirleneceği ve hangi kriterler doğrultusunda hareket edileceği ile ilgili esasların ortaya koyulması amaçlanmıştır. Türk Hukuku'nda genel olarak uygun illiyet bağı teorsisi kabul görmektedir. Bu kapsamda illiyet bağının varlığından söz edebilmek için en uygun, en elverişili şartların varlığı aranmıştır.

¹³¹¹ Hatemi ve Gökyayla, a.g.e., s. 143; Koşar, a.g.t., s. 118; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, s. 10-11; Türk Hukuku'nda sadece kusur sorumluluğunda değil, kusursuz sorumlulukta da illiyet bağının varlığı aranmaktadır. Zira kusursuz sorumlulukta, sorumluluğun doğması için herhangi bir kusur şartı aranmamış olsa da olay ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Nitekim kusursuz sorumlulukta illiyet bağının varlığı yeterli olup, kusurun varlığı aranmamaktadır.

¹³¹² Çevik, a.g.t., s. 224-225; Baycık, *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*, s. 79-80.

¹³¹³ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 52-53; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 573-575; Koşar, a.g.t., s. 120-121; Oğuzman ve Öz, a.g.e., s. 595-598.

¹³¹⁴ Y.HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T.10.09.2022].

kusurlu davranış ile zarar arasında illiyet bağının kesilmesi halinde tazminat sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Buna göre zarar görenin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusuru ya da mücbir sebep nedeniyle illiyet bağının kesilmesi halinde sorumluluk da ortadan kalkacaktır.¹³¹⁵ Yargıtay da zarar görenin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru veya mücbir sebep olması halinde illiyet bağının kesileceğini ve sorumluluğun ortadan kalkacağını ifade etmiştir.¹³¹⁶ O halde işçinin kasti olarak veya ağır ihmal ile özen borcuna aykırı davranışı ile zarar arasında illiyet bağının varlığı halinde işçinin sorumluluğu oluşmaktadır. Ayrıca işçinin kusuruyla özen borcuna aykırı davranması halinde iş görme borcuna aykırılık nedeniyle bir sorumluluğu da oluşmaktadır.¹³¹⁷ Bu çerçevede, ortaya çıkan zararı işçinin tazmin etmesi için, özen borcuna aykırılık, kusur, zarar ve illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Zira işçi, üstlendiği işi hiç veya gereği gibi ifa etmediğinde veya işine gereken özeni göstermediğinde özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. İşçinin ifa borcuna aykırı davranışı ve işvereni zarara sokması halinde sorumluluğu oluşmaktadır. Yine işçinin kusurlu şekilde özen borcuna aykırı davranışı ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kurulması gerekir.¹³¹⁸ Söz konusu şartların varlığı halinde işveren işçiden uğradığı zararları tazmin etmesini isteyebilmektedir.¹³¹⁹

2.2.2.2. Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sorumluluğun Kaynağı

Türk Hukuku ile İsviçre Hukuku birçok noktada paralellik arz etmektedir. Bunlardan biri de sorumluluk hukukunda kendini göstermektedir.¹³²⁰ Türk İsviçre Hukuk sisteminde

¹³¹⁵ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 247-248; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 107-108; Baysal. a.g.e., s. 197-199; İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 116-117; Yeliz Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2010). s. 8.

¹³¹⁶ Y.HGK, T.04.11.2021, E.2018(21)10-369, K.2021/1348 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/illiyet-bagi#:~:text=Zarar%20g%C3%B6renin%20m%C3%BCterafik%20kusuru%20illiyet,tazminat%20indirim%20sebebi%20te%C5%9Fkil%20edecektir.> [E.T.11.08.2023]; Y.HGK, T.20. 03. 2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 https://www.muhasibenet.net/haber.php?haber_id=6799 [E.T.21. 07.2023].

¹³¹⁷ Makas. a.g.m., s. 160; Dursun. a.g.m., s. 2423-2424; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1217.

¹³¹⁸ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. s. 3-4; Koşar. a.g.t., s. 118-120.

¹³¹⁹ Dursun. a.g.m., s. 2425; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 123-125.

¹³²⁰ Gaye Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". *Ankara Barosu Dergisi*. S. 3. (Ankara 2013). s. 130-131; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

genel olarak iki sorumluluk türü bulunmaktadır. Bunlar; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ve haksız fiil sorumluluğudur.¹³²¹ Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiilden doğan sorumluluk bazı yönlerden birbirinden ayrılmaktadır.¹³²² Özen borcuna aykırılık açısından sorumluluğun kaynağını belirleyebilmek için söz konusu farkları incelemek isabetli olacaktır.

Haksız fiilden doğan sorumlulukta zarar görenin zarar verenin kusurunu ispatlama mükellefiyeti bulunmaktadır. Buna göre kişi, kusurunun olmadığını ispatlamadığı sürece sorumlu olmaktadır.¹³²³ Ancak, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta zarar görenin zarar verenin kusurunu ispatlamak gibi bir mükellefiyeti bulunmamaktadır. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta borca aykırı davranan kusurunun olmadığını ispatladığı takdirde sorumluluktan kurtulabilmektedir.¹³²⁴ Dolayısıyla kusurun ispatı açısından haksız fiil sorumluluğu ile sözleşmesel sorumluluk birbirinden ayrılmaktadır.¹³²⁵

Ayrıca sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiilden doğan sorumluluk zamanaşımı açısından da farklılık göstermektedir.¹³²⁶ Zira her iki sorumluluk türünde alt ve üst sınır açısından esas alınan süre birbirinden farklıdır. Haksız fiilden doğan sorumluluk 2 ve 10 yıllık zamanaşımı sürelerine tabi iken (TBK m. 72/1), sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (TBK m. 146). Haksız fiil sorumluluğunda 2 yıllık zamanaşımı süresi, mağdurun zararı ve faili öğrenmesi ile

¹³²¹ Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1-3; Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri". s. 30; Yeliz Karan. (2013). Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması. s. 1-2. https://www.academia.edu/12989933/Haks%C4%B1z_Fiil_Sorumlulu%C4%9Fu_%C4%B0le_S%C3%B6zle%C5%9Fmeden_Do%C4%9Fan_Sorumlulu%C4%9Fun_Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1 [E.T.11.04.2024].

¹³²² Özel. a.g.m., s. 81-82; Seda İrem Çakırca. "Türk Sorumluluk Hukuku'nda Yansıma Zararı Kuramı". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2011). s. 86-87.

¹³²³ Arıdemir. a.g.t., s. 50; Makas. a.g.m., s. 170; Çakırca. a.g.t., s. 46.

¹³²⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 143-144; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 117: Kusurun ispatı noktasında yaşanan sorunlar sorumluluğun tayinine de etki edebilmektedir.

¹³²⁵ Karan. Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması. s. 8-10; Koşar. a.g.t., s. 1-2: Gerek haksız fiil sorumluluğunda, gerek sözleşmesel sorumlulukta kusur temel unsurdur. Ancak ispat açısından farklılık göstermektedir.

¹³²⁶ Kotman. a.g.t., s. 97; Ayrıca bkz. Haksız Eylemlerde Zamanaşımı. (t.y.). http://www.tazminat hukuku.com/dosyalar/453_haksiz-eylemlerde-zamanasimi.pdf [E.T.05.07.2023].

başlamakta olup, dava hakkı her halde zararın üzerinden 10 yıl geçmekle zamanaşımına uğramaktadır. Sözleşmeye aykırılıkta ise, 10 yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. Buna göre, sözleşme ihlalden itibaren 10 yıl içinde dava açılması mümkündür.¹³²⁷

Gerek Türk Hukuku'nda, gerek İsviçre Hukuku'nda kusura dayalı sorumluluk esas alınmıştır.¹³²⁸ Buna göre bir kişinin sorumlu adledilebilmesi için o kişiye kusur izaf edilebilmesi gerekmektedir.¹³²⁹ Belirtmek gerekir ki, tataflar arasında bir sözleşme ilişkisinin bulunması ve taraflardan birinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri uygulanmaktadır.¹³³⁰ Oluşan zarar için sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat talep edilebilmektedir.¹³³¹

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde özen borcuna aykırılık halinde işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğunun doğacağını söylemek mantıklı olabilir. Zira işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır.¹³³² İşçi, akdedilen iş sözleşmesi kapsamında iş görme edimini ifa etmektedir.¹³³³ İşçinin iş görme borcunun temel dayanağı, iş sözleşmesidir. Bu sebeple işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin bulunması nedeniyle özen borcuna aykırılık halinde işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu söz konusu olacaktır ve işverenin sözleşmeye aykırılık hükümleri

¹³²⁷ Ergün Akçay. "Türk Borçlar Kanununa Göre Zamanaşımı". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2009). s. 59-62; Ayşe Havutçu. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Süresinin Başlangıcı". *DEÜHFD*. c. 12. Özel Sayı. (İzmir 2012). s. 582; Resul Kurt. *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. 3. bs. (Ankara; Seçkin Yayıncılık. 2015). s. 153-155.

¹³²⁸ Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 130-131.

¹³²⁹ Fırat Korkmaz. "Türk Borçlar Hukukunda Kusur İlkesinin Haksız Fiiller Açısından Değerlendirilmesi". (Doktora Tezi Kırıkkale Üniversitesi 2021). s. 73.

¹³³⁰ Arıdemir. a.g.t., s. 51; Özekinci. a.g.t., s. 29.

¹³³¹ Kotman. a.g.t., s. 87-88; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-110.

¹³³² Yavuz. Acar ve Özen. a.g.e., s. 481; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., 83; Poyraz. a.g.e., s. 27-28.

¹³³³ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 105-106; Ekmekçi. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". s. 3706-3707; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. s. 93; Akkurt. a.g.m., s. 15.

kapsamında işçiden tazminat talep etmesi yerinde olacaktır.¹³³⁴ Ayrıca özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumlu tutulması işverenin daha lehine olabilir. Örneğin sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi halinde işveren açısından zamanaşımı yönünden daha lehe sonuçlar doğuracaktır.¹³³⁵ Zira sözleşmeye aykırılık halinde davacı 10 yıllık zamanaşımı süresinden faydalanabilirken (TBK m. 146), haksız fiile dayanması halinde tazminat alacağı için öngörülen 2 yıl gibi daha kısa bir zamanaşımı süresinden faydalanmak zorunda kalacaktır.

Görüldüğü üzere kaynağı bakımından sorumluluk türleri bazı noktalarda birbirinden ayrılmaktadır.¹³³⁶ Ancak, kaynağı her ne olursa olsun, taraflar arasında bir borç ilişkisi kurulduğunda, taraflardan birinin borca aykırı davranışları diğer tarafın zarar görmesine neden olabilmektedir.¹³³⁷ Böyle bir durumda da oluşan zararın tazmini gerekecektir.¹³³⁸ Yapılan açıklamalar merkezinde, özen borcuna aykırılık halinde işçinin sorumluluğu sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda TBK m. 112'de hükme bağlanan borca aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Bahsi geçen açıklamalar çerçevesinde özen borcuna aykırı davranan ve bir zarara sebep olan tarafın sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumlu tutulması yerinde olur.¹³³⁹ Bu bağlamda özen borcuna aykırılık halinde sözleşmeye aykırılık kapsamında işçinin sorumluluğu gündeme gelecektir ve özen borcuna aykırı davranan işçinin sebep olduğu zararları tazmin etmesi gerekecektir.¹³⁴⁰

¹³³⁴ Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 131.

¹³³⁵ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 1144-1147.

¹³³⁶ Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1-3; Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri". s. 30; Karan. Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması. s. 1-2.

¹³³⁷ Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri". s. 30-31; Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1.

¹³³⁸ Kotman. a.g.t., s. 87-88; Gümüş. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı*. s. 64-66; Deren Gündüz. a.g.m., s. 130-132; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 124-126; Ali Rıza Ercoşkun. a.g.t., s. 136-139.

¹³³⁹ Cevdet İlhan Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. 2. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2015). s. 1281; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 1-2.

¹³⁴⁰ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 128-130; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-112; Dursun. a.g.m., s. 2425-2426; Çevik. a.g.t., s. 223-224; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle

Sözleşmesel sorumluluk kapsamında işçinin işine özen gösterme yükümlülüğü olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine uyma yükümlülüğü de vardır.¹³⁴¹ Bu bağlamda işçinin işine gereken özeni göstermemesi veya iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, sözleşmeye aykırılık kapsamında sorumluluğu olacaktır.¹³⁴² İşçinin özen borcu kapsamında sözleşme ile hedeflenen amacın gerçekleşmesi için tüm dikkat ve ödenini ortaya koyması gerekmektedir.¹³⁴³ Bu bağlamda işçi, iş görme edimini yerine getirirken tüm mesleki bilgi, beceri, donanımını, tecrübesini, fiziki ve zihinsel tüm yeteneklerini seferber etmelidir. Aksi takdirde işçi gereken özeni göstermeyerek iş görme edimini gereği gibi ifa edemediği için sözleşmeyi ihlal etmiş olacaktır.¹³⁴⁴ O halde iş görme borcuna aykırı hareket eden işçi, sözleşmeden kaynaklanan sorumluluklarını da ihlal etmiş olmaktadır.¹³⁴⁵ Bunun içindir ki, sözleşmeye aykırı bir davranışının olmadığını ya da sözleşmeye aykırılıkta herhangi bir kusurunun olmadığını işçinin ispatlaması gerekmektedir.¹³⁴⁶ Bir başka ifadeyle özen borcuna aykırılık gündeme geldiğinde ispat yükü işçinin üzerindedir. İşçinin sorumluluğu belirlenirken özen borcuna ilişkin getirilen kriterler doğrultusunda bir değerlendirme yapılarak işçinin sorumluluğu belirlenmektedir. Buna mukabil olarak, işçi özen borcuna aykırı davranmadığını veya herhangi bir kusurunun olmadığını ispatlamak suretiyle sorumluluktan kurtulabilmektedir.¹³⁴⁷

Ne var ki, kusursuzluğunu ispatlayan işçinin özen borcuna aykırılığı söz konusu olmayacaktır. Ayrıca işçi kusur oranının daha hafif olduğunu iddia etmekte ise, bu

İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1218-1219; Özekinci. a.g.t., s. 30.

¹³⁴¹ Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20; Yener. a.g.e., s. 120-121; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 120; Akyiğit. a.g.e., s. 245-246; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal. a.g.e., s.12; Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 136-137.

¹³⁴² Dursun. a.g.m., s. 2425-2427; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 50-52; Makas. a.g.m., s. 163-165.

¹³⁴³ Makas. a.g.m., s. 165-167; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 550-551; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 64-65

¹³⁴⁴ Çevik. a.g.t., s. 221; Muş. a.g.e., s. 3-4; Bedir. a.g.m., s. 156-158; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 164-166.

¹³⁴⁵ Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1212-1213; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 64-66.

¹³⁴⁶ Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". s. 272-273.

¹³⁴⁷ Dursun. a.g.m., s. 2425; Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". s. 272-274.

iddiasını ispatlayarak tazminat miktarında indirimde gidilmesini talep edebilmektedir. Ancak işçinin verdiği zararın işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak miktarda bir zarar olduğu gündeme gelirse bunu işverenin ispatlaması gerekmektedir.¹³⁴⁸ Yargıtay da özen borcuna aykırılık halinde, zararın meydana gelmesinde herhangi bir kusurunun olmadığını işçinin ispatla yükümlü olduğunu, iş sözleşmesinin ifası sırasında zararın meydana geldiğini de işverenin ispatla yükümlü olduğunu ifade etmiştir.¹³⁴⁹ Ayrıca zararın meydana gelmesinde işçi kusurlu olsa dahi, sorumluluğun tespiti açısından işçinin eğitimi, bilgi, beceri, yetebekleri, uzmanlığı, bilinen ve bilinmesi gereken vasıfları açısından bir değerlendirmenin yapılması, ayrıca bu değerlendirme yapılırken işin niteliği, işin tehlike arz edip etmediği gibi konuların göz ardı edilmemesi gerekmektedir.¹³⁵⁰

Anlaşılabacağı üzere iş görme edimini özenle ifa etmeyen, bir başka ifadeyle özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sebep olduğu zarar nispetinde tazminat ödemesi gerekir.¹³⁵¹ Zira özen borcuna aykırı davranan işçi, borcunu gereği gibi ifa etmeyerek sözleşmeye aykırı davranmış olmaktadır.¹³⁵² Belirtmek gerekir ki, işverenin mevcut durum ve koşullar çerçevesinde işçiden özen göstermesini talep etme hakkı vardır. Bu nedenle işçinin kendisinden talep edilen özeni göstermeyip işvereni zarara uğratması halinde bundan dolayı sorumluluğu olmaktadır.¹³⁵³

Sözleşmeye dayanan özen borcuna aykırı davranan işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir.¹³⁵⁴ Ancak, işverenin de sözleşmeye dayanan özen yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre işverenin gereken özeni göstermemesi sonucu işçinin ölümü

¹³⁴⁸ Makas. a.g.m., s. 167-168; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 117-119.

¹³⁴⁹ Y.9.HD. T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1> [E.T. 13.09.2022].

¹³⁵⁰ Cumhuriyet Sinan Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209; Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-110; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-166; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 324-326.

¹³⁵¹ Dursun. a.g.m., s. 2425; Albayrak Gül. a.g.m., s. 189-190; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 212-213.

¹³⁵² Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 124-126; Deren Gündüz. a.g.m., s. 130-132; Ali Rıza Ercoşkun. a.g.t., s. 136-139; Gümüş. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı*. s. 64-66.

¹³⁵³ Çevik. a.g.t., s. 221; Makas. a.g.m., s. 156-158; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 123-125.

¹³⁵⁴ Betül Tiryaki. "Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması". s. 273-274; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-111.

halinde işveren, sözleşmeye aykırılıktan ¹³⁵⁵ dolayı tazminat yükümlülüğü altına girmektedir. Zira işçi ile işveren arasında akdedilmiş bir sözleşme bulunmaktadır. Bu bağlamda gerek işçinin, gerek işverenin sözleşmeye dayanan özen borcu bulunmakta olup, her iki tarafın da dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir. ¹³⁵⁶ Nitekim gerek işveren, gerek işçi özen borcuna aykırı davranmış ve bu nedenle bir zarar ortaya çıkmışsa her iki tarafın da bu zararı tazmin yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca işverenin de sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumluluğu söz konusu olduğu için, bir zarar meydana geldiğinde işçinin işverenin kusurunu ispatlama gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. ¹³⁵⁷ Ancak işverenin herhangi bir kusurunun bulunmadığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulması mümkündür. Yine işverenin sorumluluğunun oluşması açısından da işverenin gereken özeni göstermemesi ile zararın meydana gelmesi arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. İşverenin gereken özeni göstermemesi ile zarar arasında uygun illiyet bağının kurulamaması halinde işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. ¹³⁵⁸

İşveren gereken özeni göstermemiş örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tam olarak almamış ve işverenin bu davranışı sonucu, işçinin iş kazası geçirmesi halinde işveren kusuruna göre oluşan zarardan sorumlu olacaktır. ¹³⁵⁹ Bu doğrultuda, iş ilişkisi ve işin niteliği açısından işverenin hakkaniyet gereği kendisinden beklenen özeni göstermesi, işyerinin özelliklerine uygun, uygulanabilir önlemleri alması gerekir. Aksi halde işveren sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olacak ve bu kapsamda oluşan zararı tazmin edecektir. ¹³⁶⁰

¹³⁵⁵ Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 1231-1232.

¹³⁵⁶ Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya. "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine". *MÜHFHAD*. c. 20. S. 1. (İstanbul 2014). 37-38; Gerek işçinin, gerek işverenin sözleşmeden doğan borçlarının temelinde dürüstlük kuralı bulunmaktadır. Zira tüm sözleşme ilişkilerinin temelinde dürüstlük kuralı vardır Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166.

¹³⁵⁷ Makas. a.g.m., s. 167-168; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 286-287.

¹³⁵⁸ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 252-253.

¹³⁵⁹ Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2284-2285; İnciroğlu. a.g.e., s. 49-50; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 311; Eren Yıldız. a.g.t., s. 73-75; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 20.

¹³⁶⁰ Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 1231; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 286; İnciroğlu. a.g.e., s. 49-51.

Yapılan bu açıklamalar ışığında özen borcuna aykırı davranan işçinin sorumluluğunun kapsamını çizmek ve işçinin sorumluluğunun nasıl belirleneceğini ortaya koymak isabetli olur. O halde işçinin sorumluluğunun kapsamı ve belirlenmesi başlığını açmak gerekir.

2.2.2.3. İşçinin Sorumluluğunun Kapsamı ve Belirlenmesi

Bir zarar söz konusu olduğunda sorumluluk da gündeme gelmektedir.¹³⁶¹ Bu nedenle zarara sebebiyet veren kişinin bu zararı tazmin etmesi gerekir.¹³⁶² İşçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma ve bir zararın doğmaması için gereken özeni gösterme yükümlülüğü vardır.¹³⁶³ Aksi halde ortaya çıkan zarardan dolayı işçinin sorumluluğu olacaktır.¹³⁶⁴ İşçinin sorumluluğu kusur oranına göre belirlenmektedir.¹³⁶⁵ Bu kapsamda özen borcuna aykırı hareket eden işçinin de kusuru oranında sorumluluğu oluşmaktadır.¹³⁶⁶ İşçi, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlüdür. İşçiler gereken özeni göstermeyerek iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymadığı takdirde bundan dolayı ortaya çıkan zararı tazminle yükümlü olmaktadır.¹³⁶⁷ Zira TBK m. 417/f-2'ye göre işçi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşçinin ödeyeceği tazminata ilişkin TBK'nin genel hükümleri uygulanacaktır. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin söz konusu olması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirirken özen borcuna aykırı davranarak sebep olduğu zarardan dolayı sözleşmeye aykırılık nedeniyle razmin sorumluluğu söz konusu

¹³⁶¹ Ji. a.g.e., s. 23-24; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 28-29; Murat Topuz. a.g.e, s. 33-35; Baysal. a.g.e., s. 348-349.

¹³⁶² Baysal. a.g.e., s. 348-350; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 91-93; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-274.

¹³⁶³ Mehmet Şirin Erdoğan. a.g.m., s. 1103; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. s. 144-145; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-8; Lütfi İnciroğlu. (t.y.). "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırı Davranışlarının Hukuki Sonuçları". <https://www.inciroludanismanlik.com/2017/10/09/calisanlarin-is-sagligi-ve-guvenligi-hukumlerine-aykiri-davranisinin-hukuki-sonuclari/>[E.T. 20.04.2024].

¹³⁶⁴ Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 18-20; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 49-50.

¹³⁶⁵ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 1-2.

¹³⁶⁶ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n,nedene%20i%C5%9Fveren%20fesh%20hakk%C4%B1%20yoktur.> [E.T.15.04.2024].

¹³⁶⁷ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 247-249; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

olacaktır.¹³⁶⁸ Ancak, işçinin iş görme ediminden bağımsız olarak bir zarara sebebiyet vermesi halinde TBK m. 49 vd. hükümlerinde düzenlenen haksız fiil hükümleri uygulanır. Örneğin, işten ayrılacak işçinin işyerine sabotajda bulunması veya alkollü şekilde mesai saatleri dışında izinsiz kullandığı işverenin arabasıyla kaza yapması ve aracı hasara uğratması halinde haksız fiil hükümleri çerçevesinde işçinin oluşan zararı tazmin sorumluluğu olmaktadır.¹³⁶⁹ Oluşan bir zarar için tazminat talep edilebilmesi için öncelikle belirli bir zararın olması, söz konusu zararın şahsi olması ve zararın doğrudan doğruya bir zarar olması gerekir.¹³⁷⁰ Ayrıca bir zararın varlığından bahsedebilmek için malvarlığında meydana gelen azalmanın iradi olmaması gerekir. Buna göre fiil neticesinde kişinin iradesi dışında malvarlığında bir azalma meydana gelmekte ise zarar söz konusu olmaktadır.¹³⁷¹ Dolayısıyla zarar, malvarlığını ilgilendiren ve ona etki eden bir olgudur.

Bu çerçevede belli ya da belirlenebilir bir nitelik taşıyan zararların tazmini mümkün olabilmektedir.¹³⁷² Yine söz konusu zararın ortaya çıkmasında kim sorumlu ise, o şahsın oluşan zararı tazmin etmesi gerekir.¹³⁷³ Görüldüğü üzere kusuruyla bir zarara sebep olan işçinin bu zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³⁷⁴ Buna göre işçi, işyerinde bulunan araç, gereç ve makinelere kusuruyla zarar verdiği takdirde işçinin sorumluluğu olmaktadır.¹³⁷⁵ İşçinin sorumluluğuna gidilmesi açısından işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretine karşılık gelip gelmediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Zira işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarar olması halinde işveren İşK.m.25/II-1

¹³⁶⁸ Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 130-131.

¹³⁶⁹ Makas. a.g.m., s. 162; Yine işçinin bir müşteriyle tartışması ve o müşteriye dövmesi halinde işçinin haksız fiilden dolayı sorumluluğu olacaktır. Şebnem Akipek ve Erkan Küçükgüngör. "İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu". Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, 741-751. (İzmir: Dokuz Eylül. 2000). s. 749.

¹³⁷⁰ Narter *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-274; Sefa Reisoğlu. *Türk Borçlar Hukuku*. s. 170-171.

¹³⁷¹ İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 123-125; Mustafa Kılıçoğlu. *Tazminat Hukuku*. 6. bs. (İstanbul: Leğal Yayıncılık). s. 52-53; Murat Topuz. a.g.e., s. 52-53.

¹³⁷² Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 138-139; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 11-12; Uyanık. a.g.e., s. 64-65.

¹³⁷³ Hasan Tahsin Gökcan. *Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku*. 4. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2016). s. 585-586; Büşra Kazmaz Tepe. "Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi". *DEÜHFD*. c. 22. S. 2. (İzmir 2020). s. 1129-1130.

¹³⁷⁴ Ji. a.g.e., s. 24-26; İnciroğlu. a.g.e., s. 40-41.

¹³⁷⁵ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-112; Dursun. a.g.m., s. 2422.

hükmü kapsamında işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.¹³⁷⁶ Öyleyse işçinin verdiği zarar nedeniyle iş akdinin feshedilebilmesi için, ortaya çıkan zarar açısından bir sınır bulunmaktadır.¹³⁷⁷ Belirlenen bu sınırın altında kalan zararlar açısından işverenin bu yola gitmesi mümkün değildir.¹³⁷⁸ Buradaki eşik, işçinin 30 günlük ücret tutarındır.¹³⁷⁹ Ayrıca Yargıtay, işçinin 30 günlük ücretinden yüksek bir zarara sebep olması halinde işverenin derhal ortaya çıkan zararlarının tazmin edilmesini isteyebileceğini belirtmiştir.¹³⁸⁰ Bu durumda işçinin tazminat sorumluluğu da doğmaktadır.¹³⁸¹

Anlaşılabacağı üzere işçinin 30 günlük ücret tutarının üzerinde bir zarara sebep olması halinde işveren oluşan zararlarının tazminini işçiden isteyebileceği gibi, haklı nedenle iş akdine de son verebilmektedir.¹³⁸² İşçi özen yükümlülüğüne aykırı davranarak 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak miktarda bir zarara sebep olduğu takdirde İş K. m. 25/II -ı kapsamında bundan dolayı sorumlu olmaktadır. Ancak özen yükümlülüğüne aykırı davranan ve zarara sebep olan işçinin sorumluluğu İş K. m. 25/II-ı hükmü ile sınırlı değildir. İşçinin hatalı ürün üretmesi veya hizmet sunması ya da ürün/hizmetin düşük kalitede olması veyahut işçinin verimliliğinin düşmesi sonucu bir zararın meydana gelmesi halinde de, özen borcuna aykırı hareket ederek zarara sebep olması nedeniyle işçinin sorumluluğu olacaktır.¹³⁸³

¹³⁷⁶ İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Zararın Tazmini". [https://www.bariserdem.com/pdf/mevdana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi_\(1\).pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/mevdana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi_(1).pdf) [E.T.13.04.2024].

¹³⁷⁷ Cumhuriyet Sinan Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209-210; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 5-8.

¹³⁷⁸ Makas. a.g.m., s. 160-161; Özekinci. a.g.t., s. 29-30.

¹³⁷⁹ İşçi 30 günlük günlük ücret tutarının üzerinde zarara sebep olması halinde işveren iş akdini feshedebilmektedir. Ayrıca böyle bir durumda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de bulunmamaktadır <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-isvereni-zarara-ugratmasi/#:~:text=Meydana%20gelen%20zarar%2C%20br%C3%BCt%20%C3%BCcreti,yine%20de%20i%C5%9F%20s%C3%B6zleşmesini%20feshedebilir> [E.T. 16.04.2024].

¹³⁸⁰ Y.9.HD. T.23.09.2008, E.2008/24526, K.2007/7215 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1153> [E.T. 13.09.2022].

¹³⁸¹ Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.01.07.2023].

¹³⁸² Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* s. 274-275; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 344.

¹³⁸³ Makas. a.g.m., s. 158; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217; Muş. a.g.e., s. 1-2; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 207-208.

Özen borcuna aykırı davranarak işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata zarar veren işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir.¹³⁸⁴ Zira işçinin bu eylemi nedeniyle işverenin malvarlığında bir azalma ortaya çıkmaktadır.¹³⁸⁵ İşçinin ortaya çıkan bu kaybı gidermesi gerekmektedir. Ancak söz konusu zararın ortaya çıkmasında işçi dışında başkalarının da sorumluluğunun olması halinde, sorumlu olan diğer kişilerin de tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³⁸⁶ Dolayısıyla bir zararın meydana gelmesinde sorumluluğu olan kişi ya da kişilerin bu zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.¹³⁸⁷

Borçlar hukuku genel hükümler çerçevesinde tazminat sorumluluğunun söz konusu olması için, işçinin özen borcuna aykırı davranışının bir sonucu olarak bir zararın meydana gelmiş olması gerekmektedir.¹³⁸⁸ Ancak tazminat sorumluluğunun doğması için bu tek başına yeterli olmamakta, kusurlu davranışla zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.¹³⁸⁹ Öyleyse işçinin kusurlu davranışları ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmaması halinde işçinin özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.¹³⁹⁰ Örnek verecek olursak zararın üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle meydana gelmesi halinde işçinin özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.¹³⁹¹ Peki, Yargıtay'ın bu konuya ilişkin görüşü ne yöndedir?

¹³⁸⁴ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 260-262; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217.

¹³⁸⁵ Gülsevil Alpagut. "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı". *Çalışma ve Toplum*. S. 3. (İstanbul 2022). s. 1755; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 82-83.

¹³⁸⁶ Gökcan. a.g.e., s. 586-587; Mustafa Özen. "İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk". *Ankara Barosu Dergisi*. S. 2. (Ankara 2015). s. 227.

¹³⁸⁷ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 477-478.

¹³⁸⁸ Makas. a.g.m., s. 165; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 62-64; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 326.

¹³⁸⁹ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi*. s. 2-3; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 78-80: İşçinin işe ilişkin davranışları ile zarar arasında uygun neden sonuç ilişkisinin varlığı aranmaktadır. Bir başka ifadeyle işçinin zarara sebep olduğu davranışların iş sözleşmesinde kendisine tanımlanan iş ile ilgili davranışlar olması ve işçinin bu davranışları ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir.

¹³⁹⁰ Yargıtay sorumluluğun tespiti açısından, fiil ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının kurulması gerektiğini, ancak illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusuru ile kesilmesi halinde sorumluluğun söz konusu olmayacağını kabul etmiştir. Y.HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T. 15.09. 2022].

¹³⁹¹ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 247-248; Makas. a.g.m., s. 171-173.

Yargıtay'a göre zarara sebep olan kişi ya da kişilerin kusur oranlarının doğru tespiti, tazminat miktarının belirlenmesi açısından büyük öneme haizdir. Bu nedenle zarara sebep olan kişi ya da kişilerin kusur oranlarının kesin olarak duraksamaya yer olmayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir.¹³⁹² Öyleyse zararın ortaya çıkmasında zarar gören işverenin de kusurunun olması halinde, işveren de sorumlu olmaktadır ve işveren sorumluluktan kurtulamamaktadır.¹³⁹³ Ancak zarar görenin kusurunun belirlenmesi açısından objektif bir değerlendirmenin yapılması elzemdir.¹³⁹⁴ Bu bağlamda makul ve orta zekalı bir insanın esas alınması gerekmektedir. Şöyle ki, normal ve orta zekalı bir insanın bu zararın meydana gelmemesi için göstermesi gereken dikkat ve özeni zarar görenin gösterip göstermediği yönünde bir araştırmanın yapılması beklenir.¹³⁹⁵ Buna göre işveren normal ve orta zekalı bir işverenin göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermişse işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. İşveren yükümlülüklerini yerine getirmişse kusuruyla zarara neden olan işçi zarardan sorumlu olacaktır. Dolayısıyla özen borcuna aykırı davranarak bir zarara sebebiyet veren işçinin sorumlu olabilmesi için kusurlu olması gerektiğini kabul etmek yerinde olacaktır.¹³⁹⁶

Bir diğer mesele ise, sözleşme ihlalinde müspet zararın tazmini gerekli iken, sözleşme akdedilmeden önce kusurlu davranışların varlığı halinde de karşı tarafın uğradığı menfi zararın tazmini gündeme gelmektedir. Buna göre menfi ve müspet zarar ayrımı yapılmakta ve bu ayrımın yapılması açısından sözleşmenin kurulup kurulmaması önem taşır.¹³⁹⁷

¹³⁹² Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/16535, K.2013/5005 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T. 15.09.2022].

¹³⁹³ Gaye Burcu Seratlı. "İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2003). s. 41-42; Makas. a.g.m., s. 158-160.

¹³⁹⁴ Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 11: Zarar verenin sorumluluğu açısından kusur sorumluluğu olabileceği gibi kusursuz sorumluluk da olabilmektedir. Ancak zarar görenin sorumluluğu belirlenirken zarar görenin kusuru ifadesi kullanılmaktadır.

¹³⁹⁵ Makas. a.g.m., s. 159-161; Seratlı. a.g.t., s. 41-43.

¹³⁹⁶ Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 130-131; Ji. a.g.e., s. 23-24; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*. s. 61-62.

¹³⁹⁷ Gezder. a.g.e., s. 8; Serozan. "Yürürlükteki İfa Engelleri Haksız Fiiller Hukukunun Yetersizlikleri ve Bu Yetersizliklerin Aşılmasında Gidilecek Artan Kavramlar: "Sözleşmenin Müspet İhlali" ve "Culpa in Contrahendo"". s. 36-37; Durak. a.g.m., s. 245-247.

Genellikle sözleşme kurulmadan ortaya çıkan zararlar menfi zarar olarak kabul edilmektedir.¹³⁹⁸ En sık karşılaşılan haliyle karşı tarafta bir sözleşme yapılacağına ve bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirileceğine dair bir güvenin uyandırılması, ancak bu güvenin boşa çıkartılması sonucu karşı tarafın zarar görmesi halinde menfi zarar söz konusu olmaktadır.¹³⁹⁹ Dolayısıyla ortada bir sözleşme olmasa dahi, sözleşme kurulmadan önceki safhada da kusuruyla karşı tarafa zarar veren tarafın bu zararı tazmin etmesi gerekmektedir.¹⁴⁰⁰ Zira sözleşme kurulmadan önceki evrede de gerek işçinin gerek işverenin dürüstlük kuralını çiğneyecek davranışlardan kaçınması esastır.¹⁴⁰¹

Bu doğrultuda sözleşme kurulmadan önce kusurlu davranışlarıyla dürüstlük kuralını ihlal eden tarafın neden olduğu zarar menfi zarar olarak kabul edilmekle birlikte, işçinin gereken özeni göstermeyerek iş görme edimini hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde ortaya çıkan zarar ise müspet zarardır. Örneğin işçinin iş görme edimini yerine getirirken gereken özeni göstermemesi nedeniyle ürtilen malın kalitesinin düşmesi nedeniyle malın değer kaybetmesi halinde ortaya çıkan zarar müspet zarardır. Ayrıca bir zararın tazmin edilebilmesi için zararın belirliliği, zararın kişiselliği ve zararın doğrudan doğruya olması ilkelerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.¹⁴⁰² Bunun yanında bir zararın ortaya çıkması için malvarlığında meydana gelen azalmanın kişinin iradesi dışında gerçekleşmesi gerekmektedir.¹⁴⁰³ Ek olarak, zarar miktarının belirlenmesi açısından

¹³⁹⁸ Ergüne. a.g.e., s. 32-33; Makas. a.g.m., s. 162.

¹³⁹⁹ Durak. a.g.m., s. 247-248; Demircioğlu. a.g.t., s. 38-40; Ayhan İzmirli. a.g.e.m, s. 291-293; Adıgüzel. a.g.m., s. 283-285.

¹⁴⁰⁰ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1270-1272; Ergüne. a.g.e., s. 46-47; Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 63-65; Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. s. 855-857.

¹⁴⁰¹ Güzel ve Ugan Çatalkaya. a.g.m., s. 37-38; Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. s. 63-64.

¹⁴⁰² Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-275; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 346; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 47-49; Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri". s. 31.

¹⁴⁰³ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 1265-1267; İhsan Erdoğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 124-125; Murat Topuz. a.g.e., s. 65-66; Baysal. a.g.e., s. 156-158; Tekinay. Akman. Burcuoğlu ve Altop. a.g.e., s. 855-856; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 1085-1087; Kumru Kılıçoğlu. "Yansıma Yoluyla Zarar". s. 1; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 60-62.

hukukumuzda genel olarak "fark teorisi" sistemi uygulanmaktadır.¹⁴⁰⁴ Fark teorisi esas alındığında, zarara neden olan olay gerçekleşmeden önce malvarlığının içinde bulunduğu durum ile zarara neden olan olay sonrası malvarlığının içinde bulunduğu durum arasındaki fark zarar olarak ifade edilmektedir.¹⁴⁰⁵ Zararın belirli olması ya da belirlenebilir olması aranmaktadır.¹⁴⁰⁶ Öyleyse özen borcuna aykırı davranan işçinin de belli ya da belirlenebilir miktarda bir zarara yol açmış olması gerekmektedir.¹⁴⁰⁷ Böylesi bir durumda işçinin tazmin yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde işyerinde birden fazla işçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranarak zarara sebep olması halinde tüm sorumluların ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla zarara sebep olan kişi/kişiler, oluşan zararı tazmin yükümlülüğü altındadır.¹⁴⁰⁸

Anlaşılabacağı üzere işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata kusuruyla zarar veren işçinin sorumluluğu gündeme gelmektedir. İşçinin oluşan zararı tazmin etmesi gerekmektedir.¹⁴⁰⁹ Ayrıca işçinin sebep olduğu zararın, 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarar olması halinde İş K. m. 25/II hükmü kapsamında işveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. Ancak işçinin, 30 günlük ücreti tutarında veya 30 günlük ücret tutarının altında bir zarara sebep olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi söz konusu olmayacaktır.

¹⁴⁰⁴ Avcı Braun. a.g.m., s. 43-44; Göktürk Yıldız. a.g.e., s. 218-220; Çakırca Yüceoğlu. *Türk Hukukunda Yansıma Zararı*. s. 11-12; Davut Armağan. a.g.m., s. 654-655.

¹⁴⁰⁵ Çakırca Yüceoğlu. *Türk Hukukunda Yansıma Zararı*. s. 11-13; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 83-84; Avcı Braun. a.g.e., s. 43-44; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 1.

¹⁴⁰⁶ Baysal. a.g.e., s. 348-350; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-275; Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 130-131; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 61-62; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 91-93.

¹⁴⁰⁷ Ji. a.g.e., s. 23-24; Baycık. *İşçinin Sorumluluğu*. s. 62-63; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 61-62.

¹⁴⁰⁸ Makas. a.g.m., s. 162; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 475-477; Özekan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216: İşçi özen göstermeyerek düşük kalite ürün üretmiş bu nedenle ürünün kalitesi düşmüşse işçinin bundan dolayı sorumluluğu olacaktır. İşçinin yaptığı ürünlerin kalitesinde sürekli olarak bir düşüş var ise iş akdinin feshi dahi gündeme gelecektir. Ancak bir seferlik işçinin ürettiği ürünlerin kalitesinin düşmesi halinde iş akdinin feshi hakkaniyetli olmayacaktır.

¹⁴⁰⁹ Dursun. a.g.m., s. 2422; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 203-205; Albayrak Gül. a.g.e., s. 289-291.

Bu çerçevede işçinin gerek işyerinin gerek işverenin menfaatlerini koruması, hem işyerinin hem de işverenin zarar görmemesi için üzerine düşen tüm dikkat ve özeni göstermesi gerekir.¹⁴¹⁰ Aksi halde özen borcuna aykırılık dolayısıyla işveren haklı nedenle işçinin sözleşmesini feshedebilecektir. Şartların varlığı halinde oluşan zararlarını da tazmin edebilecektir. Bunun yanında özen borcunun bir parçası olarak işçinin iş güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için de azami surette özen göstermesi, kasti veya ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekir.¹⁴¹¹ Aynı şekilde işçinin kasti veya ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁴¹² Ayrıca işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sonucu bir zararın meydana gelmesi halinde de işveren oluşan bu zararların tazminini isteyebilmektedir.¹⁴¹³ Zira böyle davranan işçi kusurludur ve kusurlu olması nedeniyle ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü altındadır. Ancak hemen belirtelim ki, işçinin işyerinde bulunan araç, gereç makine ve teçhizata zarar vermesi sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için aranan, işçinin verdiği zararın 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak tutarda bir zarar olması şartı mutlak emredici bir kural değildir. Söz konusu kural nispi emredici bir kural olduğu için belirlenen bu miktarın işçi lehine arttırılması mümkündür.¹⁴¹⁴ Böylelikle iş akdinin feshi daha zor hale gelmektedir.

Bu açıklamalara ilave olarak önem arz eden diğer bir mesele de işçinin 30 günlük ücretinin nasıl hesaplanacağı, net ücretin mi yoksa brüt ücretin mi esas alınacağı konusudur.¹⁴¹⁵

¹⁴¹⁰ Süzek. *İş Hukuku*. s. 377-379; Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-110; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 4-6; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 324-326; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

¹⁴¹¹ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 344; Arzu Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2010). s. 274-275; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-50; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 19-21.

¹⁴¹² Berkay Karasu. *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Feshi*. 1. bs. (İstanbul: Platon Hukuk. 2021). s. 96-97.

¹⁴¹³ Cumhuriyet Sinan Özdemir "İşçi Ücretinden Zarar Karşılığı Kesinti". *Çözüm ISMMMO*, c. 29 S. 154. (İstanbul 2019). s. 292-293.

¹⁴¹⁴ Makas. a.g.m., s. 167; Karasu. a.g.e., s. 97-98.

¹⁴¹⁵ Karasu. a.g.e., s. 97-99; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425.

Kısaca değinmek gerekirse brüt ücret, çalışanların kazandığı toplam ücreti ifade etmektedir.¹⁴¹⁶ O halde brüt ücret, sosyal güvenlik ve vergi kesintileri olmadan önce ortaya çıkan ücretidir.¹⁴¹⁷ Net ücret ise, brüt ücrette yapılan kesintilerden sonra çalışanın eline geçen ücrettir.¹⁴¹⁸ Buna mukabil olarak 4857 sayılı İş K'de işçinin 30 günlük ücretinin brüt ücret üzerinden mi yoksa net ücret üzerinden mi hesaplanacağı konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bir görüşe göre, işçi, 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak tutarda bir zarara sebep olduğunda iş akdinin derhal feshi gibi ağır bir yaptırıma maruz kalacağı için, 30 günlük ücretin brüt ücret üzerinden hesaplanması işçinin daha lehine olacaktır.¹⁴¹⁹

Kanaatimizce 30 günlük ücretin brüt ücret üzerinden hesaplanmasını savunan bu görüş yerindedir. Zira 30 günlük ücret tutarı brüt ücret üzerinden hesaplandığı takdirde iş akdinin derhal feshi için daha yüksek tutarda bir zararın oluşması gerekecektir. Oysa 30 günlük ücretin net ücret üzerinden hesaplanması halinde işçi daha düşük miktarda bir zarara sebep olsa dahi derhal iş akdine son verilebilecektir. Yargıtay da tazminat miktarının belirlenmesi açısından işçinin çalıştığı dönemdeki kazancına bakılması gerektiğini, bu kapsamda işçinin günlük brüt ücreti üzerinden mevcut veriler göz önünde bulundurularak işçinin kazancının hesaplanması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁴²⁰ Yargıtay burada ücret hesaplanırken işçi lehine yorum ilkesinin bir gereği olarak brüt ücretin esas alınmasının daha isabetli olacağını ifade etmiştir. Ancak Yargıtay, İş K'de 30 günlük ücret tutarının

¹⁴¹⁶ <https://www.hukukihaber.net/iscilik-alacaklari-hesabinda-hesaplamaya-esas-ucret-eyup-seymen#:~:text=Hen%C3%BCz%20hi%C3%A7bir%20yasal%20kesintinin%20yap%C4%B1lmad%C4%B1%C4%9F%C4%B1,%C3%BCcreti%2C%20br%C3%BCt%20%C3%BCcret%20olarak%20tan%C4%B1mlanma%20ktad%C4%B1r.> [E.T.17.04.2024].

¹⁴¹⁷ Abdullah Kahraman. "Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku". *Kamu İş.* c. 7. S. 2. (Ankara 2003). s. 2-3: Ücretin; çıplak ücret, giydirilmiş ücret, brüt ücret, net ücret gibi tasniflere tabi tutulması mümkündür. Bununla birlikte maaş ve sosyal yardımlar da ücretle bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır. Ücrete ilişkin bu şekilde tasnifler yapılmakla birlikte, çalışma konumuzu ilgilendirdiği kadarıyla ücrete ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

¹⁴¹⁸ <https://pusulaplus.com/brut-ve-net-ucret-nedir/#:~:text=Br%C3%BCt%20Maa%C5%9F%20Nedir%20%3F,tam%20olarak%20personellerin%20oline%20ge%C3%A7memektedir> [E.T.16.09.2022].

¹⁴¹⁹ Makas. a.g.m., s. 167; Dursun. a.g.m., s. 2425.

¹⁴²⁰ Y.21.HD. T.28.01.2013, E.2013/10250, K,2013/1265 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.17.09.2022].

hesaplanması açısından burada sözü edilen ücretin dar anlamda ücret olduğunu kabul etmiştir. O halde 30 günlük ücret tutarının hesaplanmasında dar ücretin esas alınması halinde prim, ikramiye, fazla çalışma gibi ödemeler dikkate alınmayacaktır.¹⁴²¹ Zira dar anlamda ücret, ikramiye, prim, sosyal yardım vb. diğer ek ödemeleri ve yan ödemeleri kapsamayan işçinin aldığı asıl ücreti ifade eden ücrettir.¹⁴²² Dolayısıyla 30 günlük ücret tutarı hesaplanırken ücret de bu şekilde t hesaplanmalıdır.¹⁴²³

Buna ek olarak, İş Kanunu'nda yer alan "30 gün" ifadesi 1 ayı karşılamak üzere kullanılmamıştır. Zira Yargıtay, doğrudan işçiye ödenen aylık ücretin esas alınması yerine, ücretin günlük ücretinin hesaplanması ve bulunan günlük ücretin de 30 ile çarpılması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca Yargıtay fesih hakkının kullanıldığı tarihteki ücretin esas alınarak böyle bir hesaplamanın yapılmasının daha isabetli olacağını kabul etmiştir.¹⁴²⁴ Bunun yanında Yargıtay başka bir kararında ise, zararın hesaplanmasında işçinin gerçek ücretinin dikkate alınması gerektiğini, gerçek ücret hesaplanırken de işçinin nitelikleri, işçinin kıdemi, işçinin yaptığı işin özellikleri doğrultusunda bir değerlendirmenin yapılması yönünde karar vermiştir. O halde bu kriterlerle örtüşmeyen işyeri veya sigorta kayıtlarında yer alan ücret kaydına itibar edilmemesi ve söz konusu kayıtlarda görülen ücretin gerçek ücret olarak kabul edilmemesi gerekmektedir.¹⁴²⁵ İşverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için oluşan zararın işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak miktarda bir zarar olduğunun tespiti gerekir. Bu nedenle zarar miktarının tespiti açısından tanık beyanları doğrultusunda değil de, bilikrişi görüşüne başvurularak karar verilmesi

¹⁴²¹ Y.9HD, T.10.06.2008, E.2007/22234, K.2008/15203 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C4%B0%C5%9E%VEREN%C4%B0%20ZARARA%20U%C4%9ERATMASI&s=1> [E.T.17.09.2022].

¹⁴²² Senem Değer. "İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi 2006). s. 16; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 672-673; Terzioğlu. a.g.m., s. 1938.

¹⁴²³ <https://www.pinarileri.com/single-post/iscinin-30-gunluk-ucretini-asan-zarar-durumunda-fesih-isverenn-hakli-fesih-hakki> [E.T.18.04.2024].

1424 Y.9HD, T.10.06.2008, E.2007/22234, K.2008/15203 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0%C4%B0%20%C4%B0%C5%9E%EVEREN%C4%B0%20ZARARA%20U%C4%9ERATMASI&s=1> [E.T.17.09.2022].

¹⁴²⁵ Y.21.HD, T.12.03.2013, E.2013/16858, K,2013/4418 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.18.09.2022].

daha doğru olacaktır.¹⁴²⁶ Bilirkişi raporları doğrultusunda zarar miktarının hesaplanması sapma riskini azaltmaktadır.¹⁴²⁷ Ancak, zararın miktarına ilişkin bir rapor düzenlenmiş olmasına karşın, yeni bir bilirkişi raporunun talep edilmesi ve zararın o şekilde belirlenmesi de mümkündür.¹⁴²⁸ Zira Yargıtay tereddüte mahal bırakmayacak şekilde işçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle mi zararın meydana geldiğinin araştırılması ve ayrıntılı bir incelemenin yapılması gerektiği, bu nedenle tekrar bilirkişiye başvurulabileceği yönünde karar almıştır.¹⁴²⁹

Bir zarar ortaya çıktığında, zararın tazmini açısından ne miktarda zarar olduğundan ziyade, bu zararın ne kadarının tazmin edileceği önem arz ettiği için, tarafların kusur oranının belirlenmesi çok önemlidir. Ayrıca ödenecek tazminat miktarının belirlenmesine etki eden bazı hususlar da vardır. Buna göre işçinin kusurunun derecesi (ağır kusur veya hafif kusur), işverenin ortak kusuru ve tarafların ekonomik ve sosyal durumu gibi kriterler tazminat miktarının belirlenmesine etki etmektedir.¹⁴³⁰ Öyleyse tazminat miktarı belirlenirken farklı durumların da göz önünde bulundurulması gerekir. Bu şekilde somut bir tazminat miktarı öngörülebilmektedir.¹⁴³¹ O halde özen borcuna aykırı davranan işçi, maddi bir zarara yol açtığında tazminat yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.¹⁴³² Bu bağlamda gereken özeni göstermeyen işçinin, işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata zarar vermesi sonucu işverenin malvarlığında bir azalma meydana gelmektedir.¹⁴³³ O nedenle işçinin sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Ancak zarara

¹⁴²⁶ Makas. a.g.m., s. 162: İşçi ile işveren arasında yaşanan ihtilafların temelinde zararın işçinin 30 günlük ücret tutarını geçip geçmediği yönündedir. Bu nedenle tam olarak zarar miktarının belirlenmesi, işyerindeki zararın doğru ölçülmesi, dolayısıyla bilirkişiden destek alınması gerekmektedir.

¹⁴²⁷ Turgut Uyar. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2012). s. 4322-4323; Baysal. a.g.e., s. 340-352; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 92-94; Narter *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-274; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 28-29; Murat Topuz. a.g.e., s. 33-35.

¹⁴²⁸ Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/20004, K,2013/4818 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.18.09.2022].

¹⁴²⁹ Y.9.HD, T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1158> [E.T.19.09.2022].

¹⁴³⁰ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 168-171; Makas. a.g.m., s. 167.

¹⁴³¹ Mustafa Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 18.

¹⁴³² Mehmet Şirin Erdoğan. a.g.m., s. 1103-1104.

¹⁴³³ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 82-83; Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda

ilişkin işçi yanında başka kişi ya da kişilerin kusuru olması halinde bu kişi veya kişilerin de sorumluluğu gündeme gelmektedir.¹⁴³⁴

Tüm bunların yanında önem arz eden bir diğer mesele de, özen borcuna aykırı davranan işçinin verdiği zararın 30 günlük ücret tutarı ile karşılanamayan bir zarar olup olmadığını ispat meslesidir. İşçinin verdiği zararın 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak tutarda bir zarar olduğunu ispat yükü işverenin üzerindedir. Ancak işçi bu zararın meydana gelmesinde hiçbir kusuru olmadığını iddia etmekte ise işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekmektedir. Zira sözleşmeye aykırılıkta işçi hiçbir kusurunun olmadığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilme imkanına haizdir.¹⁴³⁵ Keza işçi ile işveren arasında bir sözleşmenin bulunması nedeniyle özen yükümlülüğüne aykırı davranarak bir zarara sebep olan işçinin sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹⁴³⁶ Dolayısıyla sözleşmesel sorumluluk kapsamında karşı tarafı zarara uğratan taraf borca aykırılıktan dolayı sorumlu olmaktadır ve zarar veren taraf ancak kusursuz olduğunu ispatladığı takdirde sorumluluktan kurtulmaktadır.¹⁴³⁷ Bu çerçevede işçinin bir zararın meydana gelmemesi için gereken tüm dikkat ve özeni göstermesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önleme uyması ve işin güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.¹⁴³⁸ Aksi halde sözleşmeye dayanan sorumluluk hükümleri çerçevesinde işçinin ortaya çıkan zararları tazmin etme yükümlülüğü gündeme gelecektir.¹⁴³⁹ Öyleyse özen yükümlülüğüne aykırı davranan işçi¹⁴⁴⁰, ortaya çıkan

Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 110-112; Sorumluluğun belirlenmesi açısından zarar görenin zarara etkisine de bakılması gerekir. Zarar gören davranışlarıyla zararlı sonucun ortaya çıkmasına yol açabilir veya zararlı sonucun ortaya çıkmasını kolaylaştırabilir. Dolayısıyla zarar görenin süreç içindeki rolünü göz ardı etmemek gerekmektedir.

¹⁴³⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 472-473.

¹⁴³⁵ Makas. a.g.m., s. 167; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 117-119.

¹⁴³⁶ Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 1281-1282; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 1-3.

¹⁴³⁷ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 252-253; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 111-113.

¹⁴³⁸ Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 234-236; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-8.

¹⁴³⁹ İsa Karakaş. *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2011). s. 138-139.

¹⁴⁴⁰ Kurşun. a.g.e., 81-83; Diliüz. a.g.t., s. 40-41; Yener. a.g.e., s. 124-125; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 123-124.

sonuçtan sorumlu olmaktadır. Ayrıca işçi dışında zararın ortaya çıkmasına etki eden kişilerin de sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹⁴⁴¹ Bunun yanında işçi kendisinin kusurlu olduğunu kabul etmekle birlikte, kendi kusurunun az olduğunu veya hafif kusurlu olduğunu iddia ettiğinde de, daha az miktarda tazminat ödeyebilmesi için daha az kusurlu olduğunu veya hafif kusurlu olduğunu ispatla mükelleftir.¹⁴⁴² Yine hafif kusuruyla zararın meydana gelmesine neden olan işçinin tazminat ödediği takdirde yoksulluğa düşecek olması halinde hakkaniyet gereği hakim tazminat miktarında indirim yapabilmektedir (TBK m. 52/II). Dolayısıyla kusurun hafif veya ağır olması, doğrudan tazminat miktarına tesir edebilmektedir.¹⁴⁴³

2.2.2.4. Farklı Durumlara Göre Kusur ve Sorumluluk İlişkisi

Kusurlu davranış neticesinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmaktadır. Özen yükümlülüğüne aykırı davranan işçinin ne derecede kusurlu olduğu; işçinin kastı mı, ağır ihmali mi ya da hafif ihmali mi olduğu her somut olayda hakim tarafından takdir edilmektedir. Hakim işçinin kusur oranına göre bir tazminata hükmetmektedir.¹⁴⁴⁴ Kısaca değinecek olursak kusur kendi içinde ağır kusur ve hafif kusur olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.¹⁴⁴⁵ Ağır kusur da kendi içinde kast ve ağır ihmali olarak ikiye ayrılmaktadır.¹⁴⁴⁶ Hafif kusur ise hafif ihmali karşılık gelmektedir. Kusurun derecesi sorumluluğun tayini noktasında büyük öneme sahiptir.¹⁴⁴⁷ Zira kusurun derecesine göre işçinin ödeyeceği tazminat miktarı da değişmektedir.¹⁴⁴⁸ Kastın veya ağır ihmalin varlığı

¹⁴⁴¹ Gökcan. a.g.e., s. 535-536; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 118.

¹⁴⁴² Makas. a.g.m., s. 167-169; Murat Topuz. a.g.e., s. 296-297; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 108-109; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 117-119.

¹⁴⁴³ Zeller. a.g.e., s. 57; Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 155-156; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 124; Murat Topuz. a.g.e., s. 296-298.

¹⁴⁴⁴ Makas. a.g.m., s. 168; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 137-139.

¹⁴⁴⁵ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. s. 131; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 113-114; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 85.

¹⁴⁴⁶ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113.

¹⁴⁴⁷ Zeller. a.g.e., s. 57; Murat Topuz. a.g.e., s. 296-297.

¹⁴⁴⁸ Benli. a.g.m., s. 301; Mustafa Özen. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 2. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2017). s. 263.

halinde işçi, hafif ihmâl ile mukayese edildiğinde daha yüksek miktarda bir tazminat ödemektedir. Kast ve ağır ihmâlde hafif ihmâle oranla işçinin kusuru daha fazladır.¹⁴⁴⁹ Görüldüğü gibi kusurun derecesi¹⁴⁵⁰ (ağır kusur veya hafif kusur) tazminat miktarının belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. İşçinin basit bir şekilde dikkat ve özen göstermemesi halinde hafif ihmâl söz konusu olacak iken¹⁴⁵¹, işçinin asgari düzeyde göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermemesi halinde ise ağır ihmâl mevcut olacaktır.¹⁴⁵² Ancak ağır ihmâl ile hafif ihmâlin her zaman kesin çizgilerle birbirinden ayrılması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle her somut olayın özelinde ihmâlin derecesinin belirlenmesi yönünden hakimın farklı bir değerlendirme yapması gerekebilmektedir.¹⁴⁵³

Anlaşılabacağı üzere işçinin kusur derecesi her somut olay özelinde değişiklik göstermekle birlikte, işçi gerek hafif kusurlu, gerek ağır kusurlu hareket ettiğinde özen yükümlülüğüne aykırılıktan dolayı sorumlu olmaktadır.¹⁴⁵⁴ Derecesi her ne olursa olsun kusurlu hareket eden işçi, neden olduğu zarardan dolayı tazmin yükümlülüğü altına girmektedir.¹⁴⁵⁵ Kusur derecesinin belirlenmesi noktasında önem arz eden bir diğer mesele de kusurun ispatı konusudur. Kural olarak haksız fiilde zararlandırıcı olaya maruz kalan kişi, zarar verenin kusurunu ispat etmekle yükümlüdür. Ancak sözleşmesel sorumlulukta zarar gören kişi, zarar veren kişinin kusurunu ispat etmekle yükümlü değildir. Bilakis sorumluluktan kurtulmak isteyen zarar veren kişinin, kusurunun olmadığını ispatlaması gerekir.¹⁴⁵⁶ TBK m. 112 hükmü kapsamında sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumluluk ele

¹⁴⁴⁹ Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 156-157; Tekinay. a.g.e., s. 399.

¹⁴⁵⁰ İşçinin kusur derecesinin belirlenmesi açısından işçinin verdiği zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilir nitelikte olup olmadığı, işçinin zarar anına kadar olan davranışları, işçinin kıdemî, yaşı ve aldığı ücret de etkili olmaktadır <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T.19.09.2022].

¹⁴⁵¹ Zararın ortaya çıkmasında işçi hafif kusurlu olsa dahi ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmaktadır [https://legal.com.tr/blog/genel/isci-hafif-kusuru-ile-isverene-verdigi-zarardan-sorumlu-mudur/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%2C%20hafif%20kusuru%20ile%20verdi%C4%9Fi,\(TBK%20m.52\).](https://legal.com.tr/blog/genel/isci-hafif-kusuru-ile-isverene-verdigi-zarardan-sorumlu-mudur/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%2C%20hafif%20kusuru%20ile%20verdi%C4%9Fi,(TBK%20m.52).) [E.T. 20.04.2024].

¹⁴⁵² Dinçer Araz. a.g.m., s. 174-176; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 113-115.

¹⁴⁵³ Makas. a.g.m., s. 168-169; Dursun. a.g.m., s. 2423-2424.

¹⁴⁵⁴ Habip Oğuz. a.g.m., s. 275-276; Özel ve Özdemir. a.g.t., s. 109-110.

¹⁴⁵⁵ Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 30-32.

¹⁴⁵⁶ Makas. a.g.m., s. 170; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 143-144; Özel. a.g.m., s. 81-82; Arıdemir. a.g.t., s. 50; Çakırca. a.g.t., s. 86-87.

alındığında, zarar veren taraf borca aykırılık nedeniyle sorumlu olmaktadır. O nedenle zarar görenin, zarar verenin kusurunu ispatlamak gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Zarar veren, ancak kusursuzluğunu ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilmektedir.¹⁴⁵⁷ Bu bağlamda sözleşmeye dayanan sorumluluk kapsamında zarar görenin kusuru ispat mükellefiyeti bulunmamaktadır.¹⁴⁵⁸ Ancak haksız fiil sorumluluğu bu noktada sözleşmeye dayanan sorumluluktan ayrılmaktadır. Zira TBK m. 50/1 hükmüne göre zarar görenin çift yönlü ispat yükümlülüğü vardır. Buna göre zarar gören tarafın hem zararını hem de zarara sebep olan tarafın kusurunu ispatlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispatladığı takdirde zararını tazmin edebilme imkanına haiz olmaktadır.¹⁴⁵⁹

Yargıtay da ne ölçüde zarar meydana gelirse gelsin, işçi kusuru olmaksızın zararın meydana geldiğini, örneğin zararın mücbir sebepten kaynaklandığını ispatladığı takdirde ortaya çıkan zarardan sorumlu olmayacağını, bu nedenle işverenin derhal fesih hakkını kullanamayacağını, işverenin bu sebeple iş akdini feshetmesi halinde yapılan feshin haksız fesih olacağını kabul etmiştir.¹⁴⁶⁰ Yapılan açıklamalar ışığında işçinin kusurunun sorumluluğa etkisini, işçinin kusurunun sorumluluğu ne şekilde etkileyeceğini ve sorumluluğun artmasına ya da azalmasına yol açan hususlar çerçevesinde konuyu incelemek isabetli olacaktır.

¹⁴⁵⁷ Huriye Reyhan Demircioğlu. "Culpa in Contrahendo Sorumluluğu". (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi 2007). s. 39-40; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 143-144; Çakırca. a.g.t., s. 46-47.

¹⁴⁵⁸ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 253-255; Çakırca. a.g.t., s. 46: Sözleşmeye dayanan sorumlulukta zarar görenin kusuru ispatla mükellefiyeti olmadığı için sözleşmeye dayanan sorumluluk işçi için tercih edilebilir bir sorumluluk şeklidir. Bunun yanı sıra işçi ile işveren arasında bir sözleşme olması dolayısıyla sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi daha mantıklı gözükmektedir. Ancak bu işçinin verdiği zararlardan dolayı hiçbir surette haksız fiil hükümlerine gidilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Şartların varlığı halinde haksız fiil hükümlerine gidilmesi mümkün bulunmaktadır.

¹⁴⁵⁹ Nevzat Koç. "Türk Borçlar kanunu'nun Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukukuna İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi". *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. c. 8. Özel Sayı. (İzmir 2013). s. 1670-1671; Ayrıca bkz. İhsan Erdoğan. "Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru". s. 117-119; Çakırca. a.g.t., s. 46-48.

¹⁴⁶⁰ Y.9.HD. T.24.09.2008, E.2007/27655, K.2008/24626 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1155> [E.T.21.09.2022]: İşçi ortaya çıkan zarardan kusurunun olmadığını ispatladığı takdirde ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulamayacaktır. İşçinin sorumlu tutulabilmesi için işçinin kusurlu davranışı ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağının olması, bir başka ifadeyle illiyet bağının kesilmemiş olması gerekir. İlliyet bağının kesilmesi halinde işverenin bu gerekçeye dayanarak iş akdini feshi mümkün olmayacaktır.

2.2.2.4.1. İşçinin Kusurlu Olması Halinde

TBK m. 396 hükmü kapsamında işçi özen yükümlülüğü altındadır. Yine TBK'nin 400. maddesi uyarınca işçinin özen yükümlülüğüne uymakla mükellef olduğu, uymadığı takdirde bundan dolayı sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Buna göre işçi kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan sorumludur. O halde burada sorumluluğun merkezinde kusur bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle kusur, sorumluluğun temel nedenidir.¹⁴⁶¹ Ancak, her somut olaya ve her koşula göre işçiden beklenebilecek özenin derecesi de değişkenlik gösterebilmektedir.¹⁴⁶² Bu nedenle işçinin kusuru belirlenirken aynı nitelik ve özelliklere sahip bir işi üstlenen ve bu işi yaparken gerekli tüm önlemleri alan işçi esas alınmalıdır.¹⁴⁶³ Lakin aynı nitelik ve özelliklere sahip bir iş için, tüm işçilerden de aynı özeni göstermesini beklemek gerçekçi olmayacaktır.¹⁴⁶⁴ O nedenle işverenle işçi arasındaki sözleşme, işçinin eğitimi, işçinin bilinen ve bilinmesi gereken nitelikleri büyük öneme sahiptir.¹⁴⁶⁵ Bu açıdan işverenin de işçinin eğitimi, nitelikleri ve kişisel özellikleri ile uyumlu işleri işçiye vermesi gerekmektedir. Zira işverenin işçiden eğitimi, nitelikleri, kişisel özellikleri ve ehliyeti ile örtüşmeyen işleri işçiden yapmasını isteme hakkı bulunmamaktadır. İşveren bu tür işleri yapması için işçiye zorlayamamaktadır. Aksi halde böyle bir iş kendisine verilen işçinin, özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.¹⁴⁶⁶ Aynı şekilde en baştan işçi eğitimi, nitelikleri ve kişisel özellikleri yönünden verilen işe uygun olmasına karşın daha sonradan kusuru olmaksızın ifa yeteneğini kaybettiği takdirde de özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumluluğu oluşmayacaktır.¹⁴⁶⁷ Ancak, işçi en başta iş

¹⁴⁶¹Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 151-152; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyyet Bağlı Teorisi*. s. 2-3; Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na Göre "Kusursuz Sorumluluk" Halleri ve İlkeleri". s. 30-31.

¹⁴⁶²Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217; Muş. a.g.e., s. 2-3.

¹⁴⁶³Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166-168.

¹⁴⁶⁴Bedir. a.g.m., s. 157-158; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

¹⁴⁶⁵Çevik. a.g.t., s. 219; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 112-113; Dursun. a.g.m., s. 2420-2422.

¹⁴⁶⁶Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 47-48.

¹⁴⁶⁷Makas. a.g.m., s. 159-161: İşçi ancak kusurlu olduğu takdirde özen borcuna aykırı davranmış olmaktadır. Ancak işçi bilerek ya da isteyerek kusuruyla özen borcuna aykırı davranmamış olsa dahi, kusuruyla borcu ifa edebilme becerisini kaybetmişse, işçinin bu hareketi de özen borcuna etki etmektedir. Bu bağlamda işçinin borcunu ifa edebilmek adına bedeni ve fikri özelliklerini ve yeteneklerini de korumak üzere özen

için aranan niteliklere ve özelliklere uygun iken, daha sonra kendi kusuruyla ifa yeteneğini kaybetmiş ya da ifa yeteneği azalmışsa ve bu nedenle işi kötü ifa etmişse ya da bu durumun ortaya çıkmasında kusuru olmamasına karşın ifa yeteneğini kaybettiğini ya da ifa yeteneğinin azaldığını işverene bildirmemişse, özen borcuna aykırılıktan dolayı sorumluluğu söz konusu olacaktır.¹⁴⁶⁸ Bu açıklamalar ışığında, işçi kusuruyla iş görme edimini gereği gibi yerine getirmemiş ve dolayısıyla gereken özeni göstermeyerek özen borcunu ihlal etmişse hukuken sorumlu olacaktır.¹⁴⁶⁹ İşçinin gerektiği gibi iş görme borcunu yerine getirebilmesi için üzerine düşen özeni göstermesi gerekir. İşçi özen borcuna aykırı davrandığında iş görme borcuna da aykırı davranmış olacağından, işçinin sorumluluğuna gidilecektir.¹⁴⁷⁰ Yargıtay, kusuruyla özen borcunu ihlal eden işçinin bundan sorumlu olacağını, ancak özen borcunu ihlal noktasında kusurun boyutuna ilişkin kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁴⁷¹

Bu doğrultuda kusur, sorumluluğun doğması açısından kurucu bir unsurdur.¹⁴⁷² İşçinin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması gerekir. Buna göre işçinin davranışı kusurlu değilse, işçinin sorumlu tutulması söz konusu olmayacaktır.¹⁴⁷³ İşçi kusuruyla sebep olduğu zararlardan sorumlu olmaktadır. Ancak işçi kusurlu olsa dahi, sorumluluğun belirlenmesi noktasında, işçinin eğitimi, uzmanlığı, nitelikleri, bilinen veya bilinmesi gereken özellikleri doğrultusunda bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır.¹⁴⁷⁴ Ayrıca yapılan bu değerlendirmelerin yanında işin tehlike derecesi, işin muhtevasının işçi için tehlike arz edip etmediği yönünde de bir incelemenin yapılması gerekmektedir.

göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçi kusuruyla gereken ifayı yapmamış veya kusuruyla ifayı yapmasını sağlayacak yeteneklerini kaybetmişse bu davranışından dolayı sorumlu olmaktadır.

¹⁴⁶⁸ Çevik. a.g.t., s. 219; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219.

¹⁴⁶⁹ Albayrak Gül. a.g.m., s. 190-192; Dursun. a.g.m. s. 2435-2436; Gizem Ateş. a.g.m., s. 212-213; Özekinci. a.g.t., s. 30.

¹⁴⁷⁰ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 50-52.

¹⁴⁷¹ Y.9HD, T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1> [E.T.21.09.2022].

¹⁴⁷² Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 151-153; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-114; Habip Oğuz. a.g.m., s. 276.

¹⁴⁷³ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. s. 134.

¹⁴⁷⁴ Özekinci. a.g.t., s. 30; Çevik. a.g.t., s. 216-217; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-111; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

Öyleyse tüm bu durumların değerlendirilmesi ve kusuru kapsamında işçinin sorumluluğuna gidilmesi büyük öneme sahiptir.¹⁴⁷⁵ Yine zararın meydana gelmesine sebep olan başka bir etkenin olup olmadığı da incelenmelidir.¹⁴⁷⁶ Örneğin zarar işçinin kusuru nedeniyle mi meydana geldi yoksa mücbir sebepten mi ya da ıztırar halinden mi meydana geldi bu yönde bir inceleme yapılmalıdır.¹⁴⁷⁷ Dolayısıyla özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğuna gidilebilmesi açısından farklı noktaların da göz ardı edilmemesi ve geniş kapsamlı bir incelemenin yapılması hakkaniyetli olacaktır.¹⁴⁷⁸

Anlaşılabacağı üzere işverenin işçinin eğitimi, vasıfları, nitelikleri ve yetenekleri hakkında bildiği veya bilmesi gereken özellikleri büyük öneme sahiptir. Zira işçinin sorumluluğu belirlenirken işverence bilinen veya bilinmesi gereken nitelikleri ve özellikleri yönünde bir değerlendirme yapılmaktadır (TBK m. 400/II). O halde işçinin iş görme edimini ifa ederken özen borcu olmakla birlikte, işverenin de özen borcu bulunmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından dikkatli ve özenli olması gerekmeyle birlikte, işe işçi alımında da aynı dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir.¹⁴⁷⁹ İşe işçi alımında gereken araştırmayı yapmayan işveren, gereği gibi işi ifa edemeyen ve bir zarara sebep olan işçi ile birlikte sorumlu olmaktadır. Burada işçinin yanında işverenin de ortak kusuru ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁸⁰ Ancak hemen belirtelim ki, işe alım sırasında, işçi aranan nitelik ve özelliklere sahip olduğu noktasında beyanda bulunmuş ve işvereni yanıltmışsa, ilerde bu işçinin özen göstermemesi nedeniyle ortaya çıkan zarardan işverenin bir sorumluluğu olmayacaktır. İşvereni aldatması dolayısıyla işçinin sorumluluğu olacaktır.¹⁴⁸¹ Zira

¹⁴⁷⁵ Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209; Makas. a.g.m., s. 162-163; Özekinci. a.g.t., s. 156-158.

¹⁴⁷⁶ Ji. a.g.e., s. 21; Murat Topuz. a.g.e., s. 295-296; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 107-108.

¹⁴⁷⁷ Aydın Özdemir. a.g.e., s. 108-110; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 125-127.

¹⁴⁷⁸ Makas. a.g.m., s. 163; Murat Topuz. a.g.e., s. 295-297.

¹⁴⁷⁹ Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 117-119: İşverenin özen yükümlülüğünü iki aşamada ortaya koymak mümkündür. Buna göre işverenin bir yandan iş sözleşmesi kurulurken diğer yandan iş sözleşmesi sürecinde özen yükümlülüğü vardır. Aynı şekilde işçinin de bir yandan iş sözleşmesi kurulurken diğer yandan iş sözleşmesi sürecinde özen yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.

¹⁴⁸⁰ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 171-172; Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 118-120.

¹⁴⁸¹ Koller. a.g.e., s. 11; Diliüz. a.g.t., s. 42: İşverenin işe işçi alımında, işin özellikleri ile işçinin niteliklerinin

sözleşme ilişkisine giren tarafların birbirini aldatmama yükümlülüğü vardır. Kişinin kusuruyla bir zarara sebebiyet vermesi halinde sorumluluğu oluşmaktadır. Ancak bazı durumlarda kişi kusurlu adledilemese dahi, sorumluluğu söz konusu olabilmektedir. Örneğin hakkaniyet sorumluluğunda böyle bir durum söz konusudur.¹⁴⁸² İşçi işveren arasındaki ilişkide de hakkaniyet sorumluluğuna gidilmesi mümkündür.¹⁴⁸³ Hakkaniyet sorumluluğu kapsamında hakkaniyet gereği oluşan zararın tazmini gerekmektedir. Ancak hakkaniyet kapsamında oluşan zararın tazmin edilmesi için zararlandırııcı olaydaki tüm durum ve koşulların bilhassa zarar veren ile zarar gören tarafın ekonomik durumunun dolayısıyla menfaat dengesinin korunması gerekmektedir. Buun içindir ki, zarar veren ile zarara uğrayan tarafların durumuna göre zarar verenin sadece hakkaniyet gereği ortaya çıkan zarardan sorumluluğuna gidilmektedir.¹⁴⁸⁴ O halde söz konusu şartların gerçekleşmesi halinde hakkaniyet gerektiriyorsa işçinin sorumluluğuna gidilmesi mümkündür diyebiliriz. Hakkaniyet sorumluluğu TBK'nin 65. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, hakkaniyet gerektirmesi halinde hakim, ayırt etme gücü olmayan kişinin verdiği zararı tamamen veya kısmen gidermesine hükmedebilmektedir. TBK'de düzenlenen hakkaniyet sorumluluğu da özen sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu gibi kusursuz sorumluluk hallerinden biridir. Kusursuz sorumluluk hallerinde zarar veren kişinin sorumlu tutulması için kusur şartı aranmamaktadır.¹⁴⁸⁵ Bir başka ifadeyle haksız fiildeki kusur unsuru aranmadan kişinin sorumluluğuna gidilmektedir.¹⁴⁸⁶ Kusursuz sorumluluğun olabilmesi için, yaşanan olay ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı yeterli olup, sorumluluk için kusur şartı aranmamaktadır.¹⁴⁸⁷

örtüşüp örtüşmediği, işçinin aldığı eğitim ve uzmanlığın bu işe uygun olup olmadığı yönünde bir araştırma yapması ve işçiyi işe alırken de gereken özeni göstermesi bir zorunluluktur. Ancak, işçi alımı sırasında işverenin işçinin işe uygun olup olmadığını araştırma yükümlülüğü olmakla birlikte, işçinin de işvereni aldatmama yükümlülüğü bulunmaktadır.

¹⁴⁸² Vehbi Umut Erkan ve İpek Yücer. "Ayırt Etme Gücü". *AÜHFD*. c. 60. S. 3. (Ankara 2011). s. 508.

¹⁴⁸³ Gök. a.g.t., s. 107-108; Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 58-59.

¹⁴⁸⁴ Süleyman Yılmaz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler". *AUHF*. c. 59. S. 3. (Ankara 2010). s. 556.

¹⁴⁸⁵ Baysal. a.g.e., 238-241; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 169-170.

¹⁴⁸⁶ Cevdet Yavuz. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri". s. 35; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 10-10-12.

¹⁴⁸⁷ Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 169-171; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 10-11.

Kusursuz sorumluluk anlayışının temelinde yatan hukuki mantalite ise, yarar-zarar dengesinin korunması, hakkaniyetin sağlanması, objektif özen ve fedakarlığın denkeştirilmesi düşüncesidir.¹⁴⁸⁸ Bu nedenle hakkaniyet sorumluluğunu gerektirecek durum ve şartların bulunmaması halinde işçinin sorumluluğuna gidilebilmesi için işçinin kusurlu olması gerekmektedir. İşçi kusuruyla işverene bir zarar verdiği takdirde zararın miktarına ve şekline bakılmaksızın sorumlu olmaktadır (TBK m. 400/II).

Bu doğrultuda özen borcunu ihlal eden işçi bunun sonuçlarına katlanmak zorundadır.¹⁴⁸⁹ Diğer taraftan İş K. m. 25/II hükmü kapsamında işçinin sorumluluğuna gidilebilmesi için işçinin belli bir oranda kusurlu olması şart değildir. Bu noktada iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin, kasten mi veya ağır ihmalle mi ya da hafif ihmalle mi iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü önemli değildir. İşçi, kasten veya ağır ihmalle ya da hafif ihmalle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle derhal iş akdini feshedebilmektedir.¹⁴⁹⁰ Zira İş K. m. 25 II-1 hükmü uyarınca işçinin isteyerek veya görevini savsaklaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin haklı nedenle derhal iş akdini feshedebileceği düzenlenmiştir. Burada kast ve ihmal açısından bir ayırım yapılmamış, işçinin kasten ya da ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği düzenlenmiştir.¹⁴⁹¹ Sorumluluk hukuku açısından da kusur temelde kast ve ihmal olarak ikiye ayrılmakta ve hem kasti hem de ihmali davranış kusurlu davranış olarak kabul edilmektedir.¹⁴⁹² Hangi

¹⁴⁸⁸ Ümit Gezder. "Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu Karşısında Hastane ve Hekimin Hukuki Durumu (TBK. m. 66)". *Tıp Hukuku Dergisi*. S. 9. (İstanbul 2016) s. 66-66; Aydın. "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi". s. 681.

¹⁴⁸⁹ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 112-113; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 8-10: Özen borcuna aykırılık açısından en ağır yaptırım iş sözleşmesinin feshidir. Bu nedenle her durumda iş akdinin feshi yoluna gidilmesi hakkaniyetli değildir. Bu nedenle özen borcuna aykırılık açısından uygulanacak her yaptırım açısından farklı kriterlerin baz alınması ve ona göre bir değerlendirmenin yapılması büyük fayda sağlamaktadır.

¹⁴⁹⁰ Makas. a.g.m., s. 169; Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-850; Akyiğit. a.g.e., s. 282-285.

¹⁴⁹¹ Gök. a.g.t., s. 107; Makas. a.g.m., s. 163.

¹⁴⁹² Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyyet Bağı Teorisi*. s. 131; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 73-74.

derecede olursa olsun işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin derhal iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. işçi ister bilerek, ister ihmali şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşürsün, iş güvenliğini kusuruyla tehlikeye düşürmüş olmaktadır ve bundan dolayı işçinin sorumluluğuna gidilmesi mümkün olmaktadır.¹⁴⁹³

Bu kapsamda işçinin bilerek ve isteyerek veya ihmali şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunmaması ve ne surette olursa olsun iş güvenliğini tehlikeye düşürecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir.¹⁴⁹⁴ İşçi, kanun maddesinde geçen haliyle savsaklayarak iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü takdirde ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olmaktadır. Ancak işçi bilerek ve isteyerek iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde kasten iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olmaktadır.¹⁴⁹⁵ Her ne kadar işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için kast-ihmal ayrımı yapılmamış olsa da, hafif ihmali ile iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin derhal haklı nedenle işten çıkartılması çok hakkaniyetli olmayabilir. Bu nedenle ihmali şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin haklı nedenle iş akdinin feshedilebilmesi için, işçinin ağır ihmal ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü kabul etmek daha hakkaniyetli olacaktır. Aksi halde işçi lehine yorum yapılmamış olacaktır. Zira işçi kasten veya ağır ihmalle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü takdirde ağır kusurlu hareket etmiş olmaktadır. Bu nedenle işçinin ağır kusurlu olarak gereken özeni göstermeyerek iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde¹⁴⁹⁶

¹⁴⁹³ Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-849; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-9; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1218: İş güvenliğinin tehlikeye düşmesi açısından işçinin kusurlu olup olmadığı tereddütlü bir vaziyette ise bu durumda iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi nedeniyle işçiye her türlü yaptırımın uygulanması mümkün değildir. İşçiye bir yaptırım uygulanmadan önce işçinin gerçekten özen borcunu ihlal edip etmediği meselesinin aydınlığa kavuşturulması doğru olacaktır.

¹⁴⁹⁴ Arslan. "Yargıtay Kararları İşçi Altında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-49; Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 6-8.

¹⁴⁹⁵ Baloğlu. "Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 15-20; İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Zarrın Tazmini. (t.y.). [https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi\(1\).pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi(1).pdf) [E.T.12.08.2023].

¹⁴⁹⁶ Ekici. a.g.t., s. 50-51; Hamit Tiryaki. "Fesih Nedeni Olarak İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi".

işverenin haklı nedenle iş akdini feshi yasaya uygun olacaktır. Bu bağlamda işçi kendi isteğiyle veya savsaklamak suretiyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle iş akdini feshetme hakkına sahiptir.¹⁴⁹⁷ Anlaşılacağı üzere kasten veya ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçi hukuken bunun sonuçlarına katlanmak zorundadır. İşçinin kasti hareketi iş sözleşmesi kurulduktan sonra iş görme borcunu yerine getirirken bilerek ve isteyerek yükümlülüklerini yerine getirmemesi şeklinde olabileceği gibi iş sözleşmesinin kurulma sürecinde de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işçi iş için aranan nitelik, vasıf ve özelliklere sahip olmamasına karşın, sözleşme kurulma sürecinde hile ile yeterli bilgi, donanım ve özelliklere sahip olmadığını gizlemiş ve işverene iş için aranan özellikleri taşıdığını beyan etmişse işçi kastlı¹⁴⁹⁸ hareket etmiş olacaktır.¹⁴⁹⁹ İşçinin iş için aranan nitelik ve özelliklere haiz olmamasına karşın, iş için aranan kriterleri sağladığı yönünde işvereni yanıltması sonucunda işveren hileye dayanarak sözleşmeyi iptal edebilmektedir.¹⁵⁰⁰ Zira sözleşme ilişkilerinde taraflardan biri diğerini aldattığında, aldatılanın aldatma sebebiyle zarar görme ihtimali bulunmaktadır.¹⁵⁰¹

Bununla birlikte iş sözleşmesi kurulurken işçi işvereni yanıltmamış, iş için aranan nitelik ve özellikleri sağlayarak işe başlamış ancak, iş sözleşmesi kurulduktan sonra kasti hareket etmiş olabilir. Örneğin işçinin, iş görme edimini yerine getirirken kasti olarak özen yükümlülüğünü ihlal etmesi mümkündür. İşçinin özen yükümlülüğünü ihlali nedeniyle işverenin iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez bir hal alabilir. Bu durumda önemli ve makul

¹⁴⁹⁷Çil. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. s. 847-849; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 165.

¹⁴⁹⁸İşçinin işe girerken sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri daha iyi göstermek için işvereni yanıltmak amacıyla diploma ve sertifikalarına ilişkin sahte belge sunması halinde özel hukuk anlamında işvereni aldatmasından ötürü sorumluluğu olmakla birlikte, ceza hukuku açısından 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 204. maddesi kapsamında resmi belgede sahtecilik suçundan dolayı da sorumluluğu söz konusu olabilmektedir. Zira resmi belgede sahtecilik suçunu düzenleyen TCK m. 204 hükmünde resmi bir belgenin sahtesini düzenleyen veya başka kişileri aldatmak kastıyla resmi bir belgede değişiklik yapan ya da bu belgeleri kullanan kişilerin cezai yaptırıma maruz kalacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla işe girerken işvereni aldatan işçinin hukuki sorumluluğu olabileceği gibi cezai sorumluluğu da olabilmektedir.

¹⁴⁹⁹Makas. a.g.m., s. 169; Çalışkan. a.g.t., s. 52-54; Çevik. a.g.t., s. 215-218; Diliüz. a.g.t., s. 40-42; Erkanlı. a.g.e., s. 80-82.

¹⁵⁰⁰Diliüz. a.g.t., s. 42; Çevik. a.g.t., s. 218; Kocaağa. a.g.m., s. 179-180; Erkanlı. a.g.t., s. 81-82.

¹⁵⁰¹Koller. a.g.e., s. 14; Atlan Gürer. a.g.m., s. 218-220; A.y.

ölçüler çerçevesinde işverenin iş ilişkisini sürdürmesi olanaklı değilse, özen borcuna aykırılık sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshi mümkündür.¹⁵⁰² Öyleyse işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi¹⁵⁰³ için, özen borcuna aykırılık nedeniyle işveren açısından iş ilişkisinin çekilmez bir hal alması gerekir.¹⁵⁰⁴ O halde işçinin özen borcuna aykırı davranışları nedeniyle işverenin derhal haklı nedenle iş akdini feshetmesi mümkündür. Ayrıca işçinin davranışları nedeniyle bir zararın ortaya çıkması ve işçinin davranışları ile zarar arasında illiyet bağının kurulması halinde işçinin iş görme edimini kasten ihlal ettiği söylenebilir.¹⁵⁰⁵ Zira özen yükümlülüğünün bir gereği olarak işçinin, işverenin haklı menfaatlerini koruması, buna uygun davranışlar sergilemesi ve kendisine verilen işi bilerek isteyerek yapmamanın ötesinde özenle yapması gerekmektedir.¹⁵⁰⁶ Aksi halde işçi özen yükümlülüğüne aykırı davranarak iş görme borcunu da yerine getirmemiş ve sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmiş olacaktır.¹⁵⁰⁷

İşçi kasti olarak iş görme borcunu özenle yerine getirmediği takdirde bundan dolayı sorumlu olmaktadır. Yine işçinin ihmali olarak iş görme borcunu özenle yerine getirmemesi halinde de sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹⁵⁰⁸ Ancak öğretide tüm kusur hallerinde; işçinin kasten veya ağır ihmalle ya da hafif ihmalle özen yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle işverenin derhal fesih hakkını kullanabileceğini kabul etmek tartışma konusu olmuştur. Öğreti böyle bir durumda tüm kusur hallerinden dolayı iş

¹⁵⁰² Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209-210; İşçinin Özen Yükümlülüğünü İhlali Halinde İş Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir mi?. (t.y.). <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T.13.08.2023].

¹⁵⁰³ İşveren haklı nedene dayanarak iş akdini feshettiğinde işçi dava açtığı takdirde feshin haklı nedene dayandığını ispat yükü işverenin üzerindedir <http://www.tazminathukuku.com/yargitay-kararlari/is-davalarinda-ispat-yuku.htm#:~:text=Feshin%20hakl%C4%B1%20oldu%C4%9Funun%20ispat%20y%C3%BCk%C3%BC%20daval%C4%B1%20i%C5%9Fverene%20d%C3%BC%5%9Fer.> [E.T.20.04.2024].

¹⁵⁰⁴ Gök. a.g.t., s. 98; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 85-87; Arslan. *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. s. 6-7; Ekici. a.g.t., s. 29; Yüce. a.g.t., s. 82.

¹⁵⁰⁵ Makas. a.g.m., s. 169; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 79-80.

¹⁵⁰⁶ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-551; Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2222-2223.

¹⁵⁰⁷ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Çevik. a.g.t., s. 215-217; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218.

¹⁵⁰⁸ Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 165-166; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 109-111; Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 2223-2224.

akdinin derhal feshedilebilmesini hakkaniyetli görmemiş ve hafif ihmal nedeniyle işçinin sorumluluğuna gidilmesinin yerinde olmayacağı, işçinin sözleşmenin bağımlı süjesi olduğu gerçeğinin unutulmaması gerektiği konusu üzerinde durulmuştur.¹⁵⁰⁹ Ancak şu husus tartışmasızdır ki, işçinin herhangi bir kusuru olmamasına karşın işverenin iş akdini feshetmesi halinde yapılan fesih haksız fesih olmaktadır.¹⁵¹⁰ Yine zararın ortaya çıkmasında işçinin işverene oranla daha az kusurlu olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi mümkün olmayacaktır.¹⁵¹¹ Yargıtay özen yükümlülüğünün ihlalini konu alan uyuşmazlıklarda, özenle ifa yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle zarar gördüğünü iddia eden işverenin bu iddiasını, meydana gelen zararda hiçbir kusuru olmadığını iddia eden işçinin de bu iddiasını ispatlaması gerektiğini kabul etmiştir.¹⁵¹²

Ortaya çıkan zararda işçinin kusur derecesinin belirlenmesi açısından bazı kriterlerin göz önünde bulundurularak bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.¹⁵¹³ Buna göre işçinin kusur derecesinin belirlenmesi açısından işçinin bilgi, beceri ve nitelikleri yönünden bir değerlendirme yapılmalıdır. Yapılan bu değerlendirmeye göre işçiden ne derecede özen beklenmesi gerektiği belirlenmeli ve ona göre işçinin kusur derecesi tayin edilmelidir.¹⁵¹⁴ Zira TBK m. 400 hükmünde belli kriterler doğrultusunda işçinin kusurunun belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İşinde çok deneyimli bir işçinin göstermesi gereken özen ile işe yeni başlayan bir işçinin göstermesi gereken özen birbirinden farklıdır.¹⁵¹⁵ Öyle ki, işinde deneyimli bir işçi ile işe yeni başlayan bir işçi aynı

¹⁵⁰⁹ Mollamahmutoğlu. *Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)*. s. 225.

¹⁵¹⁰ <https://www.harbiyehukuk.com/iscinin-is-sagligini-tehlikeye-dusurmesi/#:~:text=Tehlike%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Kusurlu%20Bir%20Davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n,nedeniyle%20i%C5%9Fveren%C4%B0n%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T.15.04.2024].

¹⁵¹¹ Arslan. "Yargıtay Kararları İşçi Altında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48; Akyiğit. a.g.e., s. 291-292.

¹⁵¹² Y.9HD, T.27.02.2008, E.2007/9302, K.2008/2652 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9Fveren%C4%B0n%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T.21.09.2022].

¹⁵¹³ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-111; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı".s. 1216-1218.

¹⁵¹⁴ Ekici. a.g.t., s. 50; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 109-112; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-111.

¹⁵¹⁵ Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 256-257; Dursun. a.g.m., s. 2421.

özensizliği gösterse dahi, işinde deneyimli işçinin kusur derecesi yeni işe başlamış işçiye göre daha fazla olacaktır. Bu nedenle iyiniyet kuralları çerçevesinde işçinin mazur görülebilecek ihmali olması halinde, bu ihmaller bağışlanabilir niteliktedir ve derhal fesih nedeni değildir.¹⁵¹⁶ Zira öğreti işçinin kastı veya ağır ihmali olmamasına karşın, hafif kusurundan dolayı sorumlu tutulmasının işçiye koruma ilkesine aykırı düşeceğini ifade etmiştir.¹⁵¹⁷ Bir görüş de hafif kusur halinde tazminat istenemeyeceği yönündedir.¹⁵¹⁸ Yargıtay ise tazminat miktarı belirlenirken işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye ve işçinin ekonomik durumuna da bakılması gerektiği, aksi halde sosyal hukuk devleti anlayışının zarar göreceği yönünde karar vermiştir.¹⁵¹⁹ Bu nedenle Yargıtay işçinin kusurunun olup olmadığı konusunun alanında uzman bilirkişiler aracılığıyla incelenmesi, zarar miktarına ilişkin bilirkişiden mütalaa alınması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁵²⁰

Söz konusu açıklamalardan hareketle öncelikle işçinin iş için aranan nitelik ve özelliklere sahip olması gerekmektedir. Onun için sözleşme kurulma sürecinde özen yükümlülüğünün bir gereği olarak işçinin iş için aranan kriterleri taşıyıp taşımadığı, işin ne gibi özellikler ve hangi vasıfları aradığı yönünde bir araştırma yapılmalıdır. Buna göre işçi, işin gereği olarak kendisinden istenenleri yapıp yapamayacağını muhakeme etmelidir. Bu kapsamda işçi gerek zihinsel, gerekse bedensel olarak işin aradığı nitelikleri taşıdığı kanısına¹⁵²¹ varırsa işi kabul etmelidir.¹⁵²² Zira işçi iş için aranan niteliklere sahip olmadığı halde iş için aranan nitelikleri taşıdığını beyan ederek işe başlamış ve işçinin gerekli vasıf

¹⁵¹⁶ Mustafa Çenberci. *İş Kanunu Şerhi*. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 1986). s. 409; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-167.

¹⁵¹⁷ Esener. a.g.e., s. 155; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 51.

¹⁵¹⁸ Zeller. a.g.e., s. 57.

¹⁵¹⁹ Y.21.HD. T.10.04.2017, E.2016/115, K.2017/2948 <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2016-115.htm> [E.T.22.09.2022].

¹⁵²⁰ Y.9.HD. T.30.12.1999, E.1999/18058, K.1999/20472 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=EKS%C4%B0K%20%C4%B0NCELEMEYE%20DAYANARAK%20H%C3%9CK%C3%9CM%20KURULMASI> [E.T.23.09.2022].

¹⁵²¹ İşçinin işe girdikten sonra özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumlu tutulmaması açısından, işçinin iş arama süreci ve işe giriş süreci çok önemlidir. Bu nedenle öncelikle işçi, iş arama sürecinde ne tür işlerde çalışabileceğini bilmeli ve ona göre iş başvurusunda bulunmalıdır.

¹⁵²² Makas. a.g.m., s. 154; Gök. a.g.t., s. 44.

ve özelliklere sahip olmaması nedeniyle bir zarar ortaya çıkmışsa işçi oluşan zarardan sorumlu olacaktır. Ayrıca işçi iş için aranan nitelikleri taşımadığı halde taşıdığını beyan ettiği için dürüstlük kuralına da aykırı davranmış olmaktadır.¹⁵²³

İşverenin işçiye ilişkin bildiği ya da bilmesi gereken işçinin bilgi, beceri ve niteliklerine göre sorumluluğun derecesi belirlenmektedir.¹⁵²⁴ Bu nedenle işçinin özen yükümlülüğü olmakla birlikte işverenin de özenli hareket etmesi gerekmektedir. İşverenin de işe işçi alımında, iş için aranan özelliklere işçinin sahip olup olmadığı, işçinin işe uygun olup olmadığı yönünde bir değerlendirme yapması büyük öneme sahiptir.¹⁵²⁵

2.2.2.4.2. İşverenin Kusurlu Olması Halinde

Bir kişiye tazminat sorumluluğunun yüklenebilmesi için kişinin kusuru ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, dolayısıyla illiyet bağının kesilmemesi gerekir.¹⁵²⁶ Ayrıca zarar görenin kusuru (munzam kusuru) da hükmedilecek tazminat miktarına etki etmekte, zarar görenin kusuru oranında tazminata hükmedilebilmektedir.¹⁵²⁷ Burada önem arz eden mesele ise, işverenin kusurunu teknik anlamda bir kusur olarak değerlendirmek mümkün değildir. Zira teknik anlamda kusurdan söz edebilmek için, bir şahsın başka bir şahsa zarar vermesi şeklinde bir durumun olması gerekmektedir.¹⁵²⁸ Oysa ki işveren zarar gören konumunda olduğu için, işverenin teknik anlamda başkasına zarar

¹⁵²³Walter. a.g.e., s. 84-85; Dursun Ali Demirboğa. "Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c. 17. Etik Özel Sayı. (Gaziantep 2018). s. 27-28.

¹⁵²⁴Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 256-257; Dursun. a.g.m., s. 2421.

¹⁵²⁵Çevik. a.g.t., s. 218; Erkanlı. a.g.t., s. 67-69: İşverenin işe işçi alımında alanında uzman proffosyonel kişilerden destek alması mümkündür. Böylelikle işverenin hata payı da azalabilmektedir.

¹⁵²⁶Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. s. 171-172; Baysal. a.g.e., s. 191-192; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 273-274; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 10-11; Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 143; Ungan. a.g.e., s. 44.

¹⁵²⁷Başak Baysal. *Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur)*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2012). s. 39-40; Koşar. a.g.t., s. 210; Ergüne. a.g.e., s. 25-27.

¹⁵²⁸Hatemi ve Gökyayla. a.g.e., s. 151-152; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 67-68; Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 21: Failin verdiği zarardan sorumlu tutulabilmesi için şart olarak kusurun varlığı aranmaktadır. Bu nedenle sorumluluk için kusura sonuç bağlanmıştır.

vermesi söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle işverenin kusurunun derecesi, işçinin sorumluluğunu azaltan bir niteliğe haiz olmakla birlikte, tamamen işçinin sorumluluğunu ortadan kaldıran bir niteliğe de bürünebilmektedir.¹⁵²⁹ Keza işverenin kusuru illiyet bağıni kesebilecek ağırlıkta olduğunda işçinin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkması mümkündür.¹⁵³⁰ Yargıtay da sorumluluğun söz konusu olması için eylem ile ortaya çıkan zarar arasında uygun neden sonuç ilişkisinin olması gerektiğini, neden sonuç ilişkisinin kesilmesi halinde ise sorumluluğun oluşmayacağını kabul etmiştir.¹⁵³¹ Ayrıca Yargıtay zarar nedeniyle işçinin sorumluluğu gündeme geldiğinde, zararın ortaya çıkmasında işverenin ağır kusurlu olması¹⁵³² halinde illiyet bağının kesileceğini ifade etmiştir.¹⁵³³

Her ne kadar işçi, işverenin bildiği ya da bilmesi gereken vasıfları ve nitelikleri kadar özen yükümlülüğü açısından sorumlu olsa da, işverenin de sorumluluğu söz konusu olmaktadır. İşe işçi alımında bilhassa özel bilgi, beceri ve nitelik gerektiren iş söz konusu ise işverenin işçi hakkında kapsamlı bir araştırma yapması gerekmektedir. Aksi takdirde işçinin bir zarara yol açması halinde işverenin de bir sorumluluğu olacaktır.¹⁵³⁴

Bu doğrultuda işverenin işçiyi mesleki bilgi, beceri ve yetenekleri ile örtüşen işlerde çalıştırması gerekir.¹⁵³⁵ Aksi halde işin ifasına ilişkin bir başarısızlık olması medeniyle tüm sorumluluğun işçiye yüklenmesi mümkün olmayacaktır.¹⁵³⁶ Ortak kusurlu olması

¹⁵²⁹ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 175-177; Kemal Tahir Gürsoy. "İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)". *AÜHFD*. c. 31. S. 1-4. (Ankara 1974). s. 193.

¹⁵³⁰ Makas. a.g.m., s. 170; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 349-350.

¹⁵³¹ Y.HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T.25.09.2022].

¹⁵³² Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 82-83; Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 110-113: Zarar görenin ağır kusurlu olduğunun tespiti halinde zarar görenin kusurlu davranışının ne olduğuna bakılmaksızın illiyet bağı kesilmektedir.

¹⁵³³ YHGK, T.04.11.2021, E.2018/10369, K.2021/1348 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.25.09.2022].

¹⁵³⁴ Çevik. a.g.t., s. 218; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 171-173.

¹⁵³⁵ Özekinci. a.g.t., s. 28-29; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Muş. a.g.e., s.1-2.

¹⁵³⁶ Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 18; Koşar. a.g.t., s. 220-222.

nedeniyle, tamamen ya da kısmen oluşan zarardan dolayı işveren sorumlu olacaktır. İşverenin kusur oranı çerçevesinde işçinin de sorumluluğu değişmektedir. Zararın meydana gelmesinde işverenin tamamen kusurlu olması halinde işçinin sorumluluğu söz konusu olmayacak, ancak zararın meydana gelmesinde işverenin kısmen kusurlu olması halinde, işçi de kusuru oranında oluşan zarardan sorumlu tutulacaktır. Öyleyse işçi kusuru oranında ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü altına girecektir.¹⁵³⁷ Zira kusurun ağırlığına göre tazminat miktarı değişmektedir. Böylelikle kusur ile ödenecek tazminat miktarı arasında bir nevi denge sağlanmış olmaktadır.¹⁵³⁸ Görüldüğü gibi tazminat miktarının tayini noktasında tarafların kusuru büyük öneme sahiptir.¹⁵³⁹ Bu nedenle işe işçi alımı sırasında işverenin gerekli araştırmayı yapması, işçinin iş için aranan nitelik ve özelliklere haiz olup olmadığını sorgulaması gerekmektedir.¹⁵⁴⁰ Zira işe işçi alımı sürecinde gereken özeni göstermeyen, işçinin iş için aranan nitelikleri taşıyıp taşımadığı yönünde yeterli araştırmayı yapmayan işverenin bir hak iddiasında bulunması söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla işe işçi alımında gereken dikkat ve özeni göstermeyen işverenin işçi ile birlikte kusuru olacaktır.¹⁵⁴¹

TBK m. 417 hükmüne göre işveren, işçinin sağlığını, yaşamını, bedensel bütünlüğünü korumak üzere gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işverenin iş ilişkisinin ve yapılan işin niteliği ve özellikleri göz önünde bulundurulduğunda hakkaniyet gereği kendsinden beklenen¹⁵⁴² yapılması zorunlu olan teknik açıdan uygulanabilir, işyerinin

¹⁵³⁷ Mehmet Şirin Erdoğan. a.g.m., s. 1103-1104; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 349.

¹⁵³⁸ Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 73; Sezgin. a.g.t., s. 171-173; Koşar. a.g.t., s. 86-89: Zarar verenin ödeyeceği tazminat miktarı açısından kusur gerekli olmakla birlikte, kişinin ödeyeceği tazminat miktarı açısından da bir sınırlama bulunmaktadır. Buna göre zarar verenin ödeyeceği tazminat miktarının zarar miktarından yüksek olmaması gerekir. Tazminat miktarı belirlenirken ve zarar verene yükümlülük yüklenirken menfaat dengesinin korunması önem arz etmektedir.

¹⁵³⁹ Habip Oğuz. a.g.m., s. 276; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s.100-102.

¹⁵⁴⁰ Erkanlı. a.g.t., s. 65-67; Dursun. a.g.m. s. 2435-2436.

¹⁵⁴¹ Makas. a.g.m., s. 171.

¹⁵⁴² Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 1281-1282: İşverenin önceliği çalışanlarının sağlığı ve güvenliği olmalıdır. Bu kapsamda gerekli tüm önlemleri almalı, bütün yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Aksi halde çalışana veya çalışanın hak sahiplerine karşı sorumlu olmaktadır. Bu nedenle işverenin İş Kanunu'ndan, Türk Borçlar Kanunu'ndan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bayram. "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri". s. 49-50; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295.

özelliklerine uygun tüm önlemleri alma yükümlülüğü vardır. Bu kapsamda işverenin gereken özeni göstermesi ve söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir.¹⁵⁴³ İşveren bu yükümlülüklerle uymadığı takdirde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaması nedeniyle sorumlu olmaktadır. Böyle bir durumda işverenin tazminat yükümlülüğü ortaya çıkabilmektedir.¹⁵⁴⁴ Zira iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gereken önlemleri almaması nedeniyle işveren kusurlu olmaktadır.¹⁵⁴⁵ Ayrıca işveren adına hareket eden işveren vekilinin de kusurlu bulunması mümkündür. Böyle bir durumda işveren vekilinin de sorumluluğu gündeme gelecektir.¹⁵⁴⁶

Yargıtay da işverenin işçiye karşı olan özen yükümlülüğünü ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alması gereken tedbirleri TBK'nin 417. maddesi, İSGK'nin 3. maddesi ve İş K.'nin 77. maddesi doğrultusunda ele almaktadır.¹⁵⁴⁷ Zira işverenin de özen yükümlülüğü bulunmaktadır ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından işverenin özen borcu büyük öneme sahiptir.¹⁵⁴⁸ Yargıtay iş kazalarının önlenmesi için işverenin önlem alma zorunluluğu olduğunu, hatta işyeri dışında dahi işverenin işçisini koruması ve iş kazalarının engellenmesi için önlem alması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁵⁴⁹ Yargıtay işverenin gerekli önlemleri almaması halinde ortaya çıkan zarardan sorumlu olacağını kabul etmiştir. Ancak Yargıtay, işverenin kusurlu olup olmadığı, kusurlu ise kusur oranının ne olduğu hususunun alanında uzman bilirkişilerce düzenlenen raporlarla tespit edilmesi ve o yönde karar verilmesi gerektiğini ifade

¹⁵⁴³ Brors. a.g.t., s. 7-8; İnciroğlu. a.g.e., s. 248; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 335.

¹⁵⁴⁴ Kotman. a.g.t., s. 85-86; Günay. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. s. 1280-1282.

¹⁵⁴⁵ Bayram. "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri". s. 49-50; Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". s. 107-108; Algin. a.g.t., s. 29-30; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 335-336; s. 295-296.

¹⁵⁴⁶ Filiz Berberoğlu Yenipınar. *İş Sağlığı ve Güvenliği İş Kazaları Tazminat Rücu Davaları*. 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık. 2018). s. 15-16.

¹⁵⁴⁷ Y.21.HD, T.05.04.2012, E.2012/4196, K.2012/5289 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%20SA%C4%9ELI%C4%9EI%20VE%20G%C3%9CVENL%C4%B0%C4%9E%C4%B0&s=1> [E.T. 27.09.2022].

¹⁵⁴⁸ Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295-296; Murat Demircioğlu ve Arzu Şen Kalyon. "İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi". *DEÜHFD*. c. 15. Özel Sayı. (İzmir 2013). s. 39-40.

¹⁵⁴⁹ YHGK, T.03.02.2010, E.2010/21-36, K.2010/67 <https://www.kazancihukuk.net/yhgk-322010-e20102136-k201067/> [E.T. 02.11.2022].

etmiştir.¹⁵⁵⁰ Keza Yargıtay işverenin kusur sorumluluğu olduğunu ve işverenin sorumluluktan kurtulmasının mümkün olacağını kabul etmiştir. Yine Yargıtay işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için eylem ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının varlığını aramıştır.¹⁵⁵¹ İşveren, işçilik maliyetlerini düşürmek için önemli sorumluluk gerektiren işlerde nitelikli eleman çalıştırmayarak, yeterli niteliklere sahip olmayan daha düşük ücret alan işçileri çalıştırmasına bağlı olarak ortaya çıkan zararlardan kısmen ya da tamamen sorumlu olmaktadır.¹⁵⁵² Zira işveren üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmediği için kusurlu olmaktadır.¹⁵⁵³ İşçinin önceliği işe gereken özeni göstermek olduğu kadar, işverenin önceliği de işe işçi alımında özen göstermektir. Aksi halde kusuru oranında kısmen ya da tamamen zarardan işveren sorumlu olacaktır.¹⁵⁵⁴

Konuya ilişkin yapılan açıklamalar gösteriyor ki, zarara sebep olan kişi veya kişilerin kusuru oranında sorumluluğu doğmaktadır.¹⁵⁵⁵ Bu nedenle zararın meydana gelmesinde kusurlu işçi sorumlu tutulabileceği gibi, kusurlu işveren de sorumlu tutulabilmektedir.¹⁵⁵⁶ Öyleyse tazminat tutarı hesaplanırken işçinin yanında işverenin de birlikte (müterafik) kusurlu olup olmadığı yönünde bir incelemenin yapılması gerekmektedir. Zira sorumluluğun tayin edilmesi ve tazminat miktarının hesaplanması açısından kusurun miktarı ve kusurun yoğunluğu dikkate alınması gereken bir kriterdir.¹⁵⁵⁷ Bu bağlamda işverenin nitelikli bir işi yeterliliği olmayan işçiye vermesi halinde sorumluluğu söz

¹⁵⁵⁰ YHGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T. 01.12.2022].

¹⁵⁵¹ Y.HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T. 07.12.2022].

¹⁵⁵² Makas. a.g.m., s. 171; Sezgin. a.g.t., s. 174-176; İnciroğlu. a.g.e., s. 115-117: İşverenin işçilik maliyetlerini düşürmek adına gerekli bilgi, beceri ve niteliğe sahip olmayan kişileri istihdam etmesi bazı olumsuzluklara yol açmaktadır. Örneğin nitelikli işçilerin çalıştırılmaması iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olmakla birlikte, işyerinin ekonomik açıdan kayba uğramasına etki edebilmektedir.

¹⁵⁵³ Kılıçoğlu. "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat". s. 18; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 179-180.

¹⁵⁵⁴ İnciroğlu. a.g.e., s. 49-50; Aşan. a.g.t., s. 70-71.

¹⁵⁵⁵ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 69-72; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 349-350; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 105-109.

¹⁵⁵⁶ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 275-276.

¹⁵⁵⁷ Habip Oğuz. a.g.m., s. 278-279; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 69-70; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 100-105.

konusu olmakla birlikte, gerekli denetimleri yapmaması, talimatları eksik vermesi, işe ilişkin gerekli talimatları zamanında vermemesi, işçiye yapabileceğinin üzerinde iş yüklemesi¹⁵⁵⁸, iş organizasyonunu eksik veya hatalı yapması, iş için gerekli koruyucu donanım, malzeme, araç ve gereçleri temin etmemesi halinde de sorumluluğu söz konusu olacaktır.¹⁵⁵⁹ Bu gibi durumlarda işçinin sorumluluğu kısmen ortadan kalkabileceği gibi tamamen de ortadan kalkabilmektedir. Örneğin işverenin iş için gerekli kişisel koruyucu donanımları işçiye tahsis etmemesi halinde ortaya çıkan zarardan dolayı işçinin sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olmayacaktır.¹⁵⁶⁰ Yargıtay da bir kararında işçinin ihmali sonucu meydana gelen zarardan işçinin özensizliği ve bilgisizliği nedeniyle sorumlu olacağını işverenin de BK m. 55 kapsamında adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında sorumlu olacağını ifade etmiştir.¹⁵⁶¹ Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işverenin objektif özen yükümlülüğünü tamamen yerine getirdiğini veya objektif özen yükümlülüğünü tamamen yerine getirmiş olsaydı dahi zararın kaçınılmaz olarak gerçekleşeceğini ispatlaması halinde sorumluluktan kurtulması mümkündür.¹⁵⁶²

Yapılan açıklamalar göstermektedir ki, zararın meydana gelmesinde kusurlu işverenin sorumluluktan kurtulması mümkün bulunmamaktadır.¹⁵⁶³ Zira hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanması söz konusu değildir.¹⁵⁶⁴ Bu kapsamda zararın meydana gelmesinde kusurlu olan zarar gören sorumluluktan kurtulamamaktadır. Ancak zarar görenin kusuru, objektif bir değerlendirme esas alınarak belirlenmelidir. Makul ve orta zekalı zarar görenin zararın meydana gelmemesi için göstermesi gereken¹⁵⁶⁵ dikkat ve

¹⁵⁵⁸ Makas. a.g.m., s. 171-172: İşverenin işçiye iş sözleşmesinde gösterilen sınırlar çerçevesinde bir başka ifadeyle görev tanımına uygun işler verme yükümlülüğü olmakla birlikte, görev tanımına uygun işler verdiğinde ise işçinin kapasitesi kadar iş vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda işverenin işçinin yapabileceğinin üzerinde fazladan işçiye iş yüklememesi beklenmektedir.

¹⁵⁵⁹ Makas. a.g.m., s. 171; İnciroğlu. a.g.e., s. 49-51; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295-296; Aşan. a.g.t., s. 70; Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 165-167.

¹⁵⁶⁰ Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 389; Aşan. a.g.t., s. 70-71.

¹⁵⁶¹ YHGK, T.13.06.2019, E.2017/124, K.2019/657 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-124-k-2019-657-t-13-6-2019> [E.T. 07.12.2022].

¹⁵⁶² Süleyman Yılmaz. a.g.m., s. 537; Sezgin. a.g.t., s. 174-176.

¹⁵⁶³ İnciroğlu. a.g.e., s. 128-129; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 311; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 286-287.

¹⁵⁶⁴ Çevik. a.g.t., s. 222; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 107-109.

¹⁵⁶⁵ Seratlı. a.g.t., s. 41; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 111-113.

özenin esas alınması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle zarar görenin davranışı ile makul ve orta zekalı insan tipi arasında bir kıyaslama yapılır.¹⁵⁶⁶ İşverenin kusurunun belirlenmesi açısından da böyle bir değerlendirmenin yapılması gerekir. Anlaşılabacağı üzere özen yükümlülüğünü ihlal eden işçi bundan dolayı sorumlu olmaktadır.¹⁵⁶⁷ Ancak, işçi ile işverenin birlikte özen yükümlülüğünü ihlal etmesi mümkündür. Böyle bir durumda işçi ile işveren ortak kusurlu olacaktır.¹⁵⁶⁸ Yargıtay, işçinin kusuruyla 30 günlük ücret tutarı ile karşılanamayacak miktarda bir zarara sebep olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini, ancak işverenin kusurunun işçinin kusurundan fazla olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedemeyeceğini kabul etmiştir. Böyle bir durumda işverence yapılan fesih haksız fesih olacaktır.¹⁵⁶⁹ Bir başka ifadeyle zararın meydana gelmesinde ihmalin veya kastın büyük bir kısmının işverenin üzerinde olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi mümkün olmayacaktır.¹⁵⁷⁰

2.2.2.4.3. Üçüncü Kişinin Kusurlu Olması Halinde

Gerçekleşen bir zarardan ötürü işçinin sorumlu tutulabilmesi için, ortaya çıkan zarar ile işçinin kusuru arasında uygun illiyet bağının¹⁵⁷¹ (uygun neden sonuç ilişkisinin) bulunması gerekmektedir.¹⁵⁷² Ancak uygun illiyet bağını kesen durumlar da bulunmaktadır. Bunlar; mücbir sebep, işverenin ortak kusuru (birlikte kusuru), üçüncü kişinin kusurudur.¹⁵⁷³ Zira Yargıtay da zarar nedeniyle sorumluluğun söz konusu olabilmesi için, eylem ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması,

¹⁵⁶⁶ Habip Oğuz. a.g.m., s. 279-280; İnciroğlu. a.g.e., s. 133.

¹⁵⁶⁷ Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Narmanlıoğlu. a.g.e., s. 256-257; Dursun. a.g.m., s. 2421.

¹⁵⁶⁸ Kotman. a.g.t., s. 101; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 188-189.

¹⁵⁶⁹ Y.9.HD.T.10.2.2004, E.2004/1798, K.2003/10522 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T. 03.01.2023].

¹⁵⁷⁰ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48.

¹⁵⁷¹ İlliyet bağı sorumluluğun belirlenmesi açısından önemli bir kavramdır. Zira borçlar hukuk çatısı altında tazminat sorumluluğunun belirlenmesi açısından illiyet bağı önemli olmakla birlikte, ceza hukuku açısından failin sorumluluğunun belirlenmesi açısından da önemlidir. Bu bağlamda illiyet bağı, hukuki sorumluluğun belirlenmesi açısından kilit rol oynamakla birlikte, cezai sorumluluğun belirlenmesinde de kilit rol oynamaktadır.

¹⁵⁷² Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. s. 208-209.

¹⁵⁷³ Makas. a.g.m., s. 172; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 178-179.

uygun illiyet bağıını kesen sebeplerden birinin ise bulunmaması gerektiği, illiyet bağıının mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusuru ile kesilmesi halinde sorumluluğun ortadan kalkacağını kabul etmiştir.¹⁵⁷⁴ Üçüncü kişinin kusuru, zarar verenin eylemleri ile ortaya çıkan zarar arasındaki illiyet bağıını kesebilmektedir. Bu nedenle üçüncü kişinin kusuru, zarar verenin sorumluluğuna bir sınırlama getirilmesine cevaz vermektedir.¹⁵⁷⁵ Zira işçinin özen borcuna aykırılığı ile oluşan zarar arasındaki illiyet bağıının, üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle kesilmesi halinde işçinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Ancak oluşan zarar nedeniyle zarara sebep olan kişi ya da kişilerin sorumluluğuna gidilmektedir.¹⁵⁷⁶ Bu doğrultuda sorumluluk açısından üçüncü kişinin ağır kusuru söz konusu olduğunda da, zarar görenin ağır kusuru ve mücbir sebep gibi illiyet bağıını kesen bir durum bulunmaktadır.¹⁵⁷⁷ Yargıtay da, üçüncü kişinin kusurunu, zarar görenin ağır kusuru ve mücbir sebep gibi illiyet bağıını kesen durumlar arasında zikretmiştir.¹⁵⁷⁸ Burada önem arz eden bir diğer mesele de üçüncü kişinin kusurunun zarara neden olan işçinin sorumluluğunu tamamen mi yoksa kısmen mi ortadan kaldırdığı meselesidir. Zira üçüncü kişinin kusuru, zarara neden olan kişinin kusurunu ikinci plana atacak nitelikte olabilir.¹⁵⁷⁹

Yapılan açıklamalar kapsamında üçüncü kişinin kusuru, işçinin kusurunu devre dışı bırakacak ağırlıkta ve işçinin kusurunu etkisiz hale getirecek nitelikte ise işçinin sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır.¹⁵⁸⁰ Ancak üçüncü kişinin kusuru, zarara neden olan işçi

¹⁵⁷⁴ Y.HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> [E.T. 04.01.2023].

¹⁵⁷⁵ Baysal, *Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur)*, s. 62-63; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, s. 80-62.

¹⁵⁷⁶ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, s. 80-83; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 473-476.

¹⁵⁷⁷ Nuri Kahveci, "Sorumluluk Hukuku Açısından Zarar Görenin Kusurunun Hukuki Sonuçları", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, c. 2, S. 2, (Samsun 2022), s. 139; Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi*, s. 208-210.

¹⁵⁷⁸ YHGK, T.04.11.2021, E.2018/10369, K.2021/1348 https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargi_tay/hukuk-genel-kurulu-e-2018-369-k-2021-1348-t-4-11-2021 [E.T. 06.01.2023].

¹⁵⁷⁹ Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi*, s. 208-209; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, s. 81-84.

¹⁵⁸⁰ Makas, a.g.m., s. 172-173: Üçüncü kişinin kusurlu olduğu her durumda işçinin sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. Üçüncü kişinin kusuru işçinin sorumluluğunu ortadan kaldıracak yoğunlukta ise,

açısından illiyet bağı kesmemekte ve üçüncü kişi ile işçi ortak kusurlu hareket etmekte ise ortak illiyet ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda üçüncü kişi ve işçi ortak teselsül hükümleri çerçevesinde sorumlu olacaktır.¹⁵⁸¹ Yargıtay, bir zarar meydana geldiğinde bu zararın meydana gelmesine neden olan kişi ya da kişilerin kusur oranlarının doğru tespit edilmesi gerektiğini, bu kapsamda zararın meydana gelmesine etki eden işveren ve/veya üçüncü kişilerin kusur oranının kesin olarak belirlenmesi ile tazminat miktarının net bir şekilde orataya çıkacağını ifade etmiştir.¹⁵⁸²

Bahse konu açıklamalar gösteriyor ki, özen borcuna aykırı davranan işçi neden olduğu zararları tazminle sorumlu olmaktadır. Ancak, söz konusu zararın ortaya çıkmasında işçi dışında sorumluluğu olan kişilerin de tazmin yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.¹⁵⁸³ Zira Yargıtay da zararın ortaya çıkmasında başka kişi ya da kişilerin kusuru olabileceğini, örneğin işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli tedbirleri almaması halinde işverenin kusuru olabileceği gibi, üçüncü kişinin de kusurunun olabileceğini ve böyle bir durumda illiyet bağının kesilebileceğini ifade etmiştir.¹⁵⁸⁴ Öğretiye göre zarar görenin/ üçüncü kişinin kusuru ile illiyet bağının kesilebilmesi için zarar görenin/ üçüncü kişinin davranışının belli bir ağırlığa ulaşması gerekmektedir. Zarar görenin/ üçüncü kişinin davranışı illiyet bağına kesecek ağırlıkta değilse, diğer şartların varlığı halinde zarar veren

işçinin sorumluluğuna gidilmemektedir. Üçüncü kişinin kusuru bu yoğunlukta olduğu takdirde illiyet bağı kesilmektedir.

¹⁵⁸¹ Makas. a.g.m., s. 172.

¹⁵⁸² Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/16535, K.2013/5005 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.15.01.2023]: Birden fazla kişinin zarara sebep olması halinde zarara sebep olan kişi ya da kişilerin kusur oranlarının doğru tespit edilmesi büyük öneme sahiptir. Zira kusur oranlarına göre zarara sebep olan kişilerin sorumluluğuna gidilmekte ve kusur oranına göre bu kişilerin tazminat miktarı üzerinde ödeyeceği miktar belirlenmektedir.

¹⁵⁸³ Gökcan. a.g.e., s. 585-586; İnciroğlu. a.g.e., s. 143-144.

¹⁵⁸⁴ Y.21.HD, T.05.04.2012, E.2012/4196, K.2012/5289 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%20SA%C4%9ELI%C4%9EI%20VE%20G%C3%9CVENL%C4%B%C4%9E%C4%B0&s=1> [E.T. 12.01.2023]: İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirme, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren tam anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediğinde ya da işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından aldığı tedbirlerde eksiklik olması halinde kusur oranında tamamen ya da kısmen işveren ortaya çıkan zarardan dolayı sorumlu olmaktadır. Bu durum işçi ve üçüncü kişi açısından da geçerlidir. İşçi ve üçüncü kişiler de kusur oranına göre sorumlu olmaktadır.

sorumlu olacaktır.¹⁵⁸⁵ Bunun yanında öğretiye göre dış etkenlerden kaynaklı zararın oluşmasına etki eden ve önlenmesi zor olan zarar görenin/ üçüncü kişinin kusuru illiyet bağına zayıflatmaktadır. Ancak üçüncü kişinin ağır kusurunun söz konusu olması halinde zarar veren ile zarar arasında illiyet bağı kesilmiş olacaktır.¹⁵⁸⁶ Yargıtay, işyerinin yıkama bölümünde yıkama makine operatörü olarak çalışan işçinin uyguladığı reçetenin hangi mala ait olduğunu bilebilecek pozisyonda olup olmadığı, bu konuda gerekli eğitimi alıp almadığı, yaptığı iş için bilgi ve becerisinin yeterli kabul edilip edilemeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği, bunun için aynı bilirkişi kurulundan veya re'sen oluşturulan bir başka bilirkişi kurulundan alınacak raporla davacının kusurunun bulunup bulunmadığı hususunun hiçbir tereddüte yer kalmayacak şekilde belirlenip oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.¹⁵⁸⁷

Tüm bu açıklamalar gösteriyor ki, ortaya çıkan zararı işçinin tazmin edebilmesi için, özen borcuna aykırılık, zarar ve illiyet bağı koşullarının bulunması gerekmektedir. İşçi, üstlendiği işi hiç veya gereği gibi ifa etmediği takdirde veya işine gereken özeni göstermediği takdirde özen borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. İşçinin ifa borcuna aykırı davranması ve işvereni zarara sokması TBK m. 396 vd. kapsamında işçinin sorumluluğuna yol açmaktadır. Bunun yanında işçinin özen borcuna aykırı davranışı (kusuru) ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının bulunması gereklidir.¹⁵⁸⁸ Bu koşulların oluşması halinde işveren işçiden meydana gelen zararın tazminini talep¹⁵⁸⁹

¹⁵⁸⁵ Koşar. a.g.t., s. 124-125; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 119; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. s. 171-172; Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 10-12; Zarar ortaya çıktığında zarar görenin kusurunun olup olmayacağı tartışmalara konu olmuştur. Bu bağlamda tazminat miktarının belirlenmesinde zarar görenin kusuru da göz ardı edilebilecek bir durum değildir. Zira zarar gören ihmali davranışı ile zarara sebebiyet verebileceği gibi bazı davranışlarıyla zararın ortaya çıkmasına etki edebilmektedir.

¹⁵⁸⁶ Aydın Özdemir. a.g.e., s. 118-119; Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 226; Demircioğlu ve Şen Kalyon. a.g.m., s. 35-36.

¹⁵⁸⁷ Y.9HD, T.27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652 <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-6317-7b1fc5a0.pdf> [E.T. 19.01.2023].

¹⁵⁸⁸ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 78; Zehra Gizem Ateş. a.g.m., s. 212-213.

¹⁵⁸⁹ Dursun. a.g.m., s. 2425; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 108-109; Makas. a.g.m., s. 166-167: Özen borcuna aykırılık nedeniyle işverenin ortaya çıkan zararını işçiden tazmin edebilmesi için aranan bazı koşulların gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu koşulların birarada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullardan birinin bulunmaması halinde özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin tazminat sorumluluğu

edebilmektedir. Dolayısıyla illiyet bağıını kesen bir nedenin olup olmadığına bakılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda illiyet bağıını kesen nedenlerden biri olan mücbir sebebe ilişkin açıklamalara geçmek isabetli olacaktır.

2.2.2.4.4. Mücbir Sebep Halinde

Genel olarak maddi veya hukuki bir sebepten dolayı borcun ifasını engelleyen durumlara imkansızlık denilmektedir.¹⁵⁹⁰ Sözleşmenin taraflarının iradesi dışında, taraflardan bağımsız olarak imkansızlığın yaşanması mümkündür.¹⁵⁹¹ Sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan imkansızlık nedeiyle objektif ve sürekli olarak edimin ifası mümkün olmamaktadır.¹⁵⁹² Böyle bir durumda alacaklının sözleşmeden kaynaklanan borcun aynen ifasını talep hakkı ortadan kalkabilmektedir.¹⁵⁹³ Bu bağlamda mücbir sebep veya beklenmedik hal (umulmayan hal) kaynaklı imkansızlık yaşanabilmektedir.¹⁵⁹⁴ Öyle bir durumda ise borcun hiç ifa edilememesi olasılığı da ortaya çıkabilmektedir.¹⁵⁹⁵

Beklenmedik hal, tarafların iradesi dışında gelişen, bir başka ifadeyle tarafların davranışlarıyla ortaya çıkmayan, beklenmedik şekilde yaşanan olaylardır.¹⁵⁹⁶ Mücbir sebep ise, niteliği itibarıyla beklenmedik halden daha ağır olan önlenemez, öngörülemeyen nitelikteki olayların etkisiyle ortaya çıkan durumlardır.¹⁵⁹⁷ Zira özel hukuk açısından

doğmayacaktır. Ayrıca burada zarardan dolayı sorumlu tutulan suje işçi olduğu için olayın özelliğine göre İş Kanunu'nda veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan bazı özel şartların varlığı da aranabilmektedir.

¹⁵⁹⁰ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 255-256; Saltoğlu Arap, a.g.e., s. 13: İmkansızlık halinde borç ifa edilememekte veya ifa edilemez hale gelmektedir. İmkansızlık halinde cebri icra yoluyla dahi borcun ifa edilmesi mümkün olmamaktadır.

¹⁵⁹¹ Şahin Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi*, 11. bs. (Konya: Seyram Yayınları, 2019), s. 140-141; Mustafa Arıkan, "Eser Sözleşmesinde İfa İmkansızlığı ve Sonuçları", *SÜHFD*, c. 16, S. 2, (Konya 2008), s. 206-207.

¹⁵⁹² Çiğdem Yorulmaz, "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi", *SÜHFD*, c. 28, S. 3, (Konya 2020), s. 1345; Akıncı, a.g.e., s. 140-142.

¹⁵⁹³ Kotman, a.g.t., s. 83-84; Ş. Barış Özçelik, "Sözleşmeden Doğan Borçların İfasında Hukuki İmkansızlık ve Sonuçları", *AÜHFD*, c. 63, S. 3, (Ankara 2014), s. 581-582.

¹⁵⁹⁴ Çevik, a.g.t., s. 149; Mehmet Bulut, a.g.e., s. 206-207.

¹⁵⁹⁵ YHGK, E.2019/19-58, K.2022/40, T.25.01.2022 <https://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2019-19-58.htm#:~:text=Bu%20tan%C4%B1mlara%20g%C3%B6re%2C%20hayat%C4%B1n%20normal,veya%20bor%C3%A7lunun%20temerr%C3%BCd%C3%BCne%20neden%20olur.> [E.T. 03.01.2024].

¹⁵⁹⁶ Fırat Korkmaz, a.g.t., s. 352-353; Aydın Özdemir, a.g.e., s. 120.

¹⁵⁹⁷ Zafer Kahraman, *Beklenmedik Haller ve Hukuki Sonuçlar*, 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2023), s.

mücbir sebep, bir borç veya genel davranış yükümlülüğünün yerine getirilmesini engelleyen, borçlunun işletme faaliyetlerinden kaynaklanmayan öngörülemeyen, beklenmeyen ve kaçınılmaz olarak gerçekleşen olaylardır.¹⁵⁹⁸ Bu doğrultuda, deprem, sel, afet, salgın hastalık gibi durumlar mücbir sebebe örnek olarak gösterilebilir. Keza böylesi durumlar, taraflardan kaynaklanmayan, beklenmedik bir şekilde gerçekleşen, öngörülemeyen durumlardır.¹⁵⁹⁹ Böyle bir durumun söz konusu olması nedeniyle iş görme borcunu ifa edemeyen borçlu da bundan dolayı sorumlu olmamaktadır.¹⁶⁰⁰

Önemle belirtmek gerekir ki, mücbir sebep ağırlığına ulaşan, beklenmedik halden daha şiddetli, öngörülemeyen olaylar illiyet bağıını kesmektedir.¹⁶⁰¹ Ancak bir olayın mücbir sebep ağırlığına ulaşması ve illiyet bağıını kesmesi için söz konusu olayın hacirilik, kaçınılmazlık ve öngörülmezlik unsurlarını taşıması gerekmektedir.¹⁶⁰² Şu halde mücbir sebep ağırlığına ulaşan ve bu nedenle illiyet bağıını kesebilecek bir olayın yaşanması halinde zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurunda olduğu gibi, failin sorumluluğu ortadan kalkmaktadır.¹⁶⁰³

Bu çerçevede mücbir sebep olarak kabul edilebilecek ifayı imkansız hale getiren olay, deprem¹⁶⁰⁴, sel vb. bir doğa olayına bağlı olarak ortaya çıkabileceği gibi, savaş, grev vb.

48-50; Hale Şahin. "Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 2019). s. 37-39; Hamdi Tamer İnal. *Borca Aykırılık Dönme ve Fesih*. 8. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023). s. 680-682.

¹⁵⁹⁸ Turan Yıldırım "Danıştay Kararlarında Mücbir Sebep Kavramı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı. c. 25. S. 2. (İstanbul 2019). s. 1521; İnal. a.g.e., s. 682-683; Kahraman. a.g.e., s. 39-40: Mücbir sebep açısından kaçınılmazlık önemli bir unsurdur. Buna göre yaşanan olay çerçevesinde kaçınılmazlığın söz konusu olup olmadığı yönünde bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

¹⁵⁹⁹ İnal. a.g.e., s. 681-682; Kahraman. a.g.e., s. 48-50; Şahin. a.g.m., s. 37-39.

¹⁶⁰⁰ Y.9.HD, T.02.03.2020, E. 2017/15395, K. 2020/3401 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.23.01.2023].

¹⁶⁰¹ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 256-257; Tandoğan. *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. s. 465-467.

¹⁶⁰² Yıldırım. a.g.m., s. 1521; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 206-207.

¹⁶⁰³ Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 352; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 120-122; İnal. a.g.e., s. 681-682; Şahin. a.g.m., s. 37-39.

¹⁶⁰⁴ Kahraman, a.g.e. s. 49-50: Öğretide bir görüş, depremin kaçınılmaz bir doğa olayı olduğunu kabul etmekle birlikte, yapıların çok sağlam yapılarak zarar verici sonuçların engellenmesi mümkün hale gelebiliyorsa mücbir sebebin olmadığını kabul etmek mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda yapıların

kitlesel olaylara bağılı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, ithalat, ihracat yasağı, hammadde girişinin engellenmesi vb. hukuki sebelele bağılı olarak mücbir sebebin ortaya çıkması mümkündür.¹⁶⁰⁵

Özen borcuna aykırılık ile meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağıının mücbir sebep nedeniyle kesilmesi halinde işçinin zarara ilişkin bir sorumluluğı olmamaktadır. Zira işçinin kusurlu davranışı ile meydana gelen zarar arasında, mücbir sebep nedeniyle¹⁶⁰⁶ illiyet bağı kurulamamıştır. Söz konusu açıklamalara göre iş hukukunda mücbir sebebin nasıl tezahür ettiğini ele almak isabetli olacaktır. Bu bağlamda mücbir sebebin iş hukuku açısından iş ilişkilerindeki görünümü, zorlayıcı nedendir.¹⁶⁰⁷ Zira iş hukuku sisteminde mücbir sebebi karşılamak üzere zorlayıcı neden kavramı kullanılmaktadır.

Yapılan açıklamalar çerçevede zorlayıcı neden, tarafların hakimiyet alanı dışında, öngörülemeyen, karşı konulamayan, olağanüstü şekilde gerçekleşen ve taraflara herhangi bir kusur yüklenemeyen durumlardır.¹⁶⁰⁸ Bir başka tanıma göre zorlayıcı neden, önceden öngörülmesi mümkün olmayan, engellenemeyen, dıştan gelen ve tarafların kusuru olmadan meydana gelen durum olarak tanımlanmaktadır.¹⁶⁰⁹ Öyleyse zorlayıcı nedenin gerçekleşmesinde tarafların herhangi bir kusuru bulunmamaktadır. Zorlayıcı neden kapsamında tarafların sorumluluğına gidilmesi söz konusu değildir. Nitekim işçi ve işverenin hakimiyet alanı dışında kalan bir olay cereyan etmektedir. Örnek verecek olursak, deprem, sel, yangın, doğal afet nedeniyle işçinin iş görme borcunu ifa edememesi

yapıma hazırlık ve yapım süreçleri büyük öneme sahiptir. Deprem bir doğa olayı olduğu savının arkasına geçerek bina yapımında özensiz davranılmaması büyük fayda sağlamaktadır.

¹⁶⁰⁵ Yorulmaz. "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi". s. 1345-1346.

¹⁶⁰⁶ Y.9.HD, T.02.03.2020, E. 2017/15395, K. 2020/3401 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T. 23.01. 2023].

¹⁶⁰⁷ Makas. a.g.m., s. 163; Mehmet Bulut. a.g.e, s. 206.

¹⁶⁰⁸ Hasan Kayırgan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2019). s. 10-14; Candan Albayrak Zincirlioğlu. "Zorlayıcı Sebepler". (Ed.). Saim Ocak. *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkilerine Etkisi*. 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023). s. 3-5.

¹⁶⁰⁹ Yorulmaz. "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi". s. 1345-1347; Çevik. a.g.t., s. 149-150.

halinde herhangi bir sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.¹⁶¹⁰ Nitekim sel, deprem, yangın, şiddetli kar yağışı nedeniyle işçinin işyerine gidememesi veya salgın hastalık nedeniyle dışarı çıkma yasağının uygulanması halinde iş görme borcunu ifa edemeyen işçinin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.¹⁶¹¹

Bu açıklamalara ek olarak, zorlayıcı neden kaynaklı ifanın mümkün olmaması halinde geçici ifa imkansızlığı ile ortaya çıkan imkansızlık¹⁶¹² bulunmakta ve bu süreçte borçlunun sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.¹⁶¹³ Ancak öğretide bir görüş, mücbir sebebin işyerinde ortaya çıkması ve işverenin de iş görme borcunu kabul etmemesi halinde imkansızlık yerine işverenin temerrüdüne ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönündedir.¹⁶¹⁴ Aynı şekilde öğretide bir görüş de, zararın ortaya çıkmasında işverenin kusurunun (ihmalinin veya kastının) daha yüksek olması veya zorlayıcı neden (mücbir sebep) kapsamında malın zarar görmesi halinde işverence yapılan feshin haklı nedenle fesih olmayacağı şeklindedir.¹⁶¹⁵ Kanaatimizce bu görüş son derece isabetlidir. Zira işverenin daha fazla kusurlu olması veya zorlayıcı nedenden ötürü bir zararın ortaya çıkması halinde, işçinin kusuru ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı kurulamamaktadır. İlliyet bağı, işverenin kusuru veya mücbir sebep nedeniyle kesilmektedir. Bu nedenle zararın işçinin kusurundan mı yoksa zorlayıcı nedenden mi veya başka bir sebepten mi ortaya çıktığı yönünde bir değerlendirmenin yapılması gerekir. Örneğin ızdırar halinden veya beklenmedik halden kaynaklı olarak zararın ortaya çıkması da mümkündür. O halde işçinin sorumluluğu tespit edilirken, farklı durumların da göz

¹⁶¹⁰ Çevik. a.g.t., s. 149; Albayrak Zincirlioğlu. a.g.e., s. 7-10: İşçinin iş görme borcunu ifa edebilmesi için iş görmek için uygun bir ortamın bulunması gerekmektedir. İş görmeye elverişli bir ortamın bulunmaması nedeniyle işçinin iş görememesi halinde, iş görme borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır. Ancak deprem, sel, yangın, doğal afet gibi bir durum yoksa ve işçinin ücreti gecikmeksizin ödenmekte ise işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir.

¹⁶¹¹ Y.9.HD, T.02.03.2020, E. 2017/15395, K. 2020/3401 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T. 24.01.2023].

¹⁶¹² Saltoğlu Arap. a.g.e., s. 14: İmkansızlık çeşitli şekillerde olabilir. Örneğin imkansızlık; hukuki imkansızlık veya fiili imkansızlık ya da mantıki imkansızlık şeklinde olabilir.

¹⁶¹³ Yorulmaz. "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi". s. 1348.

¹⁶¹⁴ Polat Soyer. "İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku". *DEÜHFD*. c. 2. S. 2. (İzmir 1981). s. 108.

¹⁶¹⁵ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48.

önünde bulundurularak bir değerlendirilmenin yapılması büyük fayda sağlamaktadır.¹⁶¹⁶ TBK m. 408 hükmüne göre, işveren iş görme ediminin ifasını kendi kusuruyla engeller veya edimi kabulde temerrüde düşer ise işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür ve bu nedenle daha sonra işçiden iş görme ediminin ifasını isteyememektedir. Bu bağlamda TBK m. 408 hükmünde işverenin iş görme ediminin kabulü açısından alacaklı temerrüdüne¹⁶¹⁷ düştüğü haller düzenlenmiştir. Ancak TBK m. 408 hükmünde açıkça zikredilmese dahi, işverenin işçinin iş görmesini imkansızlaştırdığı durumlar ile işverenin hakimiyet alanı (risk alanı) içinde gerçekleşen beklenmeyen hallerde de işverenin iş görme edimini kabulde alacaklı temerrüdüne düştüğü durumların oluştuğunu kabul etmek yerinde olacaktır.¹⁶¹⁸ Ayrıca beklenmedik hal söz konusu olduğunda hakim belirlenen tazminat miktarında indirimde gidebilmektedir.¹⁶¹⁹ Zira TBK'nin 51. maddesinde hakim tazminat miktarını, durumun gereğini de göz önünde bulundurarak indirebileceği düzenlenmiştir. Yine beklenmedik hal, fail ve mağdurdan bağımsız bir nitelik arz etmekte ve mücbir sebep ağırlığında ise, olayların akışını değiştirerek, zarara tesir ettiği oranda, tazminatın belirlenmesinde dikkate alınması yerinde olacaktır. Ancak hakim bu yönde bir değerlendirme yaparken de hakkaniyet çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir.¹⁶²⁰

2.2.2.5. İşçinin Sorumluluğuna Etki Edecek Hususlar

2.2.2.5.1. İşin Tehlikeli Olup Olmaması

TBK m. 400/2 uyarınca işçinin işverene verdiği her türlü zarar nedeniyle sorumlu olabilmesi için, işin tehlikeli olup olmadığı, eğitim ve uzmanlık isteyip istemediği ve işçinin işverence bilinen veya bilinmesi gerekli nitelik ve özellikleri yönünden bir

¹⁶¹⁶ Makas. a.g.m., s. 163-164: İşçinin tazminat sorumluluğunun belirlenmesinde somut olayın özellikleri ve tüm durum ve şartların birlikte değerlendirilmesi büyük öneme sahiptir.

¹⁶¹⁷ Saltoğlu Arap. a.g.e., s. 26: Borçlu tarafından yapılan usulüne uygun ifa teklifini, alacaklının haklı sebep olmadan kabul etmemesi veya kabulden kaçınması halinde alacaklı temerrüdü olur.

¹⁶¹⁸ Hale Şahin. a.g.t., s. 102; Algin. a.g.t., s. 25-26: İşverenin, işçinin iş görme borcunu ifası için hazırlık yapması, gerekli önlemleri alması ve işyerini çalışmaya uygun hale getirmesi gerekir.

¹⁶¹⁹ Toker. a.g.t., s. 76; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 782: Hakim tazminat miktarında indirim yapabileceği bazı belli durum ve şartlar bulunmaktadır. Beklenmeyen hal de hakim tazminatta indirim yapabileceği durumlardan biridir. İş görme borcunun ifası söz konusu olduğunda beklenmeyen hal gerçekleşmiş ve işçi iş görme borcunu ifa edememişse hakim olayın şartlarını göz önünde bulundurarak tazminat miktarında indirimde gitmesi mümkündür.

¹⁶²⁰ Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 352; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 121-122.7.

değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. Buna göre işçinin özen yükümlülüğü belirlenirken işin tehlikeli bir iş olup olmadığı da önem arz etmektedir. İşçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından ilk kriter, işin tehlikeli olup olmamasıdır.¹⁶²¹ Tehlikeli işler, özelliği itibarıyla çok dikkat ve özen gerektiren işlerdir.¹⁶²² Ayrıca tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin sağlık yönünden bu tür işlerde çalışmaya elverişli olması gerekir.¹⁶²³ Zira tehlikeli işlerde en küçük bir dikkatsizlik nedeniyle büyük zararların ortaya çıkması mümkündür. Tehlikeli işler kötü ifa olasılığı yüksek olan işlerdir. Nitekim tehlikeli işler bünyesinde çeşitli tehlikeleri barındıran, her an zarara sebebiyet verme potansiyeline sahip işlerdir. Bu nedenle tehlikeli işlerde çalışan işçinin hafif kusuru ile büyük bir zararın yaşanması mümkündür.

Önemle belirtmek gerekir ki, tehlikeli işler çok dikkat ve özen gerektiren işler olsa dahi, hafif kusuru olan işçinin tüm zarardan sorumlu tutulması çok hakkaniyetli olmayabilir.¹⁶²⁴ Ancak, bu işçinin hiç sorumlu tutulmayacağı anlamına gelmemektedir. Zira TBK m. 115/2 hükmüne göre, iş sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç nedeniyle borçlunun sorumlu tutulmayacağına ilişkin borçlu ile alacaklının önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Ancak işçinin hafif kusuruyla verdiği zararlardan dolayı sorumlu tutulmayacağına yönelik anlaşmalar geçerli olmaktadır. Öyleyse işçinin hafif kusuruyla verdiği zararlar nedeniyle bir sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.¹⁶²⁵ Bununla birlikte, tehlikeli işler mahiyeti gereği bünyesinde birçok tehlike barındırdığı için, işçinin ağır kusuru ile özen yükümlülüğünü ihlali büyük

¹⁶²¹ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48; Makas. a.g.m., s. 160-162; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213-1215.

¹⁶²² Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166: İşin tehlikeli olup olmaması gibi işin özel niteliği işçinin göstermesi gereken özenin ve bu kapsamda sorumluluğunun belirlenmesinde önemlidir. Ancak işin özel niteliği kapsamında işçiden özen beklenebilmesi için daha önce işin özel niteliğinin işçiye tebliğ edilmiş olması gerekmektedir.

¹⁶²³ Hasan Selçuk Selek. *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*. 2. bs. (Ankara; Seçkin Yayıncılık. 2018). s. 259-260.

¹⁶²⁴ Makas. a.g.m., s. 172-173; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 61-62.

¹⁶²⁵ <https://www.incirogludanismanlik.com/2022/10/19/isci-hafif-kusuru-ile-isverene-verdigi-zarardan-sorumlu-mudur/> [E.T. 25.11.2022].

zararların doğmasına neden olabilmektedir.¹⁶²⁶ Örneğin basınçla ve yüksek ısıyla çalışan makineleri kontrol etmeye memur edilen işçinin görevini savsaklaması veya yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu bir işyerinde çalışan işçinin sigara içmesi halinde ağır sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.¹⁶²⁷ Böyle bir durumda da işverenin haklı nedenle iş akdini feshi mümkün olacaktır. Örneğin Yargıtay yanıcı ve patlayıcı maddeler bulunan bir işyerinde işçinin sigara içmesi halinde işverenin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁶²⁸

Bu doğrultuda tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde yapılan işin özelliğinden dolayı işverenin bazı yasaklamalar getirmesi mümkün bulunmaktadır. Buna göre yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu bir işyerinde işverenin sigara içme yasağı getirmesi mümkündür.¹⁶²⁹ Şöyle ki, tehlikeli işyerlerinde iş güvenliğinin sağlanması açısından işveren bazı yasaklamalar¹⁶³⁰ getirebileceği gibi, iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik emir ve talimatlar da verebilmektedir. Tehlikeli işyerlerinde getirilen yasaklamalara ve talimatlara işçinin uymaması halinde iş güvenliği zarar görebilmektedir. Aynı zamanda iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik verilen bu emir ve talimatlara uymayan işçi, iş görme borcunu da ihlal edecektir ve iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edim borcunu yerine getirmemiş olmaktadır. Bunun sonucu olarak TBK m.112 kapsamında borca aykırılık

¹⁶²⁶ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 133-135; İnciroğlu. a.g.e., s. 55.

¹⁶²⁷ Y.9.HD, T.04.11.2008, E.2007/30651, K.2008/30368 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9EVEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T. 27.01.2023].

¹⁶²⁸ Y.9.HD, T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9EVEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T. 02.02.2023].

¹⁶²⁹ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak. "İşyerinde Sigara İçme Yasağı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 13. (İstanbul 2009). s. 197-198; Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 174-175.

¹⁶³⁰ Normal şartlar altında işçinin görevini yapmaması nedeniyle bir kere uyarılması halinde işverenin tazminatsız işçiyi işten çıkartması mümkün değildir. Ancak, işçinin tehlikeli bir işte çalışması halinde işin mahiyetine bağlı olarak bir kere uyarılan işçinin tazminatsız işten çıkartılması mümkün olmaktadır. O halde işin tehlikeli olup olmaması işçinin tazminatsız işten çıkartılıp çıkartılamayacağı, tazminatsız işten çıkartılacaksa hangi şartların aranıp aranmayacağı meselesinin belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir. Ancak şu hususu belirtelim ki, burada işin tehlike derecesi açısından da bir değerlendirmenin yapılması gerekir. Az tehlikeli işlerle çok tehlikeli işlerin aynı kefiye konulmaması hakkaniyetli olur. Dolayısıyla çok tehlikeli işte çalışan bir işçi, işverenin emrine uymayarak işyerinin güvenliğini büyük tehlikeye sokmuşsa, işveren bir daha aynı durumun yaşanmasını beklemeden haklı nedenle iş sözleşmesine son verebilecektir <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> [E.T. 30.03.2024].

nedeniyle işçinin sorumluluğu gündeme geleceği için ortaya çıkan zararları tazmin yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Ancak işçinin hafif kusuru olduğunu ispatlaması halinde, ödeyeceği tazminat miktarında bir düşüş olması mümkündür. TBK m. 52/2'ye göre, hafif kusuruyla zarara sebep olan işçinin ödeyeceği tazminat ekonomik açıdan mahvına sebep olacaksa ve hakkaniyet de gerekiyorsa hakim tazminat miktarında indirim yapabilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin özen borcu açısından işin tehlikeli olup olmaması¹⁶³¹ da bir kriter olarak ele alınmıştır. TBK m. 400/II hükmünde özen yükümlülüğüne aykırılık kapsamında işçinin sorumluluğu belirlenirken, işin uzmanlık ve eğitim isteyip istemediği gibi kriterlerin yanında işin tehlikeli olup olmaması da ele alınmıştır. Bu bağlamda işçinin özen yükümlülüğünün kapsamı belirlenirken, işin tehlikeli olup olmaması bir başka ifadeyle zarar verici nitelik taşıyıp taşıyamaması da önem arz etmektedir.¹⁶³² Zira tehlikeli işte çalışan bir işçinin tehlikeli olmayan işte çalışan işçiye nazaran daha fazla özen göstermesi gerekmektedir. Örneğin Yargıtay, tehlikeli işte çalışan ve bir kere uyuyan işçinin, tehlikeli olmayan işte çalışan ve bir kere uyuyan işçiye göre sorumluluğunun daha ağır olacağını ifade etmiştir.¹⁶³³ Bu yönüyle özen borcuna aykısılık kapsamında işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından her somut olay özelinde farklı uygulamaların ortaya çıkması mümkün bulunmaktadır.¹⁶³⁴ Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğunun söz konusu olması için, işçinin bu işi kendi rızasıyla kabul etmiş olması gerekir. Zira tehlikeli bir işin, istememesine karşın zorla

¹⁶³¹ Tehlikeli işler genel olarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden çeşitli riskleri içeren işlerdir. Bu bağlamda maden işleri, inşaat işleri, enerji üretim süreci ile ilgili işler, denizcilik işleri, sanayi ve kimyasal endüstrisi çatısı altındaki işler tehlikeli işlere örnek olarak verilebilmektedir <https://www.iienstitu.com/blog/dunyadaki-en-tehlikeli-8-meslek> [E.T. 22.04.2024].

¹⁶³² Çevik. a.g.t., s. 219; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 62: İşin tehlike derecesi arttıkça zarar verici niteliği de artmaktadır. Bu nedenle tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin bu işe yönelik eğitimi almış olması gerekmektedir. Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166.

¹⁶³³ Y.9HD, T.09.02.2009, E.2008/11037, K.2009/1879 <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlu-lugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> [E.T. 02.02.2023]: Tehlikeli bir işte çalışan işçinin uyuması halinde bir patlama, yangın, kaza vb. yaşanması mümkündür. Böyle bir durumda da yaralanma veya ölüm gibi ağır sonuçlar çıkabilmektedir.

¹⁶³⁴ Makas. a.g.m., s. 174; Muş. a.g.e., s. 3-4; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 115-117.

işçiye yaptırılması halinde işçinin özen borcuna aykırılığı söz konusu olmayacaktır.¹⁶³⁵ Bu nedenle işverenin iş akdini feshetmesi halinde yapılan fesih de haksız fesih olacaktır. Bununla birlikte TBK m. 71 kapsamında tehlikeli işler açısından özel olarak işverene de bir sorumluluk yüklenmiştir. Buna göre, bir işletmede önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyetler yapılmakta ise işverenin tehlike sorumluluğu söz konusu olmaktadır.¹⁶³⁶ Tehlike sorumluluğunu önemli kılan nokta ise işletme sahibinin ve işletenin birlikte sorumlu tutuluyor olmasıdır. Ancak, bu başlık altında tehlikeli işler açısından işçinin özen borcu ele alındığı için işverenin tehlike sorumluluğu ile ilgili detaylı açıklamalar yapılmayacaktır. Zira işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkan zararlar işletme riski kapsamındadır. Böyle bir zarar söz konusu olduğunda işçinin sorumluluğu oluşmamaktadır.¹⁶³⁷

2.2.2.5.2. İşçinin Eğitimi ve Uzmanlığı

İşçinin özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğunun belirlenmesi açısından işin tehlikeli olup olmaması yanında başkaca kriterlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Zira işçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından işçinin aldığı mesleki eğitimi, uzmanlığı, bilgi ve becerileri göz ardı etmek doğru olmayacaktır.¹⁶³⁸ Belirtmek gerekir ki, işçinin aldığı eğitim ve uzmanlık alanı işçinin üstlendiği işi özenle görebilmesi açısından önemli bir kriterdir. Bu nedenle işçiye mesleki eğitimi ve uzmanlığı¹⁶³⁹ ile uyumlu işlerin verilmesi isabetlidir. Ayrıca işçinin mesleki donanımı görülecek işin niteliğine göre farklılık göstermektedir.¹⁶⁴⁰ Yargıtay da bir kararında özen borcunun sınırlarının çizilmesi

¹⁶³⁵ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48.

¹⁶³⁶ Merve Uyaroğlu. "İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71)". TAAD. S. 51. (Ankara 2022). s. 484-485; Demircioğlu ve Şen Kalyon. a.g.m., s. 35-36; Senem Saraç. "Türk Borçlar Kanunu'nda Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme (TBK m. 71)". (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi 2012). s. 25-26: Tehlike sorumluluğu açısından faaliyette bulunan işletmenin yaptığı faaliyetlerin oradaki insanlar ve çevre açısından önemli ölçüde tehlike arz etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işletmenin ne tür bir faaliyet gösterdiği önem arz etmektedir.

¹⁶³⁷ <https://pusulaplus.com/brut-ve-net-ucret-nedir/#:~:text=Br%C3%BCt%20Maa%C5%9F%20Nedir%20%3F,tam%20olarak%20personellerin%20eline%20ge%C3%A7memektedir.> [E.T. 14.11.2023].

¹⁶³⁸ Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Akkurt. a.g.m., s. 9; Çevik. a.g.t., s. 219.

¹⁶³⁹ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklindenle-feshedilebilir-mi> [E.T.11.06.2023].

¹⁶⁴⁰ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109; Erkanlı. a.g.t., s. 77-78.

açısından, işçinin uyguladığı yöntemin doğruluğunu bilebilecek durumda olup olmadığı, bu konuya yönelik gerekli eğitimi alıp almadığı, uzman sayılıp sayılamayacağı, yaptığı işe yönelik bilgi ve becerisinin yeterli kabul edilip edilmeyeceği yönünde kapsamlı bir incelemenin yapılması gerektiğini kabul etmektedir.¹⁶⁴¹

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde, işçinin eğitim seviyesi ve uzmanlığı büyük öneme sahiptir.¹⁶⁴² Zira birçok iş kolunda işçinin eğitim derecesi ve uzmanlığı esas alınmakta ve buna göre söz konusu iş işçiye verilmektedir.¹⁶⁴³ Bu nedenle işçinin, işe ilişkin eğitim durumunu ve uzmanlığını gösteren belgelere sahip olması gerekmektedir. İşçinin işe girerken beyan ettiği diploma, sertifika, bonservis vd. belgeler üzerinde yazan bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaması halinde, işçi dürüstlük kuralına uygun davranmamış olacak ve taraflar arasındaki güven ilişkisi zarar görecektir. Ayrıca iş sözleşmesinin kurulma sürecinde eğitim derecesi ve uzmanlık seviyesi hakkında işvereni yanıltan işçi bundan dolayı sorumlu olacaktır.¹⁶⁴⁴ Ancak işverenin, gerekli eğitim ve uzmanlığa sahip olmadığını bildiği halde işçiyi işe alması, çalıştırması ve işçiye iş için gerekli eğitimleri vermemesi halinde, bir zarar meydana geldiğinde işveren asli sorumlu olacaktır.¹⁶⁴⁵ Bununla birlikte işveren işe işçi alımında işçilerin eğitim ve uzmanlığına göre işe işçi alımı yapmış olsa dahi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli eğitimleri işçilere vermekle yükümlü olmaktadır (İSGK m. 17/1). Aksi halde bir zarar otatya çıktığında¹⁶⁴⁶ doğrudan işveren sorumluluğu gündeme gelecektir. Onun içindir ki, işverenin işin mahiyetine göre işe girişte, iş esnasında, işyeri veya iş değişikliği söz konusu olduğunda işçiye gerekli

¹⁶⁴¹ Y.9HD, T.27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1> [E. T. 05.02.2023]: Yargıtay işçinin aldığı eğitim ve uzmanlıklar çerçevesinde işe yönelik bazı yöntemler uygulayabileceğini ve bu konuda çeşitli tetkikler yapabileceğini kabul etmiştir.

¹⁶⁴² Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218; Makas. a.g.m., s. 157-159.

¹⁶⁴³ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9-10; Erkanlı. a.g.t., s. 77-79.

¹⁶⁴⁴ Bünyamin Esen. "Yargı Kararlarıyla İş Hukukunda İşverenin İşçilere Eğitim Verme Yükümlülüğü". *MESS Mercek Dergisi*. c. 18. S. 69. (İstanbul 2013). s. 3-5; Makas. a.g.m., s. 154.

¹⁶⁴⁵ <https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h443754.html> [E.T. 01.03.2023].

¹⁶⁴⁶ Ömer Eyrenci. Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. *Bireysel İş Hukuku*. 8. bs. (İstanbul:Beta Yayınevi. 2017). s. 368; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295-297.

eğitimleri vermesi gerekmektedir (İSGK m. 17/1). Aynı şekilde işverenin iş ekipmanlarında bir değişimin olması veya işyerinde yeni teknolojiye geçilmesi halinde de işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi gerekmektedir.¹⁶⁴⁷ Bu eğitimler sayesinde işçilerin karşılaştıkları tehlikeli durumlara nasıl hızlı etkin reaksiyon gösterebileceği ve ne gibi tehlikelerle karşılaşabileceği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olması sağlanabilmektedir.¹⁶⁴⁸

İşverenin işe işçi alımında, iş ve işyeri değişikliği olduğunda veya teknolojik gelişmeler ve yeni uygulamalar söz konusu olduğunda işçilere gerekli eğitimleri verme yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁶⁴⁹ Ancak eğitim ve uzmanlık gerekiten işlerde de işçilerin işe başlarken gerekli belge ve sertifikalara sahip olması gerekmektedir (İSGK m. 17/3). Bu kapsamda işin eğitim ve uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı meselesi gündeme gelmektedir.¹⁶⁵⁰ Hangi işlerin eğitim ve uzmanlık gerektiren işler olduğunun belirlenmesi açısından Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sonfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik önem arz etmektedir. Adı geçen yönetmelik Ek 1'de mesleki eğitim gerektiren işlerin hangi işler olduğu sayılmıştır. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta olan bir işte çalışacak kişilerin mesleki eğitim aldıklarını gösteren belgeleri olmaması halinde bu tür işlerde çalıştırılmaları mümkün olmamaktadır (İSGK m. 17/3).

Görüldüğü gibi işçinin özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğunun belirlenmesi açısından işçinin eğitim ve uzmanlığına bakılması gerekmektedir. Ancak işçinin özen

¹⁶⁴⁷ Cumhur Sinan Özdemir. *İş Mevzuatı Rehberi*. 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2018). s. 647-648: İşveren işe girişte ve iş değişikliğinde eğitim verme yükümlülüğü altında olmakla birlikte, iş sırasında kullanılan alet edevat, araç, gereç ve malzemelerde değişiklik olması ya da işin icrasında izlenen yöntemlerde değişiklik olması halinde de buna ilişkin eğitim vermekle yükümlüdür. İşverenin verdiği bu eğitimlerin iş sağlığı ve güvenliği boyutu da olup, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri de verme mükellefiyeti bulunmaktadır.

¹⁶⁴⁸ İsa Karadaş. *Eser (İnşaat Yapım) Sözleşmeleri*. 3. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi. 2016). s. 111; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 59-60; İşçilerin işe yönelik mesleki eğitim almaları çok önemlidir. Özellikle tehlikeli işlerde mutlaka o işe yönelik işçilerin mesleki eğitim alması gerekmektedir.

¹⁶⁴⁹ Zehra Gizem Ateş. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri". *SÜHFD*. c. 28. S. 2. (Konya 2022). s. 721-722: İşverenin işe girişte, iş değişikliğinde ve yeni durum ve gelişmelere yönelik verdiği eğitimlerin iş sağlığı ve güvenliği boyutu da bulunmaktadır. Bu nedenle işverenin verdiği bu eğitimler büyük öneme sahiptir.

¹⁶⁵⁰ https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h44_375_4.html [E.T.01.03.2022].

borcunun ve buna bağılı olarak sorumluluğunun belirlenmesi açısından işçinin eğitimi ve uzmanlığı dışında işçinin başkaca özelliklere de sahip olması gerekmektedir.¹⁶⁵¹ Anlaşılabacağı üzere, özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğuna gidilmesi açısından işçinin eğitimi ve uzmanlığı da önemli bir yere sahiptir.¹⁶⁵² Ancak işçinin sorumluluğu belirlenirken, işçinin eğitim ve uzmanlığına göre işverenin işe işçi alımı yapıp yapmadığı, akabinde işçilere gerekli eğitimleri¹⁶⁵³ verip vermediği gibi hususların da göz önünde bulundurulması bir değerlendirilmenin yapılması hakkaniyetli olacaktır.

2.2.2.5.3. İşçinin Bilgi ve Becerileri

Belirtmek gerekir ki, işçinin özen yükümlülüğü ve bu kapsamda sorumluluğu belirlenirken önem arz eden bir diğer kriter de işin gerektirdiği ölçüde işçinin bilgi ve becerileridir.¹⁶⁵⁴ İşçinin bilgi ve becerileri, belli bir iş için aranan, sözleşme ile belirlenen ve işçinin yapmakla yükümlü olduğu işe uygun yeteneklerini, niteliklerini ve tecrübesini ifade etmektedir.¹⁶⁵⁵ Özellikle işçinin görmekle yükümlü olduğu işin niteliği, işçinin bilgi ve beceri seviyesinin belirlenmesi açısından temel teşkil etmektedir.¹⁶⁵⁶ Ancak vurgulayalım ki, işçide bulunması gereken bilgi ve beceriler açısından muhakkak sözleşmede bir düzenleme yapılması zaruri değildir.¹⁶⁵⁷ Bu bağlamda işçide bulunması gereken bilgi ve becerilere ilişkin sözleşmede bir düzenlemenin bulunmaması halinde aynı işi yapan ortalama bir işçinin esas alınması gerekmektedir.¹⁶⁵⁸ Bu doğrultuda işçinin sözleşme kurulmadan önce, kendisinden yapılması istenen iş kapsamında tam olarak amaçlanan sonucu elde edebilmesi için, gerekli bedeni ve zihinsel özelliklere, işe uygun bilgi ve

¹⁶⁵¹ Akkurt. a.g.m., s. 28; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; Dursun. a.g.m., s. 2421-2422.

¹⁶⁵² <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklindenle-feshedilebilir-mi> [E.T.11.06.2023].

¹⁶⁵³ Zehra Gizem Ateş. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri". s. 721-723; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 298-299: İşverenin işçilere yönelik eğitim verme yükümlülüğü sadece mesleki eğitimden ibaret olmayıp, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsamaktadır.

¹⁶⁵⁴ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 165.

¹⁶⁵⁵ Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 165-167; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 166.

¹⁶⁵⁶ Yener. a.g.e. s. 114-115; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101-102.

¹⁶⁵⁷ Akkurt. a.g.m., s. 25-27; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216.

¹⁶⁵⁸ Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1216-1217; Akkurt. a.g.m., s. 26-27.

becerilere sahip olup olmadığı noktasında bir değerlendirme yapmalıdır. Yapılan bu değerlendirme sonucunda işçi, iş için aranan özellikleri taşıdığını düşünmekte ise işi kabul etmelidir.¹⁶⁵⁹ Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki, çok çeşitli iş branşlarının olması nedeniyle önceden konulan bir kural çerçevesinde her bir iş branşı için ayrı ayrı aranacak mesleki donanımın belirlenmesi çok olanaklı değildir.¹⁶⁶⁰

Yargıtay, işçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından işin tehlikeli olup olmaması, işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilgi ve becerileri yanında, işçinin işletmede sahip olduğu konumu, ücreti, yaşı, kıdemi ve hatta işçinin ailevi ilişkilerinin dahi göz önünde bulundurularak bir değerlendirmenin yapılması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁶⁶¹ Yargıtay yapılan bu inceleme sonucunda işçinin aldığı eğitimin, sahip olduğu bilgi ve becerilerin yeterli olup olmadığının daha net bir şekilde belirlenebileceğini kabul etmiştir.¹⁶⁶² Ancak Yargıtay, işçinin özen yükümlülüğünün belirlenmesi açısından tüm bu kriterlerin yanında, o iş için makul seviyedeki bir işçiden beklenebilecek objektif özeni gösterip göstermediği yönünde bir değerlendirmenin de muhakkak yapılması gerektiğini ortaya koymuştur.¹⁶⁶³ Bu çerçevede özen borcuna aykırılık nedeniyle bir zarar ortaya çıktığında işçinin kusur dercesinin belirlenmesi açısından bazı kriterler bulunmaktadır.¹⁶⁶⁴

Bu kriterler doğrultusunda değerlendirmenin yapılması ve ona göre işçinin sorumluluğuna gidilmesi gerekir.¹⁶⁶⁵ İşçiye verilen eğitim ile birlikte¹⁶⁶⁶ işçinin sahip olduğu bilgi ve

¹⁶⁵⁹ Makas. a.g.m., s. 151. Çalışkan. a.g.t., s. 52-54.

¹⁶⁶⁰ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110; Dursun. a.g.m., s. 2422-2423.

¹⁶⁶¹ Y.9HD, T.26.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255 <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1130> [E.T.10.02.2023].

¹⁶⁶² Y.9HD, T.27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652 <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI> [E.T.15.02.2023].

¹⁶⁶³ Y.9H.D, T.18.02.2016, E.2015/26286, K.2016/3119 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> [E.T.17.02.2023].

¹⁶⁶⁴ Çevik. a.g.t., s. 218-220; Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 207-209.

¹⁶⁶⁵ Ekici. a.g.t., s. 50; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 114-115.

¹⁶⁶⁶ Zehra Gizem Ateş. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri". s. 722-724: İşverenin işçiye işe ilişkin eğitim verme yükümlülüğü olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü de bulunmaktadır.

beceriler çerçevesinde işe ehil olma düzeyi de¹⁶⁶⁷, işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından önem teşkil etmektedir. O nedenle dürüstlük kuralının bir gereği olarak işçi, sahip olduğu bilgi ve beceriler hakkında işverene doğru bilgi vermekle yükümlüdür. Ancak işverenin de işçinin işi yapabilecek bilgi ve becerilere sahip olup olmadığına bakma yükümlülüğü vardır. Aksi takdirde, tarafların bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, işin ifası sırasında ortaya çıkan zararlara taraflar katlanmak zorunda kalırlar.¹⁶⁶⁸

2.2.2.5.4. İşçinin İşveren Tarafından Bilinen veya Bilinmesi Gereken Özellikleri

İş sözleşmesi kapsamında özen borcunun sınırlarının çizilmesi açısından, işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken işçinin mesleki donanımı, nitelikleri, ehliyeti, tecrübesi önemli bir kriterdir.¹⁶⁶⁹ İşçinin sahip olduğu bilgi ve beceriler de, işverence bilinen veya bilinmesi gereken işçinin özellikleri arasında yer almaktadır.¹⁶⁷⁰ Bu doğrultuda işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken işçinin özellikleri kapsamında işçinin genel ve mesleki bilgisi, kabiliyetleri, özel becerileri, anlayışlı olup olmaması, yeni durumlara kolaylıkla intibak edip edememesi gibi durumlar yer almaktadır. Ayrıca işverenin, işçinin tutum ve davranışları, çalışkan olup olmaması, işe dikkatini verip verememesi, tedbirli hareket edip edemeyeceği, soğukkanlılığını koruyup koruyamayacağı, dayanıklı mı, kırılgan mı olduğu gibi konulara bakması gerekir¹⁶⁷¹

Yapılan açıklamalar çerçevesinde özen borcunun kapsamı belirlenirken iş sözleşmesinde yer alan kriterler önemli olmakla birlikte¹⁶⁷², işçinin işverence bilinen veya bilinmesi

¹⁶⁶⁷ Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 59-60: İşçinin bilgi ve becerilerinin işin niteliği ile örtüşmesi gerekmektedir. İş ağır ve tehlikeli iş ise işçinin buna uygun bilgi ve becerisi olmalıdır.

¹⁶⁶⁸ <https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h443754.html> [E.T. 01.03.2023]: İşin ifası sırasında bir zararın doğmaması için tarafların karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir.

¹⁶⁶⁹ Demir ve Gönenç Demir. a.g.m., s. 9; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215; Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 216-219.

¹⁶⁷⁰ Kocağa. a.g.m. s. 177; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248.

¹⁶⁷¹ Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109; Özekinci. a.g.t., s. 28-30.

¹⁶⁷² Güleç. a.g.e., s. 9; Güneş ve Mutlay. a.g.e., s. 248; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165-166; Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 217-219; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 109-111.

gereken diğer özellikleri de önem arz etmektedir. Özen borcuna aykırılık kapsamında işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından, işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken işçinin vasıflarının göz ardı edilmemesi gerekir.¹⁶⁷³ Her iş branşı açısından işveren tarafından bilinen ve bilinmesi gereken işçinin vasıfları önemli olmakla birlikte, bilhassa özel bilgi, beceri ve vasıf gerektiren işler açısından daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle özel bilgi, beceri ve vasıf gerektiren işler açısından işveren işçiyi işe almadan önce, gerekli tahkikatı yapmalı ve ona göre işçiyi işe almalıdır. Hatta işverenin işçiye çeşitli sorular sorması ve işçinin bilgi, beceri ve vasıfları hakkında yeterince bilgi edinmesi faydalı olacaktır.¹⁶⁷⁴ Zira işverenin işçinin kişiliği hakkında bilgi sahibi olması, taraflar arasındaki iş ilişkisine de yön vermektedir.¹⁶⁷⁵ Bu bağlamda işçinin kişisel özellikleri de, işçinin özen yükümlülüğünün oluşumunda önemli bir yere sahiptir.¹⁶⁷⁶ Keza işçinin çalışkan olup olmaması, azim ve iradei, işi yaparken göstereceği sadakat ve bağlılığı da işçinin özen yükümlülüğünü şekillendirmektedir.¹⁶⁷⁷ Öyleyse işçinin bedeni özelliklerinin yanında ruhsal özellikleri de özen borcunun derecesini belirlemektedir. Ayrıca işverenin, işçinin kişisel özelliklerine göre işçiye iş vermesi ve bu kapsamda iş beklemesi¹⁶⁷⁸, işçinin ağır sorumluluğuna yol açacak olayları da engelleyebilmektedir.

Görülüyor ki, işverenin işçinin kişisel özelliklerini bilmesi ve ona göre işçiye iş vermesi, sorumluluğun tayini noktasında önemli rol oynamaktadır.¹⁶⁷⁹ Dolayısıyla işçinin bilgi

¹⁶⁷³ <https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-haklie-denle-fes-hedilebilir-mi> [E.T.11.06.2023].

¹⁶⁷⁴ Çevik. a.g.t., s. 219; Erkanlı. a.g.t., s. 74-77: İşverenin işe işçi alımı sırasında işçiye çeşitli sınavlar yapması, işçiyi teste tabi tutması mümkündür. Bu yolla işverenin işçinin bilgi, beceri ve donanımı hakkında sağlıklı bilgi edinmesi daha kolay olmaktadır. Ancak işverenin sorduğu bu soruların iş ile ve işin icrası ile ilgili olması gerekmektedir. Örneğin işverenin kadın işçi adayına hamile kalmayı düşünüp düşünmediği, tüm işçi adaylarına ise dinsel, mezhepsel, ırksal özellikler ile ilgili sorular sormaması yerinde olur.

¹⁶⁷⁵ Ertuğrul Yuvalı. *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*. 1. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi. 2012). s. 17-19; Işık. a.g.t., s. 3; Aslı Özkan. a.g.e., s. 97-98; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213.

¹⁶⁷⁶ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 101; Dursun. a.g.m., s. 2417-2419.

¹⁶⁷⁷ Makas. a.g.m., s. 154-155; Albayrak Gül. a.g.m., s. 154-155.

¹⁶⁷⁸ Işık. a.g.t., s. 3; Aslı Özkan. a.g.e., s. 97-98; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1213; Dursun. a.g.m., s. 2418-2420.

¹⁶⁷⁹ Muş. a.g.e., s. 1-2; Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110; Dursun. a.g.m., s. 2415-2418; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

seviyesi, özellikle mesleki bilgisi, kabiliyet ve özelliklerinin işveren tarafından bilinmesi veya bilinebilirliğinin mümkün olması durumu, işçinin özen borcunun belirlenmesi açısından büyük katkı sağlamaktadır.¹⁶⁸⁰ Bu doğrultuda işveren, işçinin yeterli uzmanlık ve donanımına sahip olmadığını bilmekte veya bilmesi gerekmekte olmasına karşın yine de işçiyi çalıştırdığı takdirde bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır.¹⁶⁸¹ İşçinin özen borcuna aykırılık nedeniyle sorumluluğuna gidilmeden önce, işçinin iş için aranan yeterli bilgi, beceri ve deneyime sahip olmadığını işveren biliyor mu veya bilmesi gerekiyor mu ona bakılması lazım gelmektedir.¹⁶⁸² Zira TBK m. 400/II hükmü ile işçinin sorumluluğu işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken vasıfları ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle yeterli araştırmayı yapmadan işçiyi işe alan işverenin, iş görme borcunun gereği gibi ifa edilmemesi nedeniyle doğan zararda ortak kusuru olmaktadır.¹⁶⁸³ Anlaşılabacağı üzere özen borcuna aykırı davranarak bir zarara sebep olan işçi kusuru oranında verdiği bu zarardan sorumlu olmaktadır.¹⁶⁸⁴ Ancak işçinin özen borcuna aykırı davranarak üçüncü kişiye zarar vermesi halinde işveren bu zarardan dolayı sorumlu olmaktadır.¹⁶⁸⁵ Bununla birlikte işverenin sorumluluktan kurtulması mümkündür. O bağlamda işçinin üçüncü kişiye zarar vermesi halinde sorumluluğa ilişkin hangi hükümlerin uygulanacağını ele almak isabetli olacaktır.

2.2.2.6. İşçi İle İşveren Arasındaki Rücu İlişkisi

TBK m. 66/2'ye göre adam çalıştıran, çalışanı seçiminde, çalışana iş ile ilgili talimatlar verdiğinde, gözetim ve denetim yaparken zararın meydana gelmesini önlemek için

¹⁶⁸⁰ Dursun. a.g.m., s. 2122; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248.

¹⁶⁸¹ Kocaağa. a.g.m., s. 179; Erkanlı. a.g.t., s. 78-80.

¹⁶⁸² Akansel. a.g.e., s. 18; Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 218-220: İşveren iş için aranan özellikleri taşımadığını biliyor olmasına rağmen o işi işçiye vermişse veya durumun hal ve koşullarına bakıldığında işverenin iş için aranan özellikleri işçinin taşımadığını bilmesini gerekli kılmakta ise özen borcuna aykırılık nedeniyle işçiye gidilmesi söz konusu olmayacaktır.

¹⁶⁸³ Çevik. a.g.t., s. 213; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 181-182; Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 10-12; Zarar görenin zararın ortaya çıkmasında etkisi veya ihmali olması halinde zarar görenin kusuru söz konusu olmaktadır ve zarar gören kusuru oranında ortaya çıkan zarardan sorumlu olmaktadır.

¹⁶⁸⁴ Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 208-210; Makas. a.g.m., s. 166-167: Özen borcuna aykırılık açısından da işçinin kusur oranı önemlidir. Özen borcuna aykırılık teşkil eden her durumun özelinde işçinin sorumluluğu farklılık göstermektedir.

¹⁶⁸⁵ Kotman. a.g.t., s. 97; Akipek ve Erkan Küçükgüngör. a.g.e., s. 749.

gereken özeni gösterdiğini ispat etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilmektedir. İşveren, objektif özen yükümlülüğünü tam olarak yerine getirdiğini veya objektif özen yükümlülüğünü tam olarak yerine getirseydi dahi kaçınılmaz bir şekilde zararın ortaya çıkacağını ispatladığı takdirde sorumluluktan kurtulabilme imkanına sahiptir.¹⁶⁸⁶

İşveren objektif özen yükümlülüğünü tamamaen yerine getirdiğini veya tamamen yerine getirmiş olsaydı dahi zararın gerçekleşeceğini ispatlayamadığı takdirde adam çalıştıran sıfatıyla kusursuz sorumlu olacaktır.¹⁶⁸⁷ Böyle bir durumda işverenin oluşan zararı tazmin etmesi gerekecektir.¹⁶⁸⁸ Aksi bir durumda hakkaniyet sağlanamamış olacaktır.¹⁶⁸⁹ Bu bağlamda adam çalıştıranın istihdam ettiği işçinin iş görme edimini ifa ederken üçüncü kişilere zarar vermesi halinde, TBK m. 66 hükmü kapsamında ortaya çıkan zarardan dolayı adam çalıştıran sorumlu olacaktır. Adam çalıştıran sıfatına haiz işverenin, kurtuluş kanıtı getirememiş olması nedeniyle üçüncü kişilerin uğradığı zararlardan kusursuz sorumlu olacaktır ve üçüncü kişilerin zararlarını tazmin etmesi gerekecektir. Ancak, işveren ödemek mecburiyeti altında kaldığı tazminatlar için işçisine rücu edebilmektedir. İşçinin sorumluluğu belirlenirken de işçinin kusur oranı önemli hale gelmektedir. İşçinin kusuru belirlenirken de işçinin özen yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğine bakılmaktadır.¹⁶⁹⁰ Böyle bir durum söz konusu olduğunda işverenin rücu etmesi noktasında TBK m. 400/2 hükmünde yer alan kriterlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Yapılan açıklamalar bağlamında hangi hallerde tazminatta indirim yapılabileceğini ele almak isabetli olacaktır.

¹⁶⁸⁶ Süleyman Yılmaz. a.g.m., s. 537; Nazlı Hilal Çelik. *Adam Çalıştıranın Sorumluluğu*. 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2017). s. 182-184.

¹⁶⁸⁷ YHGK, T.13.06.2019, E.2017/124, K.2019/657 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-124-k-2019-657-t-13-6-2019> [E.T.21.02.2023].

¹⁶⁸⁸ Gezder. "Adam Çalıştıranın Sorumluluğu Karşısında Hastane ve Hekimin Hukuki Durumu (TBK. m. 66)". s. 65-66; Defne Deniz. "Adam Çalıştıranın Sorumluluğu Bakımından Nedensellik Bağı Unsuru". *YÜHFD*. c. 18. S. 2. (İstanbul 2021). s. 1159-1160: Adam çalıştıran sıfatıyla işveren ispat mükellefiyeti altındadır. İşveren ispat yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde kusursuz sorumlu olmaktadır. Kusuru olmasa dahi ortaya çıkan zarardan sorumludur.

¹⁶⁸⁹ Başak Başoğlu. "Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuku ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 6. S. 2. (Malatya 2015). s. 34; Ayrıca bkz. <https://legal.com.tr/blog/genel/eser-sozlesmesinde-sorumluluk-hukuku-yonunden-is-sahibinin-durumu/> [E.T.06.06.2023].

¹⁶⁹⁰ Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 325-327; Özekinci. a.g.t., s. 30; Dursun. a.g.m., s. 2427; Başoğlu. a.g.m., s. 40.

2.2.2.7. Tazminat Miktarının Belirlenmesinde İndirim Sebepleri

Hakim takdir yetkisini kullanarak belli kriterler doğrultusunda tazminat miktarında indirim gidebilmektedir. Ayrıca hakimın tamamen tazminatı kaldırması da mümkündür.¹⁶⁹¹ Bu kapsamda, TBK m. 51 ve m. 52 hükümleri önem arz etmektedir. TBK m. 51 hükmüne göre hakim, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önünde tutarak tazminatın kapsamını ve ödeme biçimini belirleyebilmektedir. Ayrıca, tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilmesi halinde borçlu güvence göstermek zorundadır.

TBK m. 51/1 hükmüne göre hakimın tazminat miktarını belirlemesinde zarar verenin kusurunun ağırlığı önem teşkil etmektedir. Zira zarar verenin hafif kusurlu olması halinde hakimın tazminat miktarında indirim gitmesi mümkün olmaktadır. O halde kusurun hafifliği, doğrudan tazminat miktarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken bir kriterdir.¹⁶⁹² Yine "Tazminatın indirilmesi" başlığını taşıyan TBK m. 52/II hükmü de hakim için yol gösterici niteliktedir. Zira belli şartların varlığı halinde hakimın tazminatta indirim gidebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin hafif kusurlu olması, işçinin tazminat ödedğinde yoksullağa düşmesi ve hakkaniyetin gerektirmesi halinde hakim tazminatı makul bir seviyeye indirebilmektedir.¹⁶⁹³ Bununla birlikte kusurlu bir fiil neticesinde zarar gören kişinin bu zarara rıza göstermesi veya zararın meydana gelmesinde ya da artmasında bir etkisinin¹⁶⁹⁴ olması gibi durumlarda, zararın meydana gelmesine etkisi olan duruma göre¹⁶⁹⁵ hakim TBK m. 51 ve m. 52 hükmü kapsamında tazminatı indirebileceği gibi tamamen kaldırabilmektedir. Ayrıca kanun metninde doğrudan

¹⁶⁹¹Toker. a.g.t., s. 76; Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 782; Kübra Demir. "Manevi Tazminatın Belirlenmesine Genel Bir Bakış". *SHD*. c. 8. S. 1-2. (Sakarya 2020). s. 85-86; Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. s. 561; Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 341-342; Büşra Kazmaz Tepe. "Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi". *DEÜHFD*. c. 22. S. 2. (İzmir 2020). s. 1128-1129; Aydın Özdemir. a.g.e., s. 2-3.

¹⁶⁹²Zeller. a.g.e., s. 57-58; Mine Ercevahtır. "Bendensel Zarr Hallerinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinde Özel Bir İndirim Sebebi: Zarar Verenın Mali Durumunun Kötüleşmesi ve Hakkaniyet İndirimi". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c. 13. S. 1. (Malatya 2022). s. 210-211.

¹⁶⁹³Hale Şahin. a.g.t., s. 102; Ercevahtır. a.g.m., s. 211-212; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 206-207.

¹⁶⁹⁴Karan. "Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru". s. 11-13; Zarar gören davranışlarıyla zararın ortaya çıkmasına ya da zarar miktarının artmasına sebep olabilir. Tazminat mikatı belirlenirken bu durumun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

¹⁶⁹⁵Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 776-778; İsmet Mazlum. "Tazminat Hükümünün Değiştirilmesi Amacıyla Açılan Davanın Yargılama Hukukundaki Yeri". *TBB Dergisi*. S. 106. (Ankara 2013). s. 325-328.

"umulmayan olay" ifadesi geçmemiş olsa da, TBK m. 51'deki "*hâkim, tazminatın kapsamını ... durumun gereğini ... göz önüne alarak belirler*" ifadesi sebebiyle umulmayan olayların da Türk Borçlar Kanunu kapsamında tazminatta indirim sebebi olarak kabulü mümkündür. Zira umulmayan olay nedeniyle olayların akışında yaşanan değişiklikler durumun gereği olmaktadır.¹⁶⁹⁶ Hakim de durumun gereğini göz önünde tutarak tazminatı belirlemektedir. Bu nedenle fail ve mağdurdan bağımsız olarak gerçekleşen ve mücbir sebep ağırlığında olmayan umulmayan bir hal söz konusu olduğunda, hakimin tazminatı belirlerken zarara etki ettiği ölçüde umulmayan hali de dikkate alması gerekir. Ancak hakim bu değerlendirmeyi yaparken hakkaniyeti gerektirip gerektirmediğini de göz önünde bulundurmalıdır.¹⁶⁹⁷

Söz konusu açıklamalar ışığında, failin ekonomik açıdan zor duruma düşmesi, mağdurun gelirinin yüksek olması, umulmayan hal, hatır işleri vb. durumlar tazminatta indirim sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁶⁹⁸ Anlaşılabileceği üzere hakimin tazminatta indirim yapabileceği durumlardan biri de umulmayan olaydır. Umulmayan olayın, mücbir sebeple karıştırılmaması gerekir. Mücbir sebep, umulmayan olaya göre daha ağırdır ve önlenemez öngörülemez şekilde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca mücbir sebep, tazminatta bir indirim sebebi değildir. Zira mücbir sebep ağırlığına ulaşan öngörülemez ve önlenemez olaylar illiyet bağıını tamamen kesmektedir. Bu nedenle meydana gelen zarara ilişkin bir sorumluluk oluşmamaktadır.¹⁶⁹⁹ TBK m. 409 hükmünde de işçinin karşılaşacağı beklenmedik durumlarda işverenin nasıl bir yol izlemesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

¹⁶⁹⁶ Zeynep Gül Yılmaz. *Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu*. 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2019). s. 70-71; Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. s. 175-176; Muhammed Alpaslan Budak. *Haksız Fiilde Zararın Tazmini*. 1. bs. (İstanbul: Filiz Kitapevi 2021). s. 49-50; Aral ve Ayrancı. a.g.e., s. 427-429.

¹⁶⁹⁷ Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 352; Aydın Özdemir. a.g.m., s. 121-122: Umulmayan hal söz konusu olduğunda hakim tamamen tazminatı kaldırmamaktadır. Umulmayan hal nedeniyle hakimin tazminat miktarında indirime gitmesi mümkündür. Bu bağlamda umulmayan halin özelliklerine göre hakimin tazminat miktarını belirlemesi mümkündür.

¹⁶⁹⁸ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 338-340; Ercevahir. a.g.m., s. 210-211; Mazlum. a.g.m., s. 328-329; Yıldırım Keser. "Hatır Taşımıcılığından Doğan Zararlardan Hakkaniyet İndirimi". *DEÜHFD Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan*. c.21. Özel Sayı (İzmir 2019). s. 2397.

¹⁶⁹⁹ Eren. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. s. 256-257; Fırat Korkmaz. a.g.t., s. 352: Umulmayan hal, tazminatta bir indirim sebebi olarak karşımıza çıkmakla birlikte, mücbir sebep tazminatta bir indirim sebebi değildir. Mücbir sebep söz konusu olduğunda illiyet bağı kesildiği için tamamen tazminatın ortadan kalkması gündeme gelmektedir.

Buna göre işçinin kendi risk alanına girecek şekilde beklenmeyen hal gerçekleşmiş ve işçi de bu nedenle geçici olarak imkansızlık nedeniyle edimini ifa edememişse, iş görme borcunu yerine getirememiş olsa da işverenin işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemesi gerekmektedir. Aksi halde hakkaniyetin sağlanması ve ücretin korunması mümkün olmayacaktır.¹⁷⁰⁰ Görülüyor ki, tazminat miktarının belirlenmesi açısından TBK m. 51 ve m. 52 hükümlerinin birlikte ele alınması gerekmektedir. Ancak her iki maddede hükme bağlanan indirim sebeplerinin uygulanması açısından her somut olaya göre bir değerlendirmenin yapılması elzemdir. Buna göre her somut olayda indirim sebeplerinin uygulanmasının mümkün olup olmadığı incelenmeli ve ona göre tüm kriterler göz önünde bulundurularak tazminatta indirim yapılmalıdır.¹⁷⁰¹ Yargıtay da gerekli şartların varlığı halinde hakimin tazminat miktarında indirim yapabileceğini, bu yetkinin hakime ait olduğunu bilirkişinin dahi görevini aşarak hakim yerine geçerek karar veremeyeceğini ifade etmiştir.¹⁷⁰²

2.2.2.8. İşçinin Sorumluluğunun Kaldırılması (Sorumsuzluk Anlaşması)

Sorumsuzluk anlaşması, genel olarak sorumluluğun bertaraf edilmesi amacıyla tarafların aralarında yaptıkları bir anlaşmadır.¹⁷⁰³ Yapılan sorumsuzluk anlaşması ile sözleşme ihlali ve bir zarar gerçekleşmeden evvel tarafların açıkça veya örtülü olarak anlaşmaya vararak tamamen veya kısmen borçlunun tazminat ödeme mükellefiyeti ortadan kalkmaktadır.¹⁷⁰⁴ Böylelikle borçlunun ileriide bir tazminat yükümlülüğünün oluşması bertaraf edilmektedir. Bu şekilde sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi ihtimali

¹⁷⁰⁰ Hale Şahin. a.g.t., s. 102: Ücret işçinin temel geçim kaynağıdır. İşçi aldığı ücret ile kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmektedir. Bu nedenle ücretin korunması ve işçinin hayatını idame edebilmesi için gerekli adımların atılması büyük öneme sahiptir Dursun. a.g.m., s. 2411; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1214-1215.

¹⁷⁰¹ Mustafa Tiftik. "Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminat". (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi 1998). s. 69; Ercevaahir. a.g.m., s. 213-214; Yıldırım Keser. a.g.m., s. 2404; Mazlum. a.g.m., s. 325-328.

¹⁷⁰² Y.9.HD, T.13.09.2018, E.2017/8716, K.2018/15819. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/bilirkisinin-hakimin-taktirindeki-hakkaniyet-indirimini-yapmasinin-bilirkisilik-gorevinin-asilmasi-anlamin-geldigi> [E.T.16.07.2023].

¹⁷⁰³ Nilgün Başalp. *Sorumsuzluk Anlaşmaları*. 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları. 2011). s. 5-7.

¹⁷⁰⁴ Numan Tekelioğlu. "Sorumsuzluk Anlaşmalarına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi". *SDÜHFD*. c. 6. S. 2. (Isparta 2016). s. 4; Ömer Oğuzhan Meral. "Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu Kapsamında Sorumsuzluk Anlaşmalarının Geçerliliği". *DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*. c. 19. Özel Sayı. (İzmir 2017). s. 1148.

karşısında borçlunun maruz kalabileceği olumsuz sonuçlardan korunması amaçlanmaktadır.¹⁷⁰⁵ Aksi halde, iş görme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmeyen işçi, özen borcunu da ihlal etmiş olacaktır ve ifa borcuna aykırılık ortaya çıkacaktır.¹⁷⁰⁶ Tarafların anlaşmaya varması ile sorumluluğun ortadan kaldırılması için farklı yöntemlerin tadbik edilmesi mümkündür.¹⁷⁰⁷ Özellikle kusur türüne göre sorumluluğun kaldırılmasına yönelik sorumsuzluk anlaşmasının yapılması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.¹⁷⁰⁸ Kusur olgusu¹⁷⁰⁹, yaygın olarak kast ve ihmal şeklinde sınıflandırılmaktadır. Ayrıca ihmal de kendi içinde derecelendirilmektedir.¹⁷¹⁰ Buna göre ihmal de, ağır ihmal ve hafif ihmal şeklinde ikiye ayrılmaktadır. N,tekim kusur olgusunun bu şekilde sınıflandırılması sorumluluğun belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.¹⁷¹¹

Sorumsuzluk anlaşması TBK m. 115'de hükme bağlanmıştır. Ancak, söz konusu maddenin 1. fıkrasında, borçlunun ağır kusuru nedeniyle sorumlu tutulmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşmaların kesin hükümsüz olacağı ifade edilmiştir. Böylelikle Türk Borçlar Kanunu'nda kusurun ağırlığına göre bir ayırım yapılmış ve tarafların önceden aralarında bir anlaşma yaparak ağır kusur ile oluşacak zarardan sorumluluğu kaldırımaları engellenmiştir. O halde kast ve ağır ihmal var ise bu kapsamda sorumluluğu kaldırmaya yönelik yapılan sorumsuzluk anlaşmaları kesin hükümsüz olmaktadır.¹⁷¹² Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, borçlunun iş sözleşmesinden kaynaklı herhangi bir borç nedeniyle sorumlu olmayacağına ilişkin borçlu ile alacaklı arasında önceden yapılan her tür anlaşmanın da kesin hükümsüz olacağı hükme bağlanmıştır. Kanun koyucu bu şekilde

¹⁷⁰⁵ Makas. a.g.m., s. 173; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 119-120.

¹⁷⁰⁶ Dursun. a.g.m., s. 2425; Çevik. a.g.t., s. 215-217; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1218; Özekinci. a.g.t., s. 30.

¹⁷⁰⁷ Mustafa Mücahit Mehel. "Yardımcı Kişilerin Eylemlerine Yönelik Sorumsuzluk Anlaşmaları". (Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi 2021). s. 51-52; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 298.

¹⁷⁰⁸ Başalp. a.g.e., s. 8; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 117.

¹⁷⁰⁹ Daha önce incelediğimiz "Kötü İfa" başlığı altında kusur kavramına ilişkin detaylı açıklamalar yapıldığı için bu başlık altında kusur kavramına ilişkin detaylı açıklamalar yapılmamış ve konuyla örtüştüğü nisbette açıklamalar yapılmıştır.

¹⁷¹⁰ Eren. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. s. 131.

¹⁷¹¹ Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 113-115; Dinçer Araz. a.g.m., s. 174-175.

¹⁷¹² Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 303-305; Makas. a.g.m., s. 175-176: Sorumsuzluk anlaşmasının yapılması açısından kusurun ağırlığı önem teşkil etmektedir. Buna göre sorumsuzluk anlaşması yapmadan önce ilk olarak ağır kusur mu var hafif kusur mu var ona bakılmalıdır. Bu durum işçi ile yapılacak sorumsuzluk anlaşmaları açısından da geçerlidir.

emredici hukuk kuralı ile bir yasak getirmiştir. Emredici hukuk kuralı ile getirilen yasaklamaya uyulmamasının yaptırımı kesin hükümsüzlüktür.¹⁷¹³ Zira kanun koyucu bizzat emredici bir hükümle bir sözleşmenin yapılmasını yasaklama veya tarafların sözleşme ile elde edebilecekleri edimlere yönelik bir yasaklama getirme yetkisine haiz bulunmaktadır.¹⁷¹⁴ Ortada emredici bir hukuk kuralı olması nedeniyle tarafların aksi yönde bir anlaşma yapması söz konusu değildir. Herkesin emredici hukuk kurallarına mutlak surette uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁷¹⁵

Görülüyor ki, iş sözleşmesinden doğan bir borç sebebiyle sorumsuzluk anlaşmasının yapılması mümkün değildir. İşçi ve işveren her türlü borç açısından sorumluluk altındadır.¹⁷¹⁶ Aksi halde tarafların aralarında akdettikleri sözleşmes kesin hükümsüz olacaktır.¹⁷¹⁷ Zira TBK m. 115/2'ye göre iş sözleşmesinden doğan herhangi bir borç nedeniyle borçlunun sorumlu tutulamayacağına ilişkin daha evvel yapılan her türlü anlaşma kesin hükümsüzdür. Nitekim maddeye ilişkin sözel yorum yapıldığında sadece işçi aleyhine değil, işveren aleyhine yapılan sorumsuzluk anlaşmalarının da geçersiz olacağı sonucuna varmak mümlündür.¹⁷¹⁸ Bu şekilde sözleşme özgürlüğü ilkesine de bir sınırlama getirilmiş olmaktadır.¹⁷¹⁹ Sözleşme özgürlüğü ikesi kapsamında tarafların sözleşme yapıp yapmama veya yaptıkları sözleşmeyi istedikleri şekilde düzenleme ya da kanuni sınırlamalar dışında sözleşmenin şeklini diledikleri şekilde seçme serbestisi

¹⁷¹³ Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 110-112; Kübra Ercoşkun. Şenol. "Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27". *İÜHFM*. c. 74. S.2. (İstanbul 2016). s. 724-726.

¹⁷¹⁴ Akbulut. a.g.e., s. 159; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 118-119.

¹⁷¹⁵ Necip Kocayusufoşaoğlu. Hüseyin Hatemi. Rona Serozan ve Abdulkadir Arpacı. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. 7. bs. (İstanbul: Filiz Kitapevi. 2017). s. 534; H. Kübra Ercoşkun Şenol. *Borçlar Hukukunda Kısmi İmkansızlık*. 1. bs. (İstanbul: On iki Levha Yayıncılık. 2016). s. 145-147.

¹⁷¹⁶ Çevik. a.g.t., s. 176; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 303-305.

¹⁷¹⁷ Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 82-83; Başalp. a.g.e., s. 43.

¹⁷¹⁸ Makas. a.g.m., s. 175: Bu şekilde bir yorum yapıldığında sadece işçi tarafı için değil, işveren tarafı için de bir koruma sağlanmak istenmiştir. Aksi halde menfaat dengesinin sağlanması mümkün olmayacaktır. Böyle bir yorum yapıldığında menfaat dengesinin sağlanabilmesi açısından iki taraflı bir korumanın getirilmesi faydalı olacaktır.

¹⁷¹⁹ Özenç Dönmezer. "Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları". (Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi 2020). s. 65; Derya Ateş. "Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlâka Aykırılık". (Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. 2006). s. 43-45; Akyiğit. a.g.e., s. 168-172; Çevik. a.g.t., s. 175-177.

bulunmaktadır. Bu nedenle tarafların sözleşme yapmak veya yaptıkları sözleşmeyi sürdürmek gibi bir zorunlulukları yoktur.¹⁷²⁰ Dar anlamada sözleşme özgürlüğü, tarafların sözleşmenin içeriğini istedikleri gibi belirleme serbestisini ifade ederken, geniş anlamda sözleşme özgürlüğü, özel hukuka konu bir borç ilişkisine giren tarafların hukukun çizdiği sınırlar çerçevesinde aralarındaki borç ilişkisini yaptıkları sözleşme ile bizzat diledikleri gibi düzenleyebilmeleri anlamına gelmektedir.¹⁷²¹ Ancak TBK m. 115 ile sözleşme özgürlüğü ilkesine bir kısıtlama getirilmiştir. Bu şekilde kanun koyucunun bir düzenleme yaparak sözleşme özgürlüğüne müdahale etmesi mümkündür. Zira kanun koyucu ekonomik açıdan daha güçlü olan tarafın bu konumunu kötüye kullanmasını engellemek ve sosyal adalaeti sağlamak adına yaptığı kanuni düzenlemelerle sözleşme özgürlüğüne müdahale edebilmektedir. Nitekim eşit koşullara sahip olmayan tarafların yaptıkları sözleşmelerde her zaman dengenin sağlanması ve eşit şekilde menfaatlerin korunması mümkün olmamaktadır.

Kanun koyucu sözleşme özgürlüğüne müdahale ederek, her iki tarafın da çıkarını koruyarak menfaat dengesini sağlamayı amaçlamaktadır.¹⁷²² Söz konusu sebepler çerçevesinde kanuni sınırlamalar getirilerek sözleşme özgürlüğü ilkesine müdahale edilmesi mümkündür. Getirilen bu sınırlamalar, kamu düzeninin ve kamu yararının sağlanması amacıyla ve ekonomik dengelerin korunması düşüncesi ile yapılabilmektedir.¹⁷²³

¹⁷²⁰ Abdülkerim Yıldırım. *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 14. bs. (Ankara: Monopol Yayınevi. 2021). s. 21-22; Oğuzman ve Öz. a.g.e., s. 82-84; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*. 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2012). s. 5-6: İş sözleşmesinin temelinde de sözleşme özgürlüğü ilkesi bulunmaktadır. Buna göre esas olan tarafların özgür iradesidir; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., 81.

¹⁷²¹ Derya Ateş. "Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralı". *TBB Dergisi*. S. 77. (Ankara 2007). s. 77; Dönmezer. a.g.t., 65-67; Umutlu. a.g.m., s. 73.

¹⁷²² Başalp. a.g.e., s. 16; Cevdet Yavuz. "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu". s. 20; Fahri Erdem Kaşak. *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık*. 2. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2021). s. 60-62.

¹⁷²³ Kemal Atasoy. "Sözleşme Özgürlüğü İlkesinin Kamu Düzeni Gereğiyle Sınırlandırılması". (Doktora Tezi Eskişehir Anadolu Üniversitesi 2020). s. 111-112; Turgut Tan. "Sözleşme Özgürlüğüne Kamunun Müdahalesi". Prof. Dr. Yıldırım Uler'e Armağan. (Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları. 2014). s. 516-517.

Görüldüğü üzere sözleşme özgürlüğü ilkesi, irade özgürlüğünü esas alan, bu nedenle kendisine büyük önem atfedilen, borçlar hukukunun temel ilkelerinden biridir.¹⁷²⁴ Ancak, sözleşme ilişkisinde adaletin sağlanması açısından, sözleşme özgürlüğüne müdahalede bulunulması kaçınılmaz hale gelmiştir.¹⁷²⁵ Bu nedenle sözleşme özgürlüğü ilkesi, bütünüyle sınırsız bir ilke olmayıp, sözleşme özgürlüğü ilkesine bazı kısıtlamaların getirilmesi mümkündür.¹⁷²⁶ O kısıtlamalardan biri de TBK m. 115 hükmü ile getirilmiştir. Söz konusu açıklamalardan hareketle TBK m. 115 kapsamında ağır kusura bağlı olarak ortaya çıkan zararlar açısından önceden bir sorumsuzluk anlaşmasının yapılması mümkün değildir. Buna göre zarar meydana gelmeden önce, kast ve ağır ihmal açısından yapılan sorumsuzluk kaydı içeren anlaşmalar geçersizdir. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, zarar meydana geldikten sonra tarafların sorumluluğu kaldıran bir anlaşma yapması mümkün olmakla birlikte, taraflarca yapılan bu anlaşma sorumsuzluk anlaşması olmayacak ibra olacaktır.¹⁷²⁷ İbra sözleşmesi borç ortaya çıktıktan sonra yapılan bir anlaşmadır. Borç ortaya çıktıktan sonra taraflar karşılıklı anlaşarak borcu sona erdirebilmektedir.¹⁷²⁸ Taraflardan birinin bir zarara sebebiyet vermesi halinde de, tarafların aralarında anlaşarak bu borcu sona erdirmeleri mümkündür.¹⁷²⁹ Zira ibra borcu sona erdiren nedenlerden biridir. Yapılan anlaşma ile birlikte artık alacaklı alacak hakkından vazgeçmektedir ve borç sona ermektedir.¹⁷³⁰

¹⁷²⁴ Mustafa Halit Korkusuz, a.g.e., s. 284-285; Fırat Korkmaz, "Sözleşme Özgürlüğü İlkesinin Bir İstisnası Olarak Önsözleşme", *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 1, S. 2, s. 282-283; Ekici, a.g.t., s. 6-7; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s. 19-20; Akyiğit, a.g.e., s. 168-170; Gürün Karatepe, a.g.m., s. 90.

¹⁷²⁵ Arzu Küçükalyağın, "Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması", *AÜHFD*, c. 53, S. 4, (Ankara 2004), s. 107-108; Akkurt, a.g.e., s. 159-160; Dönmezer, a.g.e., s. 65-66; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, a.g.e., 532-535.

¹⁷²⁶ Ercoşkun, Şenol, "Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27", s. 711; Cevdet Yavuz, "Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu", s. 20-21; Dönmezer, a.g.e., s. 65-67; Akkurt, a.g.e., s. 159-160; Ekici, a.g.t., s. 6-8; Gürün Karatepe, a.g.m., s. 90-91.

¹⁷²⁷ Makas, a.g.m., s. 175-177; Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*, s. 1554-1555.

¹⁷²⁸ Mustafa Alper Gümüş, *Türk İsviçre Hukukunda İbra Sözleşmesi*, 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015), s. 7.

¹⁷²⁹ Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 242-243; Mustafa Kılıçoğlu, *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*, s. 226-228.

¹⁷³⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, a.g.e., s. 1188-1189; Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*, s. 1555.

TBK m. 132 hükmünde tarafların yapacakları bir ibra sözleşmesi ile tamamen ya da kısmen borcu sona erdirebilecekleri düzenlenmiştir. Maddede geçen borç kavramının içine zararlar da girmektedir. Dolayısıyla ibra sözleşmesi yapılmadan önce meydana gelen zararların da ibraya konu olması ve borcun sona ermesi mümkündür.

2.2.3. Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle İşçinin Karşılaşacağı Diğer Yaptırımlar

Özen borcuna aykırı davranan¹⁷³¹ ve bir zarara sebep olan işçinin tazminat ödemesi veya iş akdine son verilmesi mümkün olmakla birlikte, özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin başka yaptırımlara maruz kalması da mümkündür.¹⁷³²

Bu doğrultuda kusuruyla özen borcuna aykırı davranan ve bu sebeple bir zarara sebep olan işçinin tazminat yükümlülüğü ortaya çıkmakla birlikte, özen borcuna aykırı davranan ve 30 günlük ücret tutarı ile karşılanamayacak zarara sebep olan veya iş görme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmeyen işçinin haklı nedenle iş akdine son verilebilmekte ya da haklı neden ağırlığında olmayan ancak iş akışını olumsuz şekilde etkileyen, işyerinde verimliliği düşüren işçinin geçerli nedenle iş akdine son verilmesi mümkün olmaktadır.¹⁷³³ Ayrıca, 30 günlük ücret tutarından daha az bir zarara sebep olan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilmektedir.¹⁷³⁴ Ancak özen borcuna aykırı davranan işçinin başka yaptırımlara maruz kalması da mümkündür.¹⁷³⁵ Örneğin özen borcuna aykırı davranan işçi, ücretten kesme cezası ile karşı karşıya kalabilmektedir. Buna göre işveren, özen borcuna aykırı davranarak sözleşmede düzenlenen disiplin kurallarını ihlal eden işçiye iki günlük ücret

¹⁷³¹Kusuruyla özen borcuna aykırı davranan işçinin karşılaşacağı yaptırımın belirlenmesi açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Hatta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği hükümlerin de gözardı edilmemesi doğru olacaktır.

¹⁷³²Antalya. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. s. 50-51; Diliüz. a.g.t., s. 40-42; Yener. a.g.e., s. 161-162; Baycık. *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. s. 227-228; İnciroğlu. a.g.e., s. 35-38; Çevik. a.g.t., 227-229.

¹⁷³³Süzek. *İş Hukuku*. s. 577-578; Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 213; Dursun. a.g.m., s. 2424-2425; Muş. a.g.e., s. 3-4; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1217-1219; Diliüz. a.g.t., s. 42-44; Çevik. a.g.t., s. 221-222; Yener. a.g.e., s. 127-129.

¹⁷³⁴<https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesih443754.html> [E.T.01.03.2023].

¹⁷³⁵Özel ve Özdemir. a.g.m., s. 110-111; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 248; İnciroğlu. a.g.e., s. 67.

tutarının üzerinde ücretten kesme cezası verebilmektedir. Lakin işveren işçiye ücretten kesme cezası verdiğinde bir ay içinde en fazla iki gün ücretinden kesinti yapabilmektedir.¹⁷³⁶ Bununla birlikte, özen borcuna aykırı davranan ve işyeri düzenini bozan işçi, disiplin cezası yaptırımına da maruz kalabilmektedir. Buna göre özen borcuna aykırı davranan işçi, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelik ile hüküm altına alınan kurallar çerçevesinde disiplin cezasına maruz kalabilmektedir.¹⁷³⁷

Önemle belirtmek gerekir ki, disiplin cezasına dayanak teşkil eden hukuki metinde, disiplin cezası verilebilmesi için belli bir ağırlıkta kusur aranmakta ise, disiplin cezası verilebilmesi için bu ağırlıkta kusurun varlığı gereklidir.¹⁷³⁸ Bu doğrultuda özen borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen işçi, özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre, tazminat ve işten çıkartılma yaptırımlarına maruz kalmakla birlikte, ücretten yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı gibi yaptırımlara da maruz kalabilmektedir.¹⁷³⁹ Zira özen yükümlülüğünün ihlali iş görme borcunun da hiç veya gereği gibi ifa edilememesi ya da kötü ifasına yol açabilmektedir, bu nedenle özen borcuna aykırı davranan işçi çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir.¹⁷⁴⁰

Görüldüğü üzere özen borcuna aykırılık halinde işçi çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir.¹⁷⁴¹ Özen borcu iş ilişkisi açısından büyük öneme sahiptir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği açısından da özen borcu büyük öneme sahiptir.¹⁷⁴²

¹⁷³⁶ <https://www.taskinsimsek.com/genel-olarak-disiplin-cezalari-proseduru-ve-ozelde-ucret-kesme-cezasi/#::~:~:text=%C3%96rne%C4%9Fin%20i%C5%9Fveren%20i%C5%9F%C3%A7inin%20s%C3%B6zle%C5%9Fme%20ile,g%C3%BCnl%C3%BCk%20miktar%C4%B1na%20kadar%20kesinti%20yapabilir.> [E.T.05.03.2023].

¹⁷³⁷ Çevik. a.g.t., s. 232; Sarper Süzek. "İş Hukukunda Disiplin Cezaları". *Çalışma ve Toplum*. S. 1. (İstanbul 2011). s. 10-11.

¹⁷³⁸ <https://www.taskinsimsek.com/genel-olarak-disiplin-cezalari-proseduru-ve-ozelde-ucret-kesme-cezasi/#::~:~:text=%C3%96rne%C4%9Fin%20i%C5%9Fveren%20i%C5%9F%C3%A7inin%20s%C3%B6zle%C5%9Fme%20ile,g%C3%BCnl%C3%BCk%20miktar%C4%B1na%20kadar%20kesinti%20yapabilir.> [E.T.05.03.2023].

¹⁷³⁹ Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 103-104. Süzek. *İş Hukuku*. s. 372-373.

¹⁷⁴⁰ <https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde -is-sozlesmesi-h443754.html> [E.T.01.03.2023].

¹⁷⁴¹ Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 210-212; Özel ve Özdemir. a.g.m., s.111-113.

¹⁷⁴² Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 321-322; Makas. a.g.m., s. 156-158.

2.3. İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNUN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

Özen borcuna aykırılık sadece edimin kararlaştırılan nitelikte olmadığı durumlarda söz konusu olmamaktadır.¹⁷⁴³ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet etmeyerek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde de özen borcuna aykırılık söz konusu olmaktadır.¹⁷⁴⁴ Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliği sisteminin bir parçası olması ve bu alanda alınan tedbirlere uyması gerekmektedir.¹⁷⁴⁵

TBK m. 417 hükmüne göre "...işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.". Ayrıca işçinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan her türlü önleme uyup uymadığının belirlenmesi açısından somut olay kriteri bulunmaktadır. Buna göre işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadığının her somut olay özelinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁷⁴⁶ Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin özen borcu iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrı bir yere sahiptir.¹⁷⁴⁷ Zira gereken özeni göstermeyen işçi kaçınılmaz olarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürür.¹⁷⁴⁸

Dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçi kendi canını tehlikeye atmakla kalmayıp, işyerinde bulunan çalışma arkadaşlarının hatta üçüncü kişilerin de canını tehlikeye atabilmektedir.¹⁷⁴⁹ Böyle bir durumda iş kazaları yaşanmakta, iş kazasına bağlı olarak yaralanmalar hatta ölümler ortaya çıkabilmektedir.¹⁷⁵⁰ Kimi zaman da ufak bir

¹⁷⁴³ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-49.

¹⁷⁴⁴ Demircioğlu ve Centel. a. g. e., s. 93; Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s.174; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-331; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 21; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 19; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295; Yıldız. a.g.e., s. 208-210; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 163.

¹⁷⁴⁵ Haluk Hadi Sümer. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. s. 6-8; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 331.

¹⁷⁴⁶ Çevik. a.g.t., s. 222; Yargıtay Kararları Işığında İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumlulukları. (t.y.) <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/yargitay-kararlari-isiginda-isverenlerin-is-sagligi-ve-guvenliginden-dogan-sorumluluklari> [E.T.11.06.2023].

¹⁷⁴⁷ Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20; Erol. a.g.e., s. 93-94.

¹⁷⁴⁸ Betül Gürler. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Kavramlar ve Yasal Hak-Sorumluluklar". Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. https://corlu.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_12/21110658_calisma_bakanligi.pdf [E.T.01.04.2023].

¹⁷⁴⁹ Demircioğlu ve Centel. a. g. e., s. 93; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s.174.

¹⁷⁵⁰ Şule Sezgin. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Etkinliği:

dikkatsizlik neticesinde, bir başka ifadeyle işçinin en basit şekilde göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermemesi sonucunda bu olumsuzluklar yaşanabilmektedir¹⁷⁵¹ Ayrıca yaşanan bu olumsuzluklar nedeniyle yaralanmalar ve ölümler yaşandığı için iş gücü kaybı da yaşanabilmektedir.¹⁷⁵² Zira çalışma arkadaşının gereken özeni göstermemesi nedeniyle iş kazasına uğrayan işçi geçici veya sürekli iş göremez hale gelebilmektedir. Bunun sonucunda işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmesi açısından sıkıntılar da yaşanabilmektedir.¹⁷⁵³

Bu doğrultuda özen borcuna aykırılığın maddi boyutu da bulunmaktadır.¹⁷⁵⁴ Çalışma arkadaşının özensiz davranışı sonucu işçi iş göremez hale gelebileceği gibi, işçi kendi özensizliği nedeniyle de iş göremez hale gelebilmektedir. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken özenin gösterilmemesi nedeniyle ölümler de sıklıkla yaşanmaktadır.¹⁷⁵⁵ Dikkatsizlik nedeniyle işyerinde bir ölümün yaşanması halinde de ölen işçinin ailesi ekonomik açıdan zora düşebilmektedir.¹⁷⁵⁶ Özellikle ölen işçinin ailenin geçimini üstlenen kişi olması halinde geride kalan aile fertleri büyük maddi zorluklar içine girebilmektedir. Ancak şu hususu belirtmek gerekir ki, aile içinde yaşanan bu olumsuzluklar sadece maddi sıkıntılarla sınırlı kalmayıp, manevi sıkıntılara da yol açabilmektedir. Zira ufak bir dikkatsizlik nedeniyle yaralanan veya ölen işçinin yakınları manen de büyük sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle işçinin özen borcu büyük öneme sahiptir.¹⁷⁵⁷

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Üzerine Bir Alan Araştırması". (Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi 2022). s. 169.

¹⁷⁵¹ Cumhur Sinan Özdemir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi". *Çözüm ISMMMO*. S. 195. s. 189-191.

¹⁷⁵² Sezgin. a.g.t., s. 271; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 333-334.

¹⁷⁵³ İhtar Cengiz. "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu". *TAAD*, S. 34. (Ankara 2018). s. 135.

¹⁷⁵⁴ Özel ve Özdemir. a.g.e., s. 111-113; Özekinci. a.g.t., s. 29-30; Çevik. a.g.t., s. 223-225; Zehra Gizem Ateş. "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". s. 210-212; Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 49-50.

¹⁷⁵⁵ Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 163; Erol. a.g.e., s. 96.

¹⁷⁵⁶ Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s. 1281; Nihat Yavuz. *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*. s. 2284-2285.

¹⁷⁵⁷ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 274; Süzek. *İş Hukuku*. s. 950; Çelik. Caniklioğlu. Canbolat ve Özkaraca. a.g.e., s. 272-273.

İş sağlığı ve güvenliği mevzu bahis olduğunda özen borcunun önemi bir kat daha artmaktadır.¹⁷⁵⁸ Hatta tehlikeli işler söz konusu olduğunda iş sağlığı ve güvenliği açısından daha fazla özenin gösterilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir.¹⁷⁵⁹ Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan işler açısından azami surette dikkat ve özenin gösterilmesi çok önemlidir.¹⁷⁶⁰

Özen borcuna aykırılık sonucunda işçi zarar görebileceği gibi başka kişilerin de zarar görmesi mümkündür.¹⁷⁶¹ Örneğin işçinin gereken özeni göstermemesi neticesinde işyerinde bir iş kazası yaşanması halinde işverenin de yaralanması ya da ölmesi mümkündür.¹⁷⁶² O nedenle iş sağlığı ve güvenliği açısından özen borcuna aykırılığın olumsuz sonuçları sadece işçi tarafı ile sınırlı olmayıp işveren tarafını da olumsuz etkileyebilmektedir.¹⁷⁶³ Bu açıdan işverenin de can güvenliği tehlikeye düşebilmektedir. Ancak gereken özenin gösterilmemesi halinde işverenin vücut bütünlüğü zarar görebileceği gibi işyerindeki eşyalar hatta doğrudan işyeri de zarar görebilmektedir.¹⁷⁶⁴ Bu doğrultuda işçinin gereken özeni göstermemesi can kaybına yol açmakla birlikte, işyerinde bulunan araç, gereç ve makinelerin de zarar görmesine yol açabilmektedir.¹⁷⁶⁵ İşyerinde bulunan araç, gereç ve makinelerin zarar görmesi de büyük olumsuzluklara yol açabilmektedir.¹⁷⁶⁶ Zira bu nedenle işyerinde üretimin durması ve buna bağlı olarak maddi kayıpların yaşanması mümkün olmaktadır.¹⁷⁶⁷ İşyerindeki araç, gereç ve makinelerin zarar görmesi sadece işverene yönelik olumsuz sonuçlara yol açmamakta¹⁷⁶⁸, diğer işçileri de olumsuz etkilemektedir. Keza işyerinin ve işyerinde bulunan malzemelerin harap olması

¹⁷⁵⁸ Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 163.

¹⁷⁵⁹ Sezgin. a.g.t., s. 227-228; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 335-336.

¹⁷⁶⁰ Selek. a.g.e., s. 259-261.

¹⁷⁶¹ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344; Ocak. a. g. e. , s.283-284.

¹⁷⁶² Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut. *İşveren Rehberi*. (Ankara: Tisk. 2012). s. 86-87.

¹⁷⁶³ Ocak. a. g. e., s. 283-284; Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344.

¹⁷⁶⁴ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s.48-49; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-21.

¹⁷⁶⁵ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 274; Fevzi Demir. *İş Hukuku ve Uygulaması*. s. 402.

¹⁷⁶⁶ Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 102; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 20.

¹⁷⁶⁷ Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 10-12.

¹⁷⁶⁸ Arslan. "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s.48-50.

orada çalışan işçilerin çalışmasına engel olabilmekte, bu da maddi kayıplara yol açabilmektedir.¹⁷⁶⁹ Böylesi olumsuz sonuçların yaşanmaması adına işçinin kendisine tahsis edilsin ya da edilmesin işyerinde bulunan tüm araç, gereç, malzeme ve alet edevatı özenle kullanması gerekmektedir.¹⁷⁷⁰ Bu olumsuz sonuçları göz önünde bulunduran kanun kaoyucu işçinin işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata verdiği zararın boyutuna göre işverene iş akdini feshetme imkanı vermektedir.¹⁷⁷¹ İşçinin 30 günlük ücret tutarında işyerinde bulunan araç, gereç ve makinelere zarar vermesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmekte iken, işçinin 30 günlük ücreti tutarında olmayan bir zarara yol açması halinde ise işveren geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁷⁷² İş akdinin geçerli nedenle feshi ile haklı nedenle feshi arasındaki farkı daha önce ele almıştık, tekarara düşmemek adına burada geçerli nedenle-haklı neden ayrımına değinilmeyecektir.

Görüldüğü üzere özen borcuna aykırılığın bir yandan iş sağlığı ve güvenliği açısından, diğer yandan maddi açıdan olumsuz etkileri bulunmaktadır.¹⁷⁷³ İş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan olumsuzluklara bağlı olarak dolaylı şekilde maddi olumsuzluklar ortaya çıkabileceği gibi, özen borcuna aykırılık neticesinde doğrudan maddi kayıplar da ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle işçinin özen borcuna uygun davranması büyük öneme sahiptir.¹⁷⁷⁴ Özellikle son yıllarda giderek iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanması bir başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin anlaşılması ile birlikte işçinin özen borcu daha da önemli hale gelmiştir.¹⁷⁷⁵ Zira iş sağlığı ve güvenliğinin¹⁷⁷⁶ temel mantalitesi tüm paydaşların gereken dikkat ve özeni göstermesidir. İş sağlığı ve güvenliği

¹⁷⁶⁹ Karasu. a.g.e., s. 96-98; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 20-21.

¹⁷⁷⁰ Makas. a.g.m., s. 161; Hatice Duygu Ateş. a.g.m., s. 211-212.

¹⁷⁷¹ Özcan. *Uygulamalı İş Davaları*. s. 343-344; Ocak. a. g. e. , s.283-284.

¹⁷⁷² Cumhur Sinan Özdemir. "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması". s. 209; Bayram. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". s. 165; kar. a.g.m., s. 90-91.

¹⁷⁷³ Dursun. a.g.m., s. 2424-2425; Özbek. a.g.t., s. 92-93; Çevik. a.g.t., s. 220-222; Muş. a.g.e., s. 3-4; Özkan Koç. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". s. 1215-1216; Mahmut Kabakçı. "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemimizdeki Yeri". *TBB Dergisi*. S. 86. (Ankara 2009). s. 253-254.

¹⁷⁷⁴ Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 322-323.

¹⁷⁷⁵ Sezgin. a.g.t., s. 189-190; Erol. a.g.e., s. 80-81; Özekinci. a.g.t., s. 28-29.

¹⁷⁷⁶ Gürler. https://corlu.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_12/21110658_calisma_bakanligi.pdf [E.T.01.04.2023].

açısından en önemli paydaşlardan biri ise çalışanlardır.¹⁷⁷⁷ İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak tesis edilebilmesi için gerek işverenin¹⁷⁷⁸, gerek çalışanların, gerek devletin, gerek üçüncü kişilerin üzer.ne düşen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, tüm bu paydaşların koordineli hareketini gerekli kılan ve tam bir işbirliğini zorunlu tutan bir disiplindir. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliğinin istenilen seviyeye çıkartılması mümkün bulunmamaktadır.¹⁷⁷⁹

İş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların en temel yükümlülüğü ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında dikkat ve özen yükümlülüğüdür. Zira yaşanan iş kazalarının temelinde genellikle dikkatsizlik, özensizlik, öngörüsüzlük ve ihmalkarlık yatmaktadır. Bu nedenle çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından alınan her türlü tedbire uyma mecburiyeti altındadır.¹⁷⁸⁰

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından çalışanların, işverenin ve devletin ortak hareket etmesi gerekmektedir.¹⁷⁸¹ İş sağlığı ve güvenliği çeşitli kurallardan oluşan sıralı önlemlerin alındığı bir bütünü ifade etmektedir. Bütünlüğün sağlanabilmesi için işverenin, çalışanın ve devletin birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması ve birbirinin

¹⁷⁷⁷ Aşan. a.g.t., s. 62-64; Hatice Duygu Özer. a.g.e., s. 209.

¹⁷⁷⁸ Koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işverenin çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır ve bu yükümlülüklerin temelinde de iş sağlığı ve güvenliğini sağlanarak işçilerin daha sağlıklı olması ve kendilerini güven içinde hissettikleri bir ortamda çalışmalarını temin etme düşüncesi yatmaktadır. İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili bir yükümlülüktür. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğinde koruma ve gözetme yükümlülüğüne de aykırı davranmış olmaktadır Y.HGK, T.09.10.2013, E.2013/21-102, K.2013/1456. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> [E.T. 09.06.2022].

¹⁷⁷⁹ Aşan. a.g.t., s. 62-64; Özbek. a.g.t., s. 40-42.

¹⁷⁸⁰ Senyen Kaplan. *Bireysel İş Hukuku*. s. 387; Şakar. a.g.e., s. 95-96; Süzek. *İş Hukuku*. s. 950; Çevik. a.g.t., s. 71-72; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 17-18; Çevik. a.g.t., s. 72-73; Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-331; Demircioğlu ve Centel. a.g.e., s. 93. Fevzi Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s.174; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. a.g.e., s. 21; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 19; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 295; Yıldız. a.g.e., s. 208-210; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 163.

¹⁷⁸¹ İbrahim Subaşı. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminde Eşgüdüm ve Denetimde Etkinlik". *İş ve Hayat*. c. 4. S. 7. (Ankara 2018). s. 177-179; Özbek. a.g.t., s. 40; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 17-18.

eksikliğini tamamlaması zorunludur.¹⁷⁸² İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve sistematik hareket edilmesi büyük öneme sahiptir.¹⁷⁸³ İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından gereken tedbirlerin alınması ile iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmemesi mümkün olacaktır.¹⁷⁸⁴ Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için tedbir alınması büyük öneme sahiptir.¹⁷⁸⁵ İşveren alınan ve alınması gereken tedbirleri belirleyerek, bu konuda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.¹⁷⁸⁶ Çalışanların da alınan bu tedbirlere uyması ve iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.¹⁷⁸⁷ Bu nedenle çalışanların son derece dikkatli olması ve azami özen göstermesi elzemdir.¹⁷⁸⁸

Büyük resme bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların temel yükümlülüğü özen yükümlülüğüdür. Zira genellikle gereken dikkat ve özenin gösterilmemesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşmektedir.¹⁷⁸⁹ Bir çalışan iş sağlığı ve güvenliği açısından özen göstermemiş ve diğer bir çalışanın ya da üçüncü kişinin zarar görmesine neden olmuşsa kusuru oranında zarardan dolayı sorumlu olmaktadır.¹⁷⁹⁰

¹⁷⁸² Sezgin. a.g.t., s. 61-62; Kabakçı. a.g.m., s. 236-237.

¹⁷⁸³ Gürler. https://corlu.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_12/21110658_calisma_bakanligi.pdf [E.T.01.04.2023].

¹⁷⁸⁴ Haluk Hadi Sümer. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. s. 6-7; Narter. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 168.

¹⁷⁸⁵ Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. bs. (İstanbul: Beta Yayıncılık. 2015). s.16-19; Evren. *İşverenin El Kitabı*. s. 58-59.

¹⁷⁸⁶ Zeynep Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu". *SGD*. c. 2, S. 1 (Ankara 2012), s. 59; İnciroğlu. a.g.e., s. 56-57; Aydın. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. s. 145; Mehmet Bulut. a.g.e., s. 297; Zehra Gizem Ateş. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri". s. 718-719: İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir parçası olarak gerek TBK m. 417, gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından üzerine düşen tüm önlemleri alma mükellefiyeti bulunmaktadır.

¹⁷⁸⁷ Cumhuriyet Sinan Özdemir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi". s. 191-192; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", s. 26.

¹⁷⁸⁸ Özbek. a.g.t., s. 88-90; Hatice Duygu Özer. a.g.m., s. 208-210.

¹⁷⁸⁹ Tiftik ve Adıgüzel. a.g.m., s. 330-333; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 208.

¹⁷⁹⁰ Arslan Ertürk. a.g.e., s. 274-275; Dursun. a.g.m., s. 2422.

Çalışan kendisi iş sağlığı ve güvenliği açısından özen göstermemiş ve kendisi zarar görmüşse, kusur oranı zarar miktarına etki etmektedir. Çalışan kendi kusuru neticesinde zarar görmüşse, işverenin ortaya çıkan zarardan herhangi bir sorumluluğu da olmayacaktır. Dolayısıyla çalışan, iş görme borcunu ifa ederken özen göstermeli, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun hareket etmelidir.¹⁷⁹¹

2.4. DEĞERLENDİRME

İşçi, işverenin emir ve talimatlarına uymakla mükelleftir.¹⁷⁹² Buna göre işçinin iş ve işyeri düzeni ile ilgili işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü olup¹⁷⁹³, bunun kapsamına işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emir ve talimatları da girmektedir.¹⁷⁹⁴ Yine sadakat borcu kapsamında işçi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına da uygun davranmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işçi, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek davranışlardan kaçınmalı ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işveren talimatlarına uymalıdır.¹⁷⁹⁵ Zira sadakat borcu, mahiyeti itibarıyla geniş kapsamlı bir borçtur ve bu borcun kapsamına iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü de girmektedir.¹⁷⁹⁶ O bağlamda sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin kasti ya da ihmali şekilde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekmektedir.¹⁷⁹⁷ Bu doğrultuda işveren işin ne şekilde görülmesi gerektiği, işin yapılma zamanı ve işin yapılacağı yere ilişkin işçiye emir ve talimatlar verebilmektedir.¹⁷⁹⁸ İşçi işin yapılması esnasında işverenin emir ve talimatlarıyla bağlıdır. O nedenle işçi işverenin iş sağlığı ve

¹⁷⁹¹ Arslan, "Yargıtay Kararları İşçi Altında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi". s. 48-50; Çevik. a.g.t., s. 215-217.

¹⁷⁹² Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 23-24; Akkurt. a.g.m., s. 28; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 247.

¹⁷⁹³ Gök. a.g.t., s. 17; Özekinci. a.g.t., s. 30-31; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243-245; Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 24-26.

¹⁷⁹⁴ Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 552; Altıntepe. a.g.t., s. 72-73; Demir. *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. s. 68.

¹⁷⁹⁵ Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi". s. 18; Yener. a.g.e., s. 120-121.

¹⁷⁹⁶ Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 37; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243-244; Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 23-25.

¹⁷⁹⁷ Ocak. a.g.e., s. 283-284; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275.

¹⁷⁹⁸ Erol. a.g.e., s. 84; Yener. a.g.e., s. 39; Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 23-25; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243.

güvenliğinin sağlanması açısından verdiği emir ve talimatları da yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren de işin yapılması için verdiği emir ve talimatların işçi tarafından yerine getirilip getirilmediğini denetleme yetkisine haizdir.¹⁷⁹⁹ Öyleyse işveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik verdiği emirlerine uyulup uyulmadığını denetleyebilmektedir.¹⁸⁰⁰

İşçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin direktiflerine uymakla yükümlüdür.¹⁸⁰¹ İşçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymama gibi bir lüksü bulunmamaktadır. İşçi, kasti olarak ya da ihmali şekilde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle işçinin işine son verebilmektedir.¹⁸⁰² İş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilmesi bu denli önemlidir. Zira işçi işin yapılmasına ilişkin işveren talimatlarına uymadığında en fazla iş istenen standartlarda olmaz.¹⁸⁰³ Ancak işçinin iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin işveren talimatlarına uymaması halinde insan sağlığı tehlikeye girebilmektedir.¹⁸⁰⁴ Ayrıca işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren talimatlarına uymaması özen ve sadakat borcuna da aykırılık teşkil etmektedir.¹⁸⁰⁵ Bunun yanında işveren işçinin bu davranışları neticesinde ortaya çıkan zararlarının da işçi tarafından tazmin edilmesini isteyebilmektedir. Yargıtay da, özen ve sadakat borcuna aykırı davranan işçinin bundan dolayı sorumlu tutulacağını, özen ve sadakat borcuna aykırılık nedeniyle bir maddi zararın ortaya çıkması halinde işçinin bu zararı tazmin etmekle yükümlü olacağını ifade etmiştir.¹⁸⁰⁶

¹⁷⁹⁹Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 23-25; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 37; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 243-244.

¹⁸⁰⁰Akkurt. a.g.m., s. 20; Kurşun. a.g.e., s. 85; Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-21.

¹⁸⁰¹Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 247; Dursun Ateş. *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 23-24; Akkurt. a.g.m., s. 28.

¹⁸⁰²Ocak. a.g.e., s. 283-284; Kayırgan. a.g.m., s. 474-475; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-275.

¹⁸⁰³Kayırgan. a.g.m., s. 474; Ufuk Aydın. a.g.m., s. 84-85; Albayrak Gül. a.g.m., s. 165-167.

¹⁸⁰⁴Baloğlu. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi". s. 18-20; Akkurt. a.g.m., s. 20-21; Kurşun. a.g.e., s. 85-86.

¹⁸⁰⁵Ufuk Aydın. a.g.m., s. 84-86; Kayırgan. a.g.m., s. 474-475; Albayrak Gül. a.g.m., s. 166-167; Arslan Ertürk. *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. s. 274-276.

¹⁸⁰⁶Y.9.HD., T.28.09.2021, E.2021/6064, K.2021/13141 <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/isçinin-özen-ve-sadakat-borcu/> [E.T.23.06.2023].

Görüldüğü üzere işçinin kişisel özelliklerini ön planda tutan iş sözleşmesinde sadakat borcuna büyük anlam yüklenmiştir. Bu şekilde işçinin sadakat ve bağlılık içinde olması amaçlanmıştır.¹⁸⁰⁷ Ayrıca işverenin yönetim hakkının bir tezahürü olan işverenin verdiği emir ve talimatlara işçinin uyması gerekmektedir.¹⁸⁰⁸ Böylelikle işçi, özen borcunun gerekli kıldığı şekilde davranmış olmaktadır. Zira işverene karşı sadakat gösteren ve işverenin emir ve talimatlarına riayet eden işçi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunmayacağı gibi, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan da kaçınmaktadır.¹⁸⁰⁹ Aksi yönde hareket eden ve iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan işçi bunun yasal müeyyidelerine maruz kalmaktadır.¹⁸¹⁰

Emir ve talimatlara uyma borcu kapsamında işçinin işverenin buyruğuna uyma ve bu doğrultuda işi yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁸¹¹ Ayrıca işçinin işverenin emir ve talimatlarına itaat borcu kapsamında işverenin denetimlerine katlanma yükümlülüğü de vardır.¹⁸¹² Zira işçi, iş sözleşmesi gereği işverene bağımlıdır ve kanuna, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmayan emir ve talimatlara uymak zorundadır.¹⁸¹³

Bu doğrultuda işçinin işverence verilen kanunun emredici hükümlerine, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçiye verilen emir ve talimatların işyerinin ihtiyaçları ile örtüşmesi,

¹⁸⁰⁷Eren. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. s. 549-550; Günay. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. s. 115-116.

¹⁸⁰⁸Y.9.HD., T.24.09.2018, E.2018/6582, K.2018/16484 <https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-6582.htm#:~:text=%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20%C5%9F%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesinden%20do%C4%9Fan%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCklerini,talimatlar%C4%B1na%20uyma%20borcu%20te%C5%9Fkil%20eder>. [E.T.06.05.2024].

¹⁸⁰⁹Sakarya BİM. 11.HD., T.25.04.2023, E.2023/547, K.2023/939 <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/iscinin-isci-sagligi-is-guvenligini-uymayip-isi-tehlikeye-dusurmesi> [E.T.10.05.2024].

¹⁸¹⁰Y.9.HD., 12.06.2023, E.2023/10310, K.2023/8946 <https://www.alomaliye.com/2023/10/24/isci-sagligi-is-guvenligi-kurallarına-aykırı-davranmanın-ihara-gerek-kalmaksizin-haklı-fesih-nedeni-olustu-racagi/> [E.T.11.05.2024].

¹⁸¹¹Gök. a.g.t., s. 17; Özekinci. a.g.t., s. 30-31.

¹⁸¹²Özekinci. a.g.t., s. 31; Zencir Yumuşakbaş. a.g.t., s. 39.

¹⁸¹³Tunçomağ ve Centel. a.g.e., s. 99-100; Güneş ve Mutlay. a.g.m., s. 246-247; Akyiğit. a.g.e., s. 182.

konusunun imkansız olmaması, onur kırıcı nitelik taşımaması, ahlaka ve adaba aykırı olmaması gerekir.¹⁸¹⁴ Bu kriterler çerçevesinde işin yapılması ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçinin özenle iş görme borcunu ifa mükellefiyeti ortaya çıkmaktadır.

¹⁸¹⁴ Akkurt. a.g.m., s. 24; Özekinci. a.g.t., s. 30; Çevik. a.g.t., s. 74-75.

SONUÇ

Özen borcunun çerçevesi TBK m. 396 hükmünde çizilmiştir. Özen borcunun temelinde işçinin ihtimam gösterme mükellefiyeti yer almaktadır. Buna göre işçinin iş görme borcunu ifa derken gereken dikkat ve çabayı göstermesi gerekmektedir. O halde işçinin görev tanımı kapsamında işin istenen şekilde tamamlanabilmesi açısından yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir.

İşçinin özen borcu, geniş kapsamlı bir borçtur. Bu çerçevede işçinin özen borcu kapsamında, sadakat yükümlülüğü, buna bağlı olarak sır saklama yükümlülüğü, rekabet etmeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak en temelinde işçinin iş görme edimini yerine getirirken kendisinden beklenen özeni göstermesi gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin iş sözleşmesinden doğan özen yükümlülüğü bulunmaktadır ve söz konusu borcun kapsamı çok geniştir. İşçinin iş sözleşmesi ile sınırları çizilen kriterlere uyması ve bu kapsamda iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir. Özen borcu açısından işçinin taşıdığı özellikler ve işçinin görev tanımı önem arz etmektedir. İşçinin görev tanımında olmayan ve iş alanına girmeyen bir işi işverenin işçiye yaptırtması halinde özen borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır.

İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirdiğinde objektif olarak işçinin eğitimi, uzmanlığı ve yetenekleri kapsamında işçinin kendisinden beklenebilecek dikkat ve özeni göstermek üzere bir yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Bu kriterler kapsamında işçinin kendisinden beklenen özeni göstermemesi halinde iş sözleşmesinin de temeli sarsılmaktadır. Zira özen borcu iş sözleşmesinin akıbeti açısından önemli bir yere sahiptir.

İş görme unsuru, iş sözleşmesinin karakteristik bir özelliğidir. Bu nedenle işçinin belli kriterler doğrultusunda iş görme borcunu ifa etmesi gerekmektedir. İşçi iş görme borcunu ifa ederken işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu ifa ederken işe gereken özeni göstermeli ve

işverene sadık olmalıdır. Bu kapsamda işçinin hem sadakat göstermesi, hem de özenli olması şarttır. Ancak özen borcunun ne tür bir borç olduğu tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Özellikle özen borcunun iş sözleşmesinden kaynaklanan asli bir borç olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Ancak özen borcunun niteliği her ne olursa olsun, iş sözleşmesi açısından önemli bir yere sahiptir.

Özen borcu, işçinin işine en üst seviyede ihtimam göstermesi, bunun için gereken azim ve çabayı taşıması şeklinde ifade edilebilir. Bu sebeple özen borcuna uygun davranmayan işçi, iş görme borcunu gereği gibi ifa edememiş olmakta ya da hiç ifa edememektedir. Ayrıca işçinin iş görme borcunu gereği gibi ifa edememesi halinde işverenin maddi açıdan zarar görmesi de mümkündür. Bunun yanında işverenin ya da işyerinde bulunan diğer işçilerin beden bütünlüğü de zarar görebilmektedir. Yine özen borcuna aykırılık nedeniyle işyerinde can kayıplarının yaşanması da imkan dahilindedir. İşçinin özen borcunu ihlal etmesine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği zarar görebileceği gibi, maddi bir zararın ortaya çıkması da mümkündür. Dolayısıyla özen borcu birçok açıdan önemli bir yere sahiptir.

Özen borcunun söz konusu olması için ortada bir asli borç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Zira özen borcu, asli borcun ifası için gereken dikkat, azim, çaba ve ihtimamın gösterilmesi, bu kapsamda kişinin gerekli bilgi, beceri ve özelliklere sahip olması anlamına gelmektedir. Genel olarak özen borcu, sözleşmenin yüklediği borçların ifasını, sözleşme ile amaçlanan sonucun elde edilmesini sağlayan borçların ifasını kolaylaştıran ve ifa ile amaçlanan sonuca etki edebilen bir borçtur. Bu yönüyle özen borcu kişiye genel bir yükümlülük yüklemektedir. Bu nedenle özen borcuna aykırılığın birtakım sonuçları olmaktadır.

Özen borcuna aykırılık halinde tazminat sorumluluğunun doğması mümkündür. Böylelikle özen borcuna aykırılık nedeniyle bir hak kaybının engellenmesi ve ortaya çıkan zararın tazmini mümkün hale gelmektedir.

Özen borcuna aykırılık, asli edimin hiç veya gereği gibi ifa edilememesi halinde kusurun tespiti açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda özen borcu ikincil nitelikte bir borç olsa da asli edim borcunun ihlali açısından kusura etki edebilme özelliğine sahiptir. Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki, asli edim borcunun olmaması halinde özen borcu da söz konusu olmayacak, dolayısıyla kusurdan bahsetmek anlamsız hale gelecektir.

Bir işçinin ne ölçüde özen göstereceğinin belirlenmesi açısından özen derecesinin tespiti önem arz etmektedir. Özen derecesinin tespiti, genel kabule göre objektif niteliktedir. Bir başka ifadeyle özen borcunun derecesinin tespiti açısından objektif kriterlere gidilmektedir. Nitekim işçinin yaptığı işin niteliğine ve her somut olayın özelliğine göre objektif özen yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki, özen yükümlülüğünün derecesinin belirlenmesi açısından her zaman objektif kriterlere gidilmesi mümkün olmamaktadır. O halde özen borcunun derecesinin belirlenmesi açısından subjektif kriterleri dışarıda bırakmamak gerekir. Buna göre özen borcu kapsamında edimin ifası için gereken dikkat, itina, azim, iradenin gösterilmesi ve borçlunun şahsında bulunması gereken bedeni ve fikri nitelikler subjektif kriterlere karşılık gelmektedir. Bu nedenle işçinin mesleki, bedeni ve fikri yetenekleri, işin yapılması esnasında işçiden beklenen dikkat ve itinayı işçinin göstermesi gibi subjektif nitelikler de özen borcunun kapsamına girmektedir.

TBK m. 396 hükmüne göre işçi işine özen göstermeli, işverene sadık olmalıdır. Bu nedenle işçi işine gereken özeni göstermiş ancak, istenen sonucu elde edememişse, istenen sonucu elde edememesinden dolayı sorumlu olmamaktadır. O halde işçinin işe gereken ehemmiyeti vermesi, tüm bilgi ve donanımını ortaya koyması şarttır. Bununla birlikte TBK m. 396/2 hükmüne göre işçi, işveren tarafından kendisine tahsis edilen araç, gereç, makine, teknik sistem ve tesisleri usulüne uygun kullanmakla ve iş için kendisine verilen tüm bu malzemelere özen göstermekle yükümlüdür.

Tüm bunların ötesinde işçinin özen borcu iş sağlığı ve güvenliği boyutu da olan bir borçtur. Zira özen borcunun bir gereği olarak işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması ve iş sağlığı ve güvenliğine uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Anlaşılabacağı üzere işçinin özen borcu, sözleşmenin bütününe etki edebilen, borcun ifasına yardımcı olan bir borçtur. Bu nedenle özen borcuna aykırılık halinde işverenin zarar görmesi mümkündür. Özen borcuna aykırılık nedeniyle işveren zarar gördüğü takdirde işçinin bu zararı tazmin yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca şu hususu belirtmek gerekir ki, her ne kadar özen borcu kapsamında işçinin sorumluluğu işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gereken işçinin özellikleri ile sınırlı olsa da, özel bilgi, beceri ve kabiliyet gerektiren işler açısından işverenin işe işçi alımı sırasında gerekli araştırmayı yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle işçinin iş için aranan nitelik ve özellikleri taşıyıp taşımadığının tespiti açısından bir müddet işverenin işçiyi denemesi, işçinin de bu süre zarfında işin kendisine uygun olup olmadığına bakması yerinde olacaktır. Bu süre zarfında iş için aranan nitelik ve özellikleri işçinin taşıyıp taşımadığını işverenin görme imkanı olacaktır. Yine işçinin de kendisinin iş için doğru kişi olup olmadığını gözlemleme fırsatı olacaktır.

Görülüyor ki, işçinin iş sözleşmesi ile sınırları çizilen iş görme borcunu ifa ederken kendisinden beklenen tüm dikkat ve özeni gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin gereği gibi iş görme borcunu ifa edebilmesi açısından özen borcuna uyması büyük öneme sahiptir. Bu nedenle özen borcuna aykırılık, borcun ifasına etki edebilmektedir.

Özen borcuna aykırılık, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işin nitel niteliklerine etki edebileceği gibi diğer yandan nicel niteliklerine de etki edebilmektedir. Zira özen borcuna aykırılık, işçinin yapmakla yükümlü olduğu ürünün kalitesinde ya da ürün adetinin

sayısında bir azalmaya yol açabilmektedir. Kötü ifa, TBK m. 112 hükmünde düzenlenmiştir. Adı geçen hükme göre, borçlunun borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, borçlu hiçbir şekilde kusur istinat edilemeyeceğini ispatlayamadığı takdirde alacaklının bu sebeple ortaya çıkan zararlarını tazmin etmekle yükümlüdür.

Anlaşılacağı üzere borcun gereği gibi ifa edilememesi halinde kötü ifa söz konusu olmaktadır. Borcun kötü ifası halinde de TBK m. 112 hükmüne gidilmektedir. Dolayısıyla işçi, işine gereken özeni göstermediği, bir başka ifadeyle özensiz iş gördüğü için kötü ifa gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

İşçi kusuruyla kanun, sözleşme hükümleri, iç yönetmelik, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlenen esaslar çerçevesinde iş görme edimini gereği gibi yerine getirememiş ve gerekli özeni göstermemişse bundan dolayı sorumluluğu gündeme gelmektedir. Zira işçi, özen borcuna aykırı davranarak iş görme edimini yerine getirmeyerek, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüğünü ifa etmemiş olmaktadır.

TBK m. 400 hükmü uyarınca işçi kendi kusuru ile sebep olduğu tüm zararlardan sorumlu tutulabilmektedir. Ancak, sorumluluğun tayini açısından işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilinen ve bilinmesi gereken bilgi, beceri ve nitelikleri göz ardı edilmeyecek derecede önemli kriterlerdir. Buna ek olarak işin işçi için tehlikeli olup olmadığına da bakılmalıdır. Sorumluluğun belirlenmesi noktasında tüm bu kriterler doğrultusunda bir değerlendirmenin yapılması ve oluşan zarara göre işçinin kusurunun belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca meydana gelen zararın işçinin kusurundan mı, mücbir sebepten mi yoksa ıztırrar halinden mi kaynaklandığı yönünde de bir değerlendirmenin yapılması şarttır. Zira zarar mücbir sebep ya da ıztırrar halinden kaynaklanarak meydana gelmiş olabilir. Dolayısıyla işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından farklı yönlerden bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır.

İşçinin özen göstermeyerek işi kötü ifa etmesinin birtakım hukuki sonuçları da bulunmaktadır. Bu kapsamda işçinin özen yükümlülüğünü ihlalinin ve buna bağlı olarak iş görme borcuna aykırılığının ağırlığına göre işçinin tazminat mükellefiyeti olabileceği gibi, işverence iş akdine son verilmesi de mümkündür. Böyle bir durumda işveren, İş K. m. 25/II-1 hükmüne göre haklı nedenle iş akdini feshedebileceği gibi, İş K. m. 18 vd. hükümleri uyarınca iş akdini geçerli nedenle feshedebilir ya da İş K. m. 26/II hükmü uyarınca zararlarının tazminini işçiden isteyebilir. Özen yükümlülüğünü ihlal eden işçinin işverenin yönetim hakkına bu kapsamda otoritesine zarar vermesi mümkündür. Bu kapsamda durumun ağırlığına göre işveren söz konusu yaptırımlardan birine gidebilmektedir.

Görüldüğü üzere işçinin çeşitli şekillerde özen yükümlülüğünü ihlal etmesi mümkün olup, buna bağlanan hukuki sonuçlar da farklılık göstermektedir. Zira çeşitli şekillerde özen yükümlülüğünün ihlali söz konusu olmakla birlikte, her durumda ihlalin boyutu farklı ağırlıkta olabilmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, özen borcuna aykırı davranan ve bu nedenle bir zarara sebep olan işçinin tazminat yükümlülüğü ve iş akdine son verilmesi gündeme gelmekle birlikte, özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin başka yaptırımlara maruz kalması da mümkündür.

Bu doğrultuda kusuruyla özen borcuna aykırı davranan ve o nedenle bir zarara sebep olan işçinin tazminat yükümlülüğü olabilmekte, özen borcuna aykırı davranan ve 30 günlük ücret tutarı ile karşılanamayacak derecede zarara sebep olan veya iş görme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmeyen işçinin haklı nedenle iş akdine son verilebilmekte ya da haklı neden ağırlığında olmayan ancak iş akışını olumsuz şekilde etkileyen işyerinde verimliliği düşüren işçinin geçerli nedenle iş akdine son verilebilmektedir. Ayrıca, 30 günlük ücret tutarından daha az bir zarara sebep olan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilmektedir.

Görülüyor ki, özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesini işveren haklı nedenle feshedebileceği gibi geçerli nedenle de feshedebilmektedir. Özen borcuna aykırılık nedeniyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için özen borcuna aykırılık nedeniyle iş ilişkisinin işveren açısından makul ölçüler çerçevesinde artık çekilmez hale gelmesi gerekmektedir. Ancak özen borcuna aykırılık, işveren açısından iş ilişkisini çekilmez hale getirmemekle birlikte, iş ilişkisini, iş akışını olumsuz etkilemekte ve işyerinde verimliliğin düşmesine neden olmakta ise işveren geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.

Ayrıca özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin başka yaptırımlarla karşı karşıya kalması da mümkündür. Örneğin özen borcuna aykırı davranan işçi, ücretten kesme cezası ile karşı karşıya kalabilmektedir. Buna göre işveren, özen borcuna aykırı davranarak sözleşmede düzenlenen disiplin kurallarını ihlal eden işçiye iki günlük ücret tutarının üzerinde ücretten kesme cezası verebilmektedir. Ancak işveren işçiye ücretten kesme cezası verdiğinde bir ay içinde en fazla iki gün ücretinden kesinti yapabilmektedir.

Bu doğrultuda özen borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen işçi, özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre, tazminat ve işten çıkartılma yaptırımlarına maruz kalmakla birlikte, ücretten yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı gibi yaptırımlara da maruz kalabilmektedir. Zira özen yükümlülüğünün ihlali iş görme borcunun da hiç veya gereği gibi ifa edilememesi ya da kötü ifasına yol açabilmektedir, bu nedenle özen borcuna aykırı davranan işçi çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir.

Şu hususu önemle vurgulamak gerekir ki, özen borcuna aykırılık sadece edimin kararlaştırılan şekilde ve nitelikte olmaması halinde değil, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde de görülebilmektedir. Zira işçinin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun bir parçası olması ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına eksiksiz uyması gerekmektedir. Zira TBK m. 417 hükmünde iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene yükümlülük getirilmiş olmakla birlikte işçiye de yükümlülük getirilmiştir. Adı geçen maddede işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından alınan her türlü önleme uymakla

yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. İşçinin özen borcu, iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrı bir yere sahiptir. Zira gereken özeni göstermeyen işçi kaçınılmaz olarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilmektedir. Böyle bir durumda ise özen borcuna aykırılık gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

Özen yükümlülüğüne aykırılık halinde iş sağlığı ve güvenliği kolaylıkla tehlikeye girebilmektedir. Bu kapsamda işçi kendi vücut bütünlüğünü tehlikeye atabilir ve bu dikkatsizlik nedeniyle yaşamını da kaybedebilir. Yine özen borcuna aykırılık halinde işçi, işyerinde bulunan diğer işçilerin, işverenin ve hatta üçüncü kişilerin de sağlığını tehlikeye düşürebilir. Aynı şekilde özen borcuna aykırı davranan işçi kendi vücuduna zarar vermekle birlikte, işyerinde bulunan diğer kişilerin de hayatını kaybetmesine yol açabilmektedir. Zira iş kazalarının temelinde çalışanların gereken dikkat ve özeni göstermemesi yatmaktadır. Birçok iş kazasının temeline inildiğinde ufak bir dikkatsizlik nedeniyle ne denli olumsuz sonuçların yaşandığı ve iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl etkilendiği görülmektedir. İş kazası sonucunda işçi, kendisi zarar görebileceği gibi işyerinde bulunan bir veya birden çok kişinin de zarar görmesine yol açabilmektedir.

Sonuç olarak özen borcunun farklı görünüm şekilleri bulunmaktadır ve birçok sözleşme ilişkisi açısından özen borcu büyük öneme sahiptir. Özellikle vekalet sözleşmesi, eser sözleşmesi, iş sözleşmesi gibi sözleşmeler açısından özen borcu önemli bir yere sahiptir. Özen borcunun niteliği ne şekilde değerlendirilirse değerlendirilsin, özen borcu sözleşmenin kaderine etki edebilme gücüne haiz bir borçtur. Bu olgu iş sözleşmesi açısından da değişmemektedir. Bilakis bir işverene bağımlı çalışan, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcu altına giren işçinin özenle ve sadakatle iş görme borcunu ifa etmesi gerekmektedir. Özen borcunu sadakat borcundan, sadakat borcunu da özen borcundan ayrı düşünmek mümkün olmayıp, özen ve sadakat borcu şekilde bu borçları birlikte telaffuz etmek mümkündür. Zira sadakat borcunun içinde olan birçok mesele özen borcunu ilgilendirmekle birlikte, özen borcunun içinde olan birçok mesele de sadakat borcunu ilgilendirmektedir. Bu nedenle işçinin bir davranışı ile hem özen borcunu hem de sadakat borcunu ihlal etmesi mümkündür. Bu bağlamda özen ve sadakat borcunun

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleniş şeklini ve yargı mercilerinin konuya yaklaşım tarzını göz önünde bulundurarak, birçok noktada özen borcu ile sadakat borcunun içiçe girdiğini söylemek ve özen borcunun sadakat borcu ile bağlantılı taraflarının olduğunu ortaya koymak yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akbulut. P. E. (2016). *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi İle Daraltılması*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Akansel. İ. (2021). *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Özen Borcu*, (1. Baskı) Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akıncı. Ş. (2019). *Borçlar Hukuku Bilgisi*. (11. Baskı). Konya: Seyram Yayınları.
- Akipek. Ş. (2003). *Alt Vekalet*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akipek Ş. Öcal Hayrunnisa Özdemir. Yakup Korkmaz. Eylem Apaydın. Sera Reyhani Yüksel. Nazlı Hilal Çelik. Umut Yeniocak. Müge Ürem. Özge Uzun Kazmacı. Nilay Şenol. Merve Ürem Çetinel. (2017). *Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi*. (Ed.). Hakan Tokbaş. İstanbul: Aristo Hukuk Yayınevi.
- Akünel. T. (1977). *Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. 1977.
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*. (13. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut. G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. Ankara: TUHİS Yayınları.
- Alper. Y. ve Kılış. İ. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. (3. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Antalya. O. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Antalya. O. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Antalya. Ö. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/ 1,1*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Aral, F. ve Ayrancı, H. (2022). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. (15. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Aral, F. (2019). *Türk Borçlar Hukukunda Kötü İfa*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Armağan, D. (2023). *Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Arslan Ertürk, A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Arslan, S. (2012). *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Aşlı, Özkan, Z. (2019). *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydoğdu M. (2022). *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Malzeme Nedeniyle Sorumluluğu*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, Özdemir, E. (2017). *Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aydınlı, İ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık..
- Aydınlı, İ. (2004). *Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydoğdu M. ve Kahveci, N. (2022). *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler Özet Ders Kitabı*. (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Bal, Bektaş, Ö. (2010). *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Başalp, N. (2011). *Sorumsuzluk Anlaşmaları*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayınları.

- Başpınar. V. (2004). *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*. (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baybora. D. (2012). "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış". *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed.). Baybora D. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Baygın. C. (1999). *Türk Hukukuna Göre İstisna Sözleşmesinde Ücret ve Tabi Olduğu Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bayram. F. (2015). *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Baycık. G. (2018). *"İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Baycık. G. (2015). *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Baysal. B. (2019). *Haksız Fiil Hukuku*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Baysal. B. (2012). *Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur)*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Benedict. J. (2019). *Culpa in Contrahendo Transformationen des Zivilrechts*. (Band 1). Historisch-kritischer Tell Entdeckungen – oder zur Geschichte der Vertrauenshaftung Mohr Siebeck.
- Bernd R. (1996). *Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtsbarkeit*. Frankfurter Institut – Stiftung Marktwirtschaft und Politik Kaiser-Friedrich-Promenade 157, 61352 Bad Homburg.
- Berberoğlu. Yenipınar. F. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Berbergoğlu Yenipınar. F. *İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle)*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Bilgili F. ve Demirkapı. E. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (17. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Bilir. A. (1974). *İş Görme Akitlerinde (Hizmet-İstisna-Akidleri) Fesih*. Ankara.
- Bozkurt. Gümrükçüoğlu. Y. (2012). *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*. (1.Baskı) İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Brors. C. (2002). *Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers*. Tübingen: Mohr Siebeck
- Bulut. M. (2023). *İşveren Rehberi El Kitabı*. 2. Baskı. İstanbul: Platon Hukuk.
- Bühler. T. (1998). *Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht*, Band V/2d. Der Werkvertrag, Art. 363-379 OR, Zürich.
- Büyükcay. Y. (2019). *Eser Sözleşmesi*. (3. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Canaris. W. (1965). *Ansprüche wegen "positiver Vertragsverletzung" und "Schutzwirkung für Dritte" bei nichtigen Verträgen*. Zugleich ein Beitrag zur Vereinheitlichung der Regeln über die Schutzpflichtverletzungen. JZ 1965.
- Centel. T. (2020). *İş Güvencesi*. (2. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Çabri. S. (2013). "Karşılıklı Borç Yükleyen Sözleşmelerde İfa Güçsüzlüğü ve Buna Bağlı Sonuçlar". *Mustafa Dural'a Armağan*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Çakırca Yüceoğlu. S. İ. (2012). *Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı*. (1. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*. Ankara: ÇASGEM.
- Çamoğlu. E. (1972). *Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

- Çelik. Ö. F. (2019). *Türk Borçlar Kanunu Bakımından Taşınır Satışında Alıcının Ücretsiz Onarım (Ayıbın Giderilmesini) İsteme Hakkı*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çelik. N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. (25. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik N. Caniklioğlu. N. Canbolat T. ve Özkaraca E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*. (34. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik. N. H. (2017). *Adam Çalıştıranın Sorumluluğu*. (1. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Çenberci. M. (1986). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çetintepe E. (2020). *Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Çil. Ş. (2022). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*. (9. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Çil. Ş. (2009). *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*. (1. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- ÇSGB. (2012). *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri*. Ankara: TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- Demir. F. (2018). *İş Hukuku ve Uygulaması*. (11. Baskı). İzmir: Albi Yayıncılık.
- Demir. F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I*. (1. Baskı). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir. M. D. (2017). *Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesinin Yüklenicinin Temerrüdü Sebebiyle Sona Ermesi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Demircioğlu. M. ve Centel. T. (2016). *İş Hukuku*. (19. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durman. O. (2017). *Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Dursun Ateş. S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Ekonomi. M. (1984). *İş Hukuku Cilt I*. (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası.
- Ercoşkun. Şenol. H. K. (2016). *Borçlar Hukukunda Kısmi İmkansızlık*. (1. Baskı). İstanbul: On iki Levha Yayıncılık.
- Erdoğan. İ. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (4. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Eren. F. (2021). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. (9. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Eren. F. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (27. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eren. F. (1975). *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi*. Ankara: Sevinç Matbaası,
- Ergun. Ö. (2018). *Borçlar Hukuku (Özel Hükümler) Ders Notları*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ergüne. M. S. (2008). *Olumsuz Zarar*. (1. Baskı). İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Erman. H. (2010). *Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesi*. (3. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Erol. A. (2020). *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukun'da İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertaş. K. (1982). *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Evren. Ö. K. (2021). *İşverenin El Kitabı*. (20. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Evren. Ö. K. (2013). *İş Güvencesi El Kitabı*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Evren. Ö. K. (2011). *İş Hukukunda Ücret Uygulaması*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci. Ö. Taşkent S. Ulucan D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Esener. T. (1978). *İş Hukuku*. (3. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası.

- Feyzioğlu. F. N. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*. (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Gezder. Ü. (2009). *Türk İsviçre Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gökcan. H. T. (2016). *Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku*. (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göktaş. S. (2020). *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göktürk Yıldız. M. (2020). *Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hükümlerine Göre Borçlu Temerrüdüünün Şartları ve Sonuçları*. (1. Baskı). İstanbul: Oniki Levya Yayıncılık.
- Gönen D. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (1. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Güleç. Ş. (2009). *Eser Sözleşmesinin Beklenilmeyen Haller Nedeniyle Feshi*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Gümüş. Mustafa A. (2022). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı*. 6. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Gümüş. Mustafa. A. (2019). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. (4. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Gümüş, Mustafa A. (2015). *Türk İsviçre Hukukunda İbra Sözleşmesi*. (1. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Gümüş. Mustafa. A. (2014). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler C. II*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Gümüşsoy Karakurt G. (2017). *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Borca Aykırılığının Önceden Belli Olması*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günay. C. İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. (6. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Günay. C. İ. (2015). *İş Kanunu Şerhi*. (4. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.

- Günay. C. İ. (2015). *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. (2. Bası). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Gündüz. Ş. D. (2019). *Olumlu Zarar*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Güneren. A. (2010). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Güven. E. ve Aydın. U. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. (5. Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Hatemi. H. ve Gökyayla. K. E. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- İnal. H. T. (2023). *Borça Aykırılık Dönme ve Fesih*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İnciroğlu. L. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. (3. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kahraman Z. (2023). *Beklenmedik Haller ve Hukuki Sonuçları*. (1. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Karahasan. M. R. (2003). *Sorumluluk Hukuku - Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk – Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*. (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Karadaş. İ. (2016). *Eser (İnşaat Yapım) Sözleşmeleri*. (3. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karakaş. İ. (2015). "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları". *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*. Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Karakaş. İ. (2014). *İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları*. (1. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi.
- Karakaş. İ. (2011). *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karasu. B. (2021). *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Feshi*. (1. Baskı). İstanbul: Platon Hukuk.
- Kaşak. F. E. (2021). *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık*. (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- Kayırgan. H. (2019). *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Keser H. (2016). *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*. (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıçoğlu. Ahmet. M. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (26. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu. M. (2016). *Tazminat Hukuku*. (6. Baskı). İstanbul: Leğal Yayıncılık.
- Kılıçoğlu. M. (2009). *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar*. (1. Baskı). Ankara: Turhan Kitanevi.
- Kılıçoğlu. M. ve Şenocak. K. (2008). *İş Kanunu Şerhi Cilt I*. (2. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kırpık. C. (2022). *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Kocayusufpaşaoğlu. N. Hatemi. H. Serozan. R. ve Arpacı. A. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. (7. Baskı). İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Koller. A. (1985). *Der gute und der böse glaube im allgemeinen schuldrecht*. Arbeiten Aus Dem Iuristischen Seminar Der Universität Freiburg Schweiz Herausgegeben Von Peter Gauch. Universitätsverlag freiburg schweiz.
- Korkmaz F. ve Alp N. S. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Korkusuz. M. H. (2017). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koschaker. P. ve Ayıter. K. (1977). *Modern Özel Hukuka Giriş Olarak Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*. Ankara: Sevinç Yayıncılık.

- Koyuncu. Aktaş. N. (2020). *Hekimin Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sözleşmesel Sorumluluğu*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kreuzer. K. (2015). *Culpa in Contrahendo und Verkehrspflichten*. (im Juli 2015).
- Kurşun. U. C. (2022). *Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları*. 1. Baskı. İstanbul: Platon Hukuk.
- Kurt. L. M. (2012). *Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunda Temerrüdü*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Kurt. R. (2015). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. (3. Baskı). Ankara; Seçkin Yayıncılık.
- Kurt. R. ve Koç. M. (2020). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*. (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu. H. Astarlı. M. Baysal U. (2018). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku*. (2. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu. H. (1995). *Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)*. Ankara: Bilgisayar-Yayıncılık.
- Mumay. E. B. (2022). *Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdünden Doğan Arsa Sahibinin Seçimlik Hakları*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mücl. P. (2010). *Der Vertragsbruch des Dienstleisters Deutsches Recht, Englisches Recht und Entwurf des Gemeinsamen Referenzrahmens*. Sellier. European law publishers GmbH, München.
- Narmanlıoğlu. Ü. (2014). *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Narter. S. (2018). *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. (3. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.

- Narter. S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. (3. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Nomer. H. N. (2023). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (19. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ocak. U. (2013). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*. (1. Baskı). Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Oğuzman. K. ve Öz. T. (2023). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (18. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Oğuztürk. B. K. (2019). *Güven Sorumluluğu*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Olgaç. C. ve Bulut. M. (2012). *İşveren Rehberi*. Ankara: Tisk.
- Öz. M. T. (2006). *İnşaat Sözleşmesi ve İlgili Mevzuat*. (1. Baskı). İstanbul: Yamaner Yayınevi.
- Öz. M. T. (1989). *İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi*. (1. Baskı). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Özcan. D. (2016). *Uygulamalı İş Davaları*. (3. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özcan. D. (2013). *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özdemir. C. S. (2018). *İş Mevzuatı Rehberi*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özdemir. E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (1. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özen M. (2017). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (2. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özkan Koç. S. D. (2022). *İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özkaya. E. (2023). *Vekalet Sözleşmesi ve Vekaletin Kötüye Kullanılması*. (5. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Öztan. B. (1982). *İmalatçının Sorumluluğu*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Öztürk. B. (2021). *İşçinn Talimatlara Uyma Borcu*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Öztürk. G. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özyörük. H. A. (2019). *İkale Sözleşmesi*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Poyraz. E. (2016). *İş Hukuku Şemalı Anlatımlı*. (7. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Reisoğlu. S. (2014). *Türk Borçlar Hukuku*. (25. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Reisoğlu.S. (1968). *Hizmet Akdi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Ruhi. A. C. (2013). *Sözleşmeler Hukuku*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Saltoğlu Arap. H. E. (2022). *Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdü*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sarıbay. Öztürk. G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, (1. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sayın Korkmaz.S. B. (2014). *Roma Hukukunda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum)*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Schur. W. (2001). *Leistung und Sorgfalt Zugleich ein Beitrag zur Lehre von der Pflicht im Bürgerlichen Recht*. Tübingen : Mohr Siebeck.
- Seçer. Ö. (2019). IV. *Eser Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalar*. Hukuk Davaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Seçer. Ö. (2020). *Eser Sözleşmesinin İş Sahibi Tarafından Tam Tazminatla Feshi*. (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Selek. H. S. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*. (2. Baskı). Ankara; Seçkin Yayıncılık.

- Seliçi. Ö. (1978). *İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Sorumluluğu*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Senyen. Kaplan. E. T. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. (11. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Serozan. R. (1975). *Sözleşmeden Dönme*. (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Subaşı. İ. (2011). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer. H. H. (2022). *İş Hukuku*. (26. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer. H. H. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek. S. (2022). *İş Hukuku*. (22. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek. S. (1998). *İş Hukukunun Genel Esasları*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Şahin. T. (2012). *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunu İfade Temerrüdü*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şakar. M. (2022). *İş Hukuku Uygulaması*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şen. Ö. (2021). *Zarar Kavramı ve Maddi Tazminat Hesabı*. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Tahiroğlu. B. (2000). *Roma Borçlar Hukuku*. (1. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Tan. T. (2014). *Sözleşme Özgürlüğüne Kamunun Müdahalesi*. Prof. Dr. Yıldırım Uler'e Armağan. Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları,
- Tandoğan. H. (2010). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. II*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Tandoğan. H. (1977). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri İstisna ve Vekalet Sözleşmesi Vekaletsiz İş Görme C. II*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Tandoğan. H. (1970). *İstisna Akdi Kavramı , Unsurları ve Benzeri Akitlerden Ayırdedilmesi*. İmran Öktem'e Armağan. Ankara: Sevinç Matbaası.

- Tandoğan. H. (1961). *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)*. Ankara: Ankara Hukuk Yayınları.
- Tanrıver. S. (2016). Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası. *Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt II. ed. Sema Uçakhan Güleç. Necdet Basa*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Taşatan. C. (2021). *Sözleşmenin Kurulması*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Taşkent. S. (1981). *İşverenin Yönetim Hakkı*. (1. Baskı). İstanbul: Meter Matbaası.
- Taşkın. Z. D. (2020). *Sözleşmenin Kurulması*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Tekben T. (2021). *Vekalet İlişkilerinde Vekalet Veren Talimatı ve Hukuki Sonuçları*, (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Tekinay S. S. Sermet Akman. Haluk Burcuoğlu. Atilla Altop. (1973). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (7. Baskı). İstanbul: Filiz Yayınevi.
- Tekinay. S. S. (1974). *Borçlar Hukuku*. (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası.
- Topuz. M. (2020). *Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tulukçu. N. B. (2017). *İş Güvencesi-İşe İade*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tunçomağ. K. ve Centel. T. (2018). *İş Hukukunu Esasları*. (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Türker. Y. (2007). *Vekalet Sözleşmesinde Ücret*. (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ungan A. (2017). *Haksız Fiil Tazminatı ile Koruma Tedbirlerine Aykırılıktan Doğan Tazminat*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uyanık. N. K. (2017). *Maddi Zararın Hesaplanması*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Uyar. T. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Üçer. M. (2018). *Roma Hukuku* (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Walter. H. P. (2001). *Die Vertrauenshaftung: Unkraut oder Blume im Garten des Rechts?*. ZSR.
- Yavuz. C. Acar. F. ve Özen. B. (2022). *Borçlar hukuku Özel Hükümler*. (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yavuz. C. (2022). *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt II*. (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yavuz. N. (2015). *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*. (2. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yavuz. N. (2011). *Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu'na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri*. (1.Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yener. M. Z. (2020). *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt*. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Yıldırım. A. (2023). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (14. Baskı). Ankara: Monopol Yayınevi.
- Yıldız. E. (2022). *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*. (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Yılmaz. Z. G. (2019). *Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu*. (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Yuvalı. E. (2012). *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*. (1. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Yücesoy Y. ve Demir M. (2011). *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. (1. Baskı). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi.

Zeller. R. (2013). *Haftungsbeschränkungen des BGB Funktion und Wirkungsweise*. Edition Rechtskultur. Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zevkliler. A. ve Gökyayla. K. E. (2013). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. (13. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Zincirlioğlu. C. A. (2023). "Zorlayıcı Sebepler". (Ed.). Saim Ocak. *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkilerine Etkisi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Makaleler

Acar Umut. A. (2022). İşçinin Sadakat Borcu ile Rekabet Etmeme Borcuna Genel Bir Bakış. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 18 (72). 1485-1510. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/514112/iscinin-sadakat-borcu-ile-rekabet-etmeme-borcuna-genel-bir-bakis> adresinden erişildi.

Adıgüzel. S. (2012). Sözleşme Görüşmelerinde Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk. *TAAD*. 3 (9). 281-311. <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934894.pdf> adresinden erişildi.

Akbulut. P. E. (2020). Yüklenicinin Eser Meydana Getirme Borcu. *İNÜHFD*. 11 (1). 85-99. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1013567> adresinden erişildi.

Akkurt. S. S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *DEÜHFD*. 10 (2). 13-64. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz10-2/akkurt.pdf> adresinden erişildi.

- Akı, E. ve Demirbilek, T. (2010). "Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". *Sosyoekonomi*. 11 (11). 79-86. <https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-da6e708d-fc28.pdf> adresinden erişildi.
- Akman, S. (1976). Tehlikeli ve Zarara Yatkın İşlerde İşçinin Sorumluluğu. Ord. Prof. Dr. Emst E. Hirsch'e Armağan. *İÜHFİM*. 42 (1-4). 423-436. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/9097/113710> adresinden erişildi.
- Alpagut, G. (2022). İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı. *Çalışma ve Toplum*. (3). 1733-1768. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2535656> adresinden erişildi.
- Antalya, O. G. (2016). Manevi Zararın Belirlenmesi Ve Manevi Tazminatın Hesaplanması -Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi-. *MÜHFHAD*. (22). (3). 221-250. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628138> adresinden erişildi.
- Albayrak Gül, H. (2016). İşçinin Sadakat Borcu. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11 (141). 121-197 <https://jurix.com.tr/article/4962> adresinden erişildi.
- Atlan Gürer, H. (2022). Aldatmanın Etkisiyle Yapılan Sözleşmenin Onanması Halinde Talep Edilebilecek Tazminat. *Ankara Barosu Dergisi*. 80 (3). 215-254. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2590685> adresinden erişildi.
- Alpagut, G. (2008). Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Bankacılar Dergisi*. 0 (65). 89-110. https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar/Yargitay_Kararlari_Isiginda.pdf adresinden erişildi.

- Arbak. M. (2020). İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı. *OHS Academy*. 3 (3). 194-205. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ohsacademy/issue/58713/809311> adresinden erişildi.
- Arıkan. M. (2008). Eser Sözleşmesinde İfa İmkansızlığı ve Sonuçları. *SÜHFD*. 16 (2). 265-285. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262710> adresinden erişildi.
- Armağan. D. (2019). Sözleşmesel Çerçeve de Meydana Gelen Müteselsil Borçlulukta Borçlu Temerrüdü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 77 (2). 617-668. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950241> adresinden erişildi.
- Arslan. S. (2014). Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi. *İÜHF*. LXXII (2). 47-58. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97915> adresinden erişildi.
- Arslan. S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri. *MÜHFHAD*. 20 (1). 767-808. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787652> adresinden erişildi.
- Arslan Ertürk. A. (2014). İş Hukuku Boyutlarıyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *MÜHFHAD*. 20 (1). 285-340. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787446> adresinden erişildi.
- Aslan. K. L. ve Güler. A. A. (2020). Vekilin Özen Yükümlülüğü ve Basiretli Vekil Kavramı. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6 (1). 51-72. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1367744> adresinden erişildi.
- Ateş. D. (2007). Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralı. *TBB Dergisi*. 0 (77). 75-93. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2007-72-352> adresinden erişildi.

- Ateş. Z. G. (2022). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri. *SÜHFD*. 28(2). 713-744 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/54056/738406> adresinden erişildi.
- Ateş. Z. G. (2016). İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (2). 201-216 <https://jurix.com.tr/article/5538> adresinden erişildi.
- Avcı. A. (2015). Türk Borçlar Kanunu'nda Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu . *TBB Der-gisi*. 119. 367-394. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-119-1499> adresinden erişildi.
- Avcı. Braun. C. (2015). Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. *AÜHFD*. 64 (1). 37-64. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/622567> adresinden erişildi.
- Aydın. U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2 (2). 79-100. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869758.pdf> adresinden erişildi.
- Aydınlı. İ. (2005). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 19 (6). 21-42. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf> adresinden erişildi.
- Aydınlı. İ. (2003). İstihdam Edenin (Adam Çalıştıranın) Sorumluluğu (BK md. 55). *Kamu-İş*. 7 (2). 681--706. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7238.pdf> adresinden erişildi.
- Ayhan. İzmirli. L. (2017). Lex Mercatoria'da Culpa in Contrahendo Sorumluluğu. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*. 37 (2). 170-229.<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/410771> adresinden erişildi.

- Baloğlu. C. (2015a). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. *Kamu-İş*. 14 (1). 17-28. <https://www.tuhis.org.tr/pdf /1412.pdf> adresinden erişildi.
- Baloğlu. C. (2015b). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkilerine Etkisi. *TBB Dergisi*, 0 (118). 297-322. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-118-1482> adresinden erişildi.
- Balkır. Z. G. (2012). "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu". *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2(1) 56-91. <https://docplayer.biz.tr/4567147-Is-sagligi-ve-guvenligi-hakkinin-korunmasi-isveren-is-sagligi-ve-guvenligi-organizasyonu.html> adresinden erişildi.
- Basım. A. (2016). Kısmi Dava, Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu. *AÜHFD*. 65 (1). 2666-2723. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/621734> adresinden erişildi.
- Baskan. Ş. E. (2013). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı. *TBB Dergisi*. (104). 55-72. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1242> adresinden erişildi.
- Baçoğlu. B. (2015). Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuku ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6 (2). 29-56. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208350> adresinden erişildi.
- Başpınar. V. (2008). Avukatın Özen Borcu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. XII (1-2). 39-63. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789708> adresinden erişildi.

- Başterzi. S. (2014). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati". *DEÜHFD*. 15 (Özel Sayı). 423-449. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588789> adresinden erişildi.
- Baycık. G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*. 0 (3). 103-170. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/149627/> adresinden erişildi.
- Bayram. F. (2014). İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı. *MÜHFHAD*. (183). 163-176. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787333> adresinden erişildi.
- Bedir. C. (2015). Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Özen ve Sadakat Borcu. *İstanbul Barosu Dergisi*. 89 (3). 156-187. <https://www.jurix.com.tr/article/16271> adresinden erişildi.
- Bedük. M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları. *SÜHFD*. 27 (2). 679-726. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/897714> adresinden erişildi.
- Benli. E. (2020). İhmalin Takdirinde Yeni Bir Ölçüt: Kişiselleştirilmiş Özen Ölçütü. *MÜHFHAD*. 26 (1). 300-316. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1108344> adresinden erişildi.
- Bolat E. ve Tiftik M. (2017). Uygulamada Vekilin Özen Borcu. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5 (2). 165-180. <https://jurix.com.tr/article/12484> adresinden erişildi.
- Cengiz. İ. (2018). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *TAAD*, (34). 123-142. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/980828> adresinden erişildi.

- Çakırca Yüceoglu. S. İ. (2013). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi. *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*. Prof. Dr. Aydın Zevkliere Armağan. 8 (Özel Sayı). 785-807. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179448> adresinden erişildi.
- Çil Ş. (2009). Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (15). 70-80. <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/detay/sicil-sayi-45/> adresinden erişildi
- Demir. D. (2007). "Karar İncelemesi: Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı". *Çalışma ve Toplum*. (3). 14-33. file:///C:/Users/ata/Downloads/calisma-toplum-1229-8abeb18e.pdf adresinden erişildi.
- Demir. F. ve Demir. G. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması. *Kamu-İş*. 11 (1). 1-37. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1111.pdf> adresinden erişildi.
- Demir. K. (2020). Manevi Tazminatın Belirlenmesine Genel Bir Bakış. *SHD*. 8 (1-2). 67-88. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2277808> adresinden erişildi.
- Demir. R. Yüklenicinin Eserde Meydana Gelen Ayıplardan Sorumlu Olmadığı Haller. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 21 (2). 131-152. <https://www.jurix.com.tr/article/32928> adresinden erişildi.
- Demirboğa. D. A. (2018). Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17 (Etik Özel Sayı) 25-33 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jss/issue/41135/452211> adresinden erişildi.
- Demircioğlu. M. ve Şen. Kalyon. A. (2013). İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi. *DEÜHFD*. 15 (Özel Sayı). 33-50. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/3-demircioglu-kalyon.pdf> adresinden erişildi.

- Deniz, D. (2021). Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu Bakımından Nedensellik Bağı Unsuru. *YÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 18 (2). 1155-1175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yuhfd/issue/66299/1031539> adresinden erişildi.
- Dinçer, Araz. N. (2020). Roma Hukukunda Sözleşmesel Sorumluluk Ölçütlerinden Biri Olarak "Özen Yükümü (Diligentia)". *DEÜHFD*. 22 (1). 171-218. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/05/NILGUN-DINCER-ARAZ.pdf> adresinden erişildi.
- Donay, S. (1970). Vekilin Talimata Uyuma ve Dürüstlikle Hareket Etme Borcu. *BATIDER*. V (4). 728-749. <https://jurix.com.tr/article/6483> adresinden erişildi.
- Durak, Y. (2017). Güven Sorumluluğu ve "Culpa in Contrahendo". *SÜHFD*. 25 (1) 239-285. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333283> adresinden erişildi.
- Dursun, Y. (2017). İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu. *DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*. 19 (Özel Sayı). 2409-2449. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/26-YONCA-DURSUN.pdf> adresinden erişildi.
- Ekmekçi, Ö. (2005). Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler. *LHD*. (8). 3705-3719. <https://www.muglabarosus.org.tr/Upload/files/pdf/Hizmet%20S%C3%B6z%20ve%20C4%B0%C5%9F%C3%A7inin%20Ki%C5%9Fi%C4%9Fi.pdf> adresinden erişildi.
- Ekmekçi, Ö. (2009). Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 0 (13). 19-28. <https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/turk-borclar-kanunu-tasarisinin-s-sozlesmesine-liskin-belli-basli-hukumleri> adresinden erişildi.

- Ekonomi M. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı. *Kamu İş.* 7(3). 1-14. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/739.pdf> adresinden erişildi.
- Erbek. Odabaşı. Ö. (2020). Borç İlişkisinde Doğan Yan Yükümlerin Edim Yükümleriyle Karşılaştırılması. *İzmir Barosu Dergisi.* 85 (3). 61-156. <https://www.izmirbarosu.org.tr/pfdosya/borc-iliskisind2021122155211460.pdf> adresinden erişildi.
- Ercevahir. M. (2022). Bendensel Zarr Hallerinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinde Özel Bir İndirim Sebebi: Zarar Veren Mali Durumunun Kötüleşmesi ve Hakkaniyet İndirimi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 13 (1). 206-20. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2138939>. adresinden erişildi.
- Ercoşkun. Şenol. K. (2016). Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27. *İÜHFM.* 74 (2). 709-738. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/28495/305040> adresinden erişildi.
- Erdoğan. İ. (1990). Haksız Fiilde Kusurlu Sorumluluk ve Özellikle Kusur Unsuru. *SÜHFD.* 3 (1). 109-134. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/261699> adresinden erişildi.
- Erdoğan. İ. (1985). İşçinin Özen Borcu, *GÜİİBFD.* 1 (1-4). 133-161. <https://hukuk.gsu.edu.tr/tr/yayinlar> adresinden erişildi.
- Erdoğan. M. Ş. (2013). İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini. *E-Journal of Yaşar University.* 8 (Özel Sayı). 1099-1109. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179457> adresinden erişildi.
- Ergin. H. (2015). İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi.* 0 (34). 71-86. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil34-71-87.pdf>. adresinden erişildi.

- Erkan.V. U. (2013). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Verenın Ücret Ödeme Dışındaki Diğer Borçları. *AÜHFD*. 62 (2). 441-472. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/623026> adresinden erişildi.
- Esen. B. (2013). Yargı Kararlarıyla İş Hukukunda İşverenin İşçilere Eğitim Verme Yükümlülüğü. *MESS Mercek Dergisi*. 18 (69). s. 1-15. file:///C:/Users/ata/Downloads/Yargi-Kararlariyla-Is-Hukukunda-Isverenin-Egitim-Verme-Yukumlu-lugu-ME.pdf adresinden erişildi.
- Erkan. V. U. ve Yücer. İ. (2011). Ayırt Etme Gücü. *AÜHFD*. 60 (3). 485-522. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/624387> adresinden erişildi.
- Gerek. H. N. (2011). İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum*. (4). 43-58. http://www.makhukuk.com/dokuman/is_sozlesmesinin_ikale_sozlesmesi_ile_sona_ermesi.pdf adresinden erişildi.
- Gerek. N. (2015). İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*. 0 (2). 1-18. <https://www.dergikaratahta.com/files/2/1.pdf> adresinden erişildi.
- Gezder. Ü. (2016). Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu Karşısında Hastane ve Hekimin Hukuki Durumu (TBK. m. 66). *Tıp Hukuku Dergisi*. (9). 57-74. <https://hukuk.medeniyet.edu.tr/tr/yayinlar/tip-hukuku-dergisi-tiphd> adresinden erişildi.
- Gökyayla. K. E. (2002). Eser Sözleşmesinde Müteahhidin Sadakat ve Özen Borcu . Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. *GÜHFD*. 1 (0). 785-805. <https://dosya.gsu.edu.tr/Docs/HukukFakultesi/TR/FakulteDergisi/2002-1.pdf> adresinden erişildi.
- Görener. A. (2019). Culpa In Contrahendo Sorumluluğu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18 (36). 67-80. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/334352/culpa-in-contrahendo-sorumlulugu>. adresinden erişildi.
- Gül. İ. (2019). Zararın Birliği İlkesi Ve Sonuçları. *TBB Dergisi*. 0 (140). 221-238.

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2019-140-1821> adresinden erişildi.

Güleryüz. M. T. (2015). İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi. *TBB Dergisi*. 0 (118). 313-344. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-118-1483>. adresinden erişildi.

Güneş B. ve Mutlay. F. B. (2011). Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*. 3. (30). s. 231-288. <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1382-ec6933ef.pdf> adresinden erişildi.

Gürsoy. K. T. (1974). İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73). *AÜHFHD*. 31 (1-4). 185-198. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/631734> adresinden erişildi.

Gürün. Karatepe. S. (2022). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*. 10 (2). 87-107. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2751025> adresinden erişildi.

Güzel. A. ve Ugan. Çatalkaya. D. (2014). İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine. *MÜHFHAD*. 20 (1). 37-38. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/606894> adresinden erişildi.

Güzel A. (2005). İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (ultima ratio) İlkesinin Gözetilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 0 (1). 159-182. <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1127-448e4f89.pdf> adresinden erişildi.

Güvenç. Ö. (2014). Culpa in Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. XVIII (3-4). 363-406. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789127> adresinden

erişildi.

Havutçu. A. (2012). Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Süresinin Başlangıcı. *DEÜHFD*. 12 (Özel Sayı). 579-605. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/2-aysehavutcu.pdf> adresinden erişildi.

Kabakçı. M. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemimizdeki Yeri. *TBB Dergisi*. (86). 249-267. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-583> adresinden erişildi.

Kahraman. A. (2003). Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku. *Kamu İş*. 7 (2). 2-17. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7245.pdf> adresinden erişildi.

Kahveci. N. (2002). Sorumluluk Hukuku Açısından Zarar Görenin Kusurunun Hukuki Sonuçları. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 2 (2). 131-142. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/52658> adresinden erişildi.

Kalkan. A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *ERÜHFD*. XIII (1). 281-314. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/475429> adresinden erişildi.

Kar. B. (2010). Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (17). 89-95. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil17-89-95.pdf> adresinden erişildi.

Kara. D. (2018). İsviçre Türk hukuk Sisteminde Ayıptan Sorumluluk Çerçevesinde Doğrudan ve Dolaylı Zarar Ayrımı. *GÜHFD*. (1). 483-530. <file:///C:/Users/ata/Downloads/Dog%CC%86an%20Kara%20-%20Dog%CC%86rudan%20ve%20Dolayl%C4%B1%20Zarar%20Ayr%C4%B1m%C4%B1.pdf> adresinden erişildi.

Karaç. S. T. (2022). Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri Ve “Makul Yarar” Kavramı. *TAAD*. (50). s. 385-416. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2331587> adresinden erişildi.

- Karademir. A. (2022). 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu. *İNÜHFD*. 13 (2). 340-355 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2498586> adresinden erişildi.
- Kayıhan Ş. ve Ünlütepe M. (2014). Vekalet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri. *FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Dergisi*. (3). 171-212. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/73060> adresinden erişildi.
- Kayırgan. H. (2014). İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Görünümü. *MÜHFHAD*. 20 (1). 469-470. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787475>. adresinden erişildi.
- Kazmaz Tepe. B. (2020). Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi. *DEÜHFD*. 22 (2). 1123-1153 <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/11/BUSRA-KAZMAZ-TEPE.pdf> adresinden erişildi.
- Keser. Y. (2019). Hatır Taşımacılığında Doğan Zararlardan Hakkaniyet İndirimi. *DEÜHFD Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan*. 21 (Özel Sayı). 2395-2414. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2019/09/YILDIRIM-KESER.pdf> adresinden erişildi.
- Kılıçoğlu. M. (2004). Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat. *Kamu-İş*. 7 (3). 1-30. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7311.pdf> adresinden erişildi.
- Kılıçoğlu. M. ve Şenocak. K. (2009). İşyerinde Sigara İçme Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (13). 195-201. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil13-195-201.pdf> adresinden erişildi.

- Kocağa. K. (2004). Mütahhidin İşin Devamı Esnasında Özen Yükümünü İhlal Ederek Eseri Ayıplı veya Sözleşmeye Aykırı Şekilde Yapacağının Anlaşılması Halinde İş Sahibinin BK m. 358/II Uyarınca Sahip Olduğu Haklar. *DEÜHFD*. 6 (1). 177-201. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz6-1/PDF/kocaaga5.pdf> adresinden erişildi.
- Koç. M. (2009). Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları. *ÇÖZÜM*. 0 (95). 81-100. <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/95malicozum/5%20muzaffer%20koc.pdf> adresinden erişildi.
- Koç. N. (2013). Türk Borçlar kanunu'nun Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukukuna İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. 8 (Özel Sayı). 1669-1690. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179473> adresinden erişildi.
- Korkmaz. F. (2016). Sözleşme Özgürlüğü İlkesinin Bir İstisnâsı Olarak Önsözleşme. *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (2). 281-296. <https://acikerisim.karatay.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12498/5034/S%C3%B6zleşme%20%C3%96zgürlüğü%20ilkesinin%20Bir%20istisnas%C4%B1%20olarak%20%C3%96ns%C3%B6zleşme.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişildi.
- Küçükyalçın. A. (2004). Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması. *AÜHFD*. 53 (4). 101-124. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628553> adresinden erişildi.
- Kurşat. Z. (2009). Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmenin Hükümü. *İÜHFM*. LXVII (1-2). 143-166. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/97583> adresinden erişildi.
- Kazmaz Tepe. B. (2020). Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi. *DEÜHFD*. 22 (2). 1123-1153. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1263574> adresinden erişildi.

- Makas. R. (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. XVI (4). 149-180. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789350> adresinden erişildi.
- Manav Özdemir. A. E. (2010). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Geçerli Fesih Sayıldığı Haller. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 11 (2). 1-21. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1121.pdf> adresinden erişildi.
- Manav Özdemir. A. E. ve Urhanoğlu. İ. (2022). Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi. *YBHD*. (2) s. 1437-1472. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2398570> adresinden erişildi.
- Meral. Ö. O. (2017). Türk Borçlar Kanunu Ve Türk Medeni Kanunu Kapsamında Sorumsuzluk Anlaşmalarının Geçerliliği. *DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*. 19 (Özel Sayı). 1139-1206. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/31-OMER-OGUZHAN-MERAL.pdf> adresinden erişildi.
- Mazlum. İ. (2013). Tazminat Hükümünün Değiştirilmesi Amacıyla Açılan Davanın Yargılama Hukukundaki Yeri. *TBB Dergisi*. (106). 313-344. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1278> adresinden erişildi.
- Mollamahmutoğlu. H. (2004). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler. *Kamu İş*. 7 (4). 1-37. <https://www.yumpu.com/tr/document/view/32217827/4857-sayil-yeni-is-kanununun-getirdigi-onemli-baz-yenilikler> adresinden erişildi.
- Mollamahmutoğlu. H. (1987). İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (I), *Yargıtay Dergisi*. 13 (1-2). 114-122. <http://www.yargitaydergisi.gov.tr/dergiler/yd/ocak1987.pdf> adresinden erişildi.

- Nazlı. S. (2007). İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20 (4-5). 83-94. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348811852.pdf> adresinden erişildi.
- Oğuz. A. (1990), Roma ve Türk Hukukunda İnançlı İşlem ve Vekalet Sözleşmesinin Karşılaştırılması. *AÜHFD*. 41 (1-4). 225-284. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php> adresinden erişildi.
- Oğuz. H. (2016). Sorumluluk Hukukunda Kusur. *TAAD*. 0 (28). 273-286. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/issue/52664/694113> adresinden erişildi.
- Özçelik. Ş. B. (2014). Sözleşmeden Doğan Borçların İfasında Hukuki İmkansızlık ve Sonuçları. *AÜHFD*. 63 (3). 569-621. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/622697#:~:text=TBK%20112%20ve%20TBK%20136'n%C4%B1n%20birlikte%20de%C4%9Ferlendirilmesinden%20%C5%9Fu%20sonu%C3%A7lar,ifas%C4%B1n%C4%B1%20talep%20hakk%C4%B1%20sona%20erer.> adresinden erişildi.
- Özdemir. C. S. (2019). İşçi Ücretinden Zarar Karşılığı Kesinti. *Çözüm ISMMMO*, 29 (154). 287-295. <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/154malicozum/22.PDF> adresinden erişildi.
- Özdemir. C. S. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine İşçinin Uymaması ve İş Sözleşmesinin Feshi. *Çözüm ISMMMO*, 0 (195). https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/133malicozum/017_Cumhur_Sinan_%C3%B6ZDEMİR.pdf adresinden erişildi.
- Özdemir. C. S. (2014). İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması. *Çözüm ISMMMO*, 0 (126). 203-210. https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/126malicozum/020_Cumhur_Sinan_OZDEMİR%C3%A7R_.pdf adresinden erişildi.

- Özdemir. E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. *AÜHFD*. 54 (3). 95-120. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628300> adresinden erişildi.
- Özdemir. H. (2010). İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. *EÜHFD*. XIV (1-2). 231-270. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php> adresinden erişildi.
- Özel. Ç. ve Özdemir. B. (2004). BK md. 321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(1). 103-131. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/695371> adresinden erişildi.
- Özel. Ç. (2001). Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar Ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler. *AÜJFD* 50 (4). 81-106. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629233> adresinden erişildi.
- Özen Erginer. U. (2022). İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 10 (19) 113.146. <https://www.jurix.com.tr/article/31144> adresinden erişildi.
- Özen. M. (2015). İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*. (2). 215-254. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/398263> adresinden erişildi.
- Özcan. Z. (2018). İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayoplu ve Eksik İfası. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 0 (11). 317-339. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mdergi/article/437255> adresinden erişildi.
- Özer. T. (2019). Eser Sözleşmelerinde Götürü Bedel ve Bu Bedelin Uyarlanması. *TAÜHFD*. 1 (2). 185-212 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tauhfd/issue/51163/666573> adresinden erişildi.

- Özkan. Koç. S. D. (2019). İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı. *MÜHFHAD. Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı*. 25 (2). 1211-1235. DOI: 10.33433/maruhad.667727. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/910042> adresinden erişildi.
- Rana. Demir. Z. (2019). Milletlerarası Mal Satımına İlişkin Sözleşmeler Hakkında Birleşmiş Milletler Antlaşması (CISG) Uyarınca Alıcının Aynen İfa Talebi ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırılması. *Public and Private International Law Bulletin*. 39 (2). 553-584. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ppil/issue/47850/630745> adresinden erişildi.
- Reyhani. Yüksel. S. (2013), Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren (Müvekkilin) Borçları. *E-Akademi Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. 0 (134). 1-27. <http://www.e-akademi.org/makaleler/sryuksel.pdf> adresinden erişildi.
- Savaş. A. (2016). Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi. *TAAD*. (26). 105-141. <https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-02f5a77b3443152b5c2795fe410dba48.pdf> adresinden erişildi.
- Senyen Kaplan. E. T. (2015). İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması. *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (1). 171-194. <http://hukuk2.baskent.edu.tr/dergi/arsiv/sayi-1/4.tuncaykaplan.pdf> adresinden erişildi.
- Senyen. Kaplan. E. T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu İş*. 7 (2). 2-15. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf> adresinden erişildi.
- Serozan. R. (1990). Yürürlükteki İfa Engelleri Haksız Fiiller Hukukunun Yetersizlikleri ve Bu Yetersizliklerin Aşılmasında Gidilecek Artan Kavramlar: "Sözleşmenin Müspet İhlali" ve "Culpa in Contrahendo". *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 15 (18). 27-42..<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/259924> adresinden erişildi.

- Soyer. P. (1981). İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku. *DEÜHFD*. 2 (2). 101-126. <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/1966/soyer6.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişildi.
- Subaşı. İ. (2018). "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminde Eşgüdüm ve Denetimde Etkinlik". *İş ve Hayat*. 4 (7). 178-208. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/39748/470770> adresinden erişildi.
- Sümer. H. H. (2010). İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 0 (19). 63-73. <https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/s-sozlesmesinin-bagimlilik-unsuru> adresinden erişildi.
- Sürer M. ve Demir. B. (2023). Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Eser Sözleşmesinde Ayıp Sebebiyle Sorumluluk. *İNÜHFD*. 14 (1). 232-243. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2730281> adresinden erişildi.
- Süzek. S. (2011). İş Hukukunda Disiplin Cezaları. *Çalışma ve Toplum*. 0 (1). 9-18. <file:///C:/Users/ata/Downloads/calisma-toplum-1347-bc4a8d9e.pdf> adresinden erişildi.
- Süzek. S. (2007). İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. *AÜHFD*. 56 (4). 207-221. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/627367> adresinden erişildi.
- Şahankaya. S. (2006). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri. *Ankara Barosu Dergisi*. 0 (4). 177-210. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/398626> adresinden erişildi.
- Şahin Emir. A. (2016). Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle. *DEÜHFD*. 18 (1). s. 113-153. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2016/10/AS%C4%B0YE-%C5%9EAH%C4%B0N-EM%C4%B0R.pdf> adresinden erişildi.

- Şen. M. (2006). İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli Süresi ve İspatı. *EÜHFD*. X (3-4). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63546/962377> adresinden erişildi.
- Şen. M. (2008). İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları. *EÜHFD*. 3 (1). 163-195. <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/i%C5%9Fveren-in-%C3%BCcret-%C3%B6deme-borcunu-isp-at-vas%C4%B1talar%C4%B1-E%C3%9CHFD.pdf> adresinden erişildi.
- Taştekin. S. (2019). Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklanan Özen Borcu. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6 (2). 83-105. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1102180> adresinden erişildi.
- Tekelioğlu. N. (2016). Sorumsuzluk Anlaşmalarına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi. *SDÜHFD*. 6 (2). 1-34. [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/388212#:~:text=TBK%20m.115%20h%C3%BCkm%C3%BC%2C%20bor%C3%A7lunu n,m.115%2F1\).adresinden](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/388212#:~:text=TBK%20m.115%20h%C3%BCkm%C3%BC%2C%20bor%C3%A7lunu n,m.115%2F1).adresinden) erişildi.
- Terzioğlu. A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 18 (72). 1934-1952. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075> adresinden erişildi.
- Tiftik. M. ve Adıgüzel. A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 0 (1). 330-333. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/145044>
- Tiryaki. B. (2008). Özen Yükümlülükleri İle Sözleşmeden Doğan Koruma Yükümlülüklerinin İspat Yükü Bakımından Karşılaştırılması. *EBYÜ-HFD*. XII (3-4). 267-284. <https://hukukdergi.ebyu.edu.tr/?p=1121> adresinden erişildi.

- Tok. A. ve Gün. Tok. S. (2016). Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu. *İstanbul Barosu Dergisi*. 90 (5). <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/ibd20165.pdf> adresinden erişildi.
- Tuğ. Levent. G. (2022). Türk Borçlar Hukukunda Manevi Yansıma Zararı Ve Giderimi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 5 (1). 83-97. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2319181> adresinden erişildi.
- Tulukçu. N. B. (2014). İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu. *MÜHFHAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*. 20 (1). 711-748. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787649> adresinden erişildi.
- Tuncay. A. C. (2005). Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 0 (6). 650- 654. <https://legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2005-sayi-6/362208> adresinden erişildi.
- Tutar. E. (2018). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Şahsen İfa Borcunun İstisnaları. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5 (2). 293-311. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imuhfd/issue/54315/737029> adresinden erişildi.
- Üçok. C. (1950). Alman Hukukunun Tarihi Gelişimine Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7 (1). 292-321. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/638375> adresinden erişildi.
- Umutlu. H. H. (2022). İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*. 4 (1). 72-81. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2444110> adresinden erişildi.
- Urhanoglu. İ. (2022). Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih İle Sona Ermesi. *HÜHFD*. 12 (1), 85-121. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2332642> adresinden erişildi.

- Uşan. M. F. (2000). Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4 (2). 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48136/608848> adresinden erişildi.
- Uyaroglu. M. (2022). İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71). *TAAD*. (51). 483-501. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2523899> adresinden erişildi.
- Uyumaz. A. (2023). Sorumluluk Hukukunda Kusur Kavramı ve Kusurun Tespitine İlişkin Bir Öneri. *SDÜHFD*. 13 (1). 503-546 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduhfd/issue/77929/1277798> adresinden erişildi.
- Uyar. T. (2017). Avukatın "Özen Yükümlülüğü" (Av K. m. 34; TBK m. 506/III) ve "Görevi Kötüye Kullanma Suçu" (TCK m. 257/2). *TBB Dergisi*. 0 (131). 373-405. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-131-1680> adresinden erişildi.
- Yağcıoğlu. A. H. (2022). Ölüm Karinesi. *DEÜHFD*. 24 (2). 832-885. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/72827/1182516> adresinden erişildi.
- Yaşar. B. (2021). İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi*. 25 (2). 395-435. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2169434>. adresinden erişildi.
- Yavuz, C. (2008). Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri. *MÜHFHAD*. Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk Sempozyumu. Özel Sayısı. 14 (4). 29-61. <http://dosya.marmara.edu.tr/huk/fak%C3%BClteredergisi/2008C.14S.4/29-61.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Yavuz. C. (2019). Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6 (2). 107-132. <https://acikerisim.medipol.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12511/9442/Yavuz-Cevdet-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişildi.

- Yıldırım T. (2019). Danıştay Kararlarında Mücbir Sebep Kavramı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı*. 25 (2). 1520-1538. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/909407> adresinden erişildi.
- Yılmaz. S. (2010). Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler. *AUHFD*. 59 (3). 551-578. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/624783>. adresinden erişildi.
- Yiğit Y. (2010). İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *SÜHFD*. 18 (2) 170. 181-214. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262737> adresinden erişildi.
- Yorulmaz. Ç. (2020). Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi. *SÜHFD*. 28 (3). 1343-1382. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1174731> adresinden erişildi.
- Yorulmaz Ç. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum*. 0 (1). 203-220. <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-4674-76f4bc12.pdf> adresinden erişildi.
- Yunus Lokmanoğlu. S. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. *TAAD*. 0 (30). 377-452. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/981735> adresinden erişildi.
- Yücel. Ö. (2008). Borçlar Kanunu 358/I Hükmüne Göre Yüklenicinin İşe Zamanında Başlama ve İş Sürdürme Borcu. *AÜHFD*. 57 (3). 779-780. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/626998> adresinden erişildi.
- Yüksel S. R. (2013). Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren (Müvekkilin) Borçları. *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. (134). 1-27. <http://www.e-akademi.org/makaleler/sryuksel.pdf> adresinden erişildi.

Zilelioğlu. H. (1987). Roma Hukukundaki Sorumluluk Ölçütlerine Genel Bir Bakış. *AÜHFD*. 39 (1). 241-264. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/630487> adresinden erişildi.

Tezler

- Akçay. E. (2009). Türk Borçlar Kanununa Göre Zamanaşımı. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Algın. G. (2020). İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret. Başkent Üniversitesi SEBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* Ankara.
- Akdağ. E. (2010). İş Sözleşmesi Türleri ve İkale Sözleşmesi. Maltepe Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Alparslan. Ç. (2020). Tüketici İşlemi Olarak Vekalet Sözleşmesi. Hacettepe Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Altınok Ormancı. P. (2011). Sürekli Borç İlişkisinin Haklı Sebep Feshi. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Altıntepe. A. (2014). Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı. İstanbul Kültür Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Apanoğlu. E. C. (2007). Türkiye'de İnşaat Sektöründe Yargıya İntikal Eden Süre ve Özen Borcu Kaynaklı Anlaşmazlıkların Analizi. Çukurova Üniversitesi FBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana.
- Ardıç. A. (2016). Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Birlikte Hareket Etme Yükümlülüğü. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Arıdemir. A. (2008). Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Aslan. B. (2014). Vekilin Özen Borcu. Gazi Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

- Aslim. E. (2019). İnşaat Sözleşmelerinde Eksik İfa. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Aşan. G. (2021). Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu. İstanbul Medeniyet Üniversitesi LÜEE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Atasoy. K. (2020). Sözleşme Özgürlüğü İlkesinin Kamu Düzeni Gerekçesiyle Sınırlandırılması. Eskişehir Anadolu Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Eskişehir.
- Ateş. D. (2006). Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlâka Aykırılık. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Barış. D. (2021). İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı. Antalya Bilim Üniversitesi LÜEE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Antalya.
- Baum. S. (2001). Der elektronische Vertragsabschluss. Inauguraldissertation zur Erlangung der Würde eines Doktors beider Rechte. *an der Hohen Juristischen Fakultät der Universität Basel*. Deutschland.
- Bauer. L. (2022). Vorstandshaftung und Expertenrat - Verantwortung und Delegation in der Aktiengesellschaft. *Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors des Rechts bei der Bucerius Law School in Hamburg*.
- Bilici Kal C. (2019). Eser Sözleşmesinde Ayıplı İfa Nedeniyle Sözleşmeden Dönme. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Boz. O. (2011). Avukatın Malpraktis Sorumluluğu, Çankaya Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Çakırca. S. İ. (2011). "Türk Sorumluluk Hukuku'nda Yansıma Zararı Kuramı". İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Çalışkan. A. (2019). İşe Alım Sürecinde Tarafların Birbirlerine Karşı Sergiledikleri Etik Dışı Davranışlar: Sakarya İlinde Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi İE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Çevik. R. (2021). Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

- Değer. S. (2006). İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Demir. N. (2008). Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması. İstanbul Kültür Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Demircioğlu. H. R. (2007). Culpa in Contrahendo Sorumluluğu. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Demirkan Ekici. D. (2019). İş Hukukunda İkale. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Dönmezer. Ö. (2020). Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam Ve Sınırları. Gaziantep Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep.
- Diliüz. B. (2009). İş Hukuku Yaptırımları. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Dulay. D. (2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Ekici. M. (2019). İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Ekinci Öcal. M. (2019). Sözleşmeden Dönme Halinde Menfi Zarar. Başkent Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Ekler Aygül. Ö. (2020). Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Örgütleme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi. Bursa Uludağ Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa
- Ercoşkun. Ali R. (2017). Borca Aykırı Davranılacağıın İfadan Önce Belli Olduğu Haller. Atatürk Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum.
- Erkanlı B. (2013). Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir.

- Gök. A. (2007). İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi. Sakarya Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Güler. A. A. (2019). Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklı Özen ve Sadakat Borcu. İstanbul Aydın Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Hızır. F. (2011). Eser (İstisna) Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslimden Önceki Sorumluluğu. Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale.
- Hudatlı. O. (2016). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdünün Sonuçları. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Işık. Y. (2009). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. Marmara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Kaçar. B. (2023). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıplı İfadan Sorumluluğu. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Kablan. A. İ. (2020). Eser Sözleşmesinde Nama İfa (TBK 473/II Hükmüne Göre). İstanbul Maltepe Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Karadağ Bulut. N. (2012). Medeni Kanunun 23. Maddesinin Sözleşme Özgürlüğüne Getirdiği Sınırlamalar. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Karademir. İ. (2021). Eser Sözleşmesinde Eksik İfa ve Hukuki Sonuçları. Çankaya Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Karadurdu. B. (2017). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu. Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale.
- Karan. Y. (2010). Haksız Fiil Sorumluluğunda Tazminatın Belirlenmesi Bakımından Zarar Görenin Kusuru. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Kazancı. S. G. (2006). İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunu İhlalinin Hukuki Sonuçları. Galatasaray Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

- Kılıçoğlu. K. (2011). Yansımaya Yoluyla Zarar. Çankaya Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Korkmaz. F. (2021). Türk Borçlar Hukukunda Kusur İlkesinin Haksız Fiiler Açısından Değerlendirilmesi. Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kırıkkale.
- Kotman. F. (2018). Die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherheitsfürsorge nach japanischem Recht Eine materiell- und prozessrechtliche Untersuchung zu den Hintergründen, den Mechanismen und der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen Schadensersatzprozess. *Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften*. der Philipps-Universität Marburg.
- Koşar. G. (2019). Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi. Hacettepe Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Köme. A. (2009). İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Kurt. L. M. (2011). Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunda Temerrüdü. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Kulat. Ç. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları. Kadir Has Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Kuzmich. M. E. (2009). Beendigung von dienstverhältnissen überlassener arbeitskräfte. *Angestrebter Akademischer Grad Doktorin Der Rechtswissenschaften*. Universität Wien.
- Kütük. P. (2014). Einflüsse des römischen Rechts im Bereich des Schuld und Sachenrechts auf das österreichische ABGB. *Diplomarbeit Zur Erlangung der Würde einer Magistra der Rechtswissenschaften*. Institut für Römisches Recht, Antike Rechtsgeschichte und Neuere Privatrechtsgeschichte an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Graz

- Mehel. M. M. (2021). Yardımcı Kişilerin Eylemlerine Yönelik Sorumsuzluk Anlaşmaları. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Ok. H. (2007). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. Selçuk Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Orakçılar. B. (2021). Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Özçelik. S. Z. (2019). Eser Sözleşmelerinde Yüklenicinin İşe Zamanında Başlamaması ya da İş Tamamlamaması Hallerinde Sözleşmeden Dönme. Bahçeşehir Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Özekinci. E. (2009). Borçlar Kanunu ve İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmeleri İle Uygulama Alanları. Dicle Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Diyarbakır.
- Özkan. Z. A. (2019). İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu. Yaşar Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Müminoğlu. M. (2018). FIDIC İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları İle 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Eser Sözleşmesi Kapsamında Yüklenicinin Borçlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. İstanbul Bilgi Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Nart. S. (2007). Ayırt Etme Gücünden Yoksun Kimselerin Hukuki Sorumluluğu (Hakkaniyet Sorumluluğu). Dokuz Eylül Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir.
- Pek. M. (2020). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Borca Aykırılığı. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Polat. A. (2018). Sorumluluk Hukukunda Rıza. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Saraç. S. (2012). Türk Borçlar Kanunu'nda Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme (TBK m. 71). İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

- Sarı. S. (2003). Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Sönmez Dobur. Ö. (2009). (Borçlar Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak) İş Hukukunda İbranameleler. Kocaeli Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli.
- Özçelik. Z. S. (2019). Eser Sözleşmelerinde Yüklenicinin İşe Zamanında Başlamaması ya da İş Tamamlamaması Hallerinde Sözleşmeden Dönme. Bahçeşehir Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Öztürk. M. S. (2019). Türk Borçlar Hukukunda Evde Hizmet Sözleşmesi. Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale.
- Sarıyıldız. M. E. (2014). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıba Karşı Tekeffül Borcu ve İş Sahibinin Hakları. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* Ankara.
- Seratlı. G. B. (2003). İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Sezgin. Ş. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Etkinliği: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Üzerine Bir Alan Araştırması. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Soyer. P. (1979). İşçinin İş Görme Borcu. Ege Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir.
- Soylu. Ünver. G. (2018). Güven Teorisi ve Güven Sorumluluğu Kapsamında Yetkisiz Temsilcinin ve Temsil Belgesini Geri Almayanın Sorumluluğu. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Suat. S. (2003). Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Sümer. Önder. A. (2011). İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

- Şahin. H. (2019). Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Şentürk. A. (2008). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması. Konya Selçuk Üniversitesi. SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Tay. S. (2017). Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu. Hacettepe Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Şahankaya. A. (2021). Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Ayıptan Sorumluluğu. Çankaya Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Tiftik. M. (1988). Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminat. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara.
- Toker. A. (2017). Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları. Başkent Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Toprak. C. (2023). İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi. Bursa Uludağ Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa.
- Topuz S. (2001). Türk Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu, Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale.
- Vogg. A. P. (2011). Die Leistungsstörungenrechte des BGB, der CISG, der Principles und des DCFR im Vergleich. *Dissertation Zur Erlangung der Doktorwürde an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg*
- Yakuppur. Sendi. D. B. (2009). Borçlar Kanununa Göre Eser Sözleşmesinde Müteahhidin Eseri Teslim Borcu ve Teslim Borcuna Aykırılıkları. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Yapışlar. E. E. (2019). Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Dönme Hakkı (Ayıp Ve Temerrüt Halleri Hariç Olmak Üzere). Medipol Ünivsitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Yaşar. G. S. (2020). İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü. Başkent Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

- Yavuz. A. (2010). Türk İş Hukuku'nda Genel İş Güvencesinin Kapsam ve Koşulları. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Yavuz. M. (2007). Roma ve Türk Hukuklarında Vekalet Sözleşmesi. Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Yılmaz. O. (2017). Birlikte Vekalet. İstanbul Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Yiğit. B. (2018). Eser Sözleşmelerinde Yüklenicinin Özen Borcuna Aykırı Davranması ve Hukuki Sonuçları. Çağ Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin.
- Yüce Demir Ö. (2009). Vekalet Sözleşmesinde Tarafların Borçları, Gazi Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Yüce. O. (2018). Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları. Kırıkkale Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale.
- Yücel. O. Ü. (2018). İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi, Ankara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Zencir Yumuşakbaş. G. N. (2019). Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk. Marmara Üniversitesi SBE. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

İnternet Kaynakları

- Aras. F. (t.y.). "İnşaat Sözleşmesinde Yüklenicinin Borçları". <https://www.fatiharas.com/insaat-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> adresinden erişildi.
- Bölükbaşı. Z. (2020). Vekalet Sözleşmesi ve Vekilin Hesap Verme Borcu, http://www.yaziciiao.com/wp-content/uploads/2020/03/vekalet_sozlesmesi_ve_vekilin_hesap_verme__borcu-zeynep_bolukbasi-subat_2020.pdf adresinden erişildi.

- Bucher. E. (2019). Vertrauenshaftung: Was? Woher? Wohin?. https://www.eugenbucher.ch/pdf_files/89.pdf adresinden erişildi.
- Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Haksız Fesih Tazminat ve Cezai Şart. (t.y.). https://www.bariserdem.com/pdf/belirli_sureli_is_sozlesmelerine_haksiz_fesih_cezai_sart.pdf adresinden erişildi.
- Büyük Türkçe Sözlük. (t.y.). <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/ibd20165.pdf> adresinden erişildi.
- Çelik A. Ç. (t.y.). "Tazminat Davalarında Kazanç Kavramı". <http://www.tazminat.hukuku.com/arastirma-yazilari/tazminat-davalarinda-kazanc-kavrami.htm> adresinden erişildi.
- Çelik A. Ç. (t.y.). "Cana Gelen Zararlar Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat". http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/387_cana-gelen-zararlarda-maddi-ve-manevi-tazminat.pdf adresinden erişilmiştir.
- Çiçek. H. İ. (t.y.). "İşçinin Sadakat Borcu ve Rekabet Yasası". <https://www.hukukihaber.net/iscinin-sadakat-borcu-ve-rekabet-yasagi> adresinden erişildi.
- Ertürk. Ş. (2001). Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar. *Prof. Dr. Mahmut Teyfik Birsal'e Armağan*. İzmir. 93-114. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/S.Erturk-7.pdf> adresinden erişildi.
- Eser Sözleşmesi (Yapım, Bakım, Onarım Ve Yükümlenim Sözleşmeleri). (t.y.). http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/327_eser_sozlesmeleri.pdf adresinden erişildi.
- Gürler. B. (t.y.). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Kavramlar ve Yasal Hak-Sorumluluklar". Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. https://corlu.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_12/21110658_calisma_bakanligi.pdf adresinden erişilmiştir.
- İşçinin Özen Yükümlülüğünü İhlali Halinde İş Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir mi?. (t.y.). <http://www.pelinoymak.com/?p=6434> adresinden erişilmiştir.

İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları. (t.y.). http://www.tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_78.pdf adresinden erişilmiştir.

İşçinin Verdiği Zarar Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Zararın Tazmini (t.y.). [https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi\(1\).pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/meydana_getirilen_zarar_nedeniyle_is_sozlesmesinin_feshi(1).pdf) adresinden erişilmiştir.

Haksız Eylemlerde Zamanasımı. (t.y.). http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/453_haksiz-eylemlerde-zamanasimi.pdf adresinden erişilmiştir.

Yargıtay Kararları Işığında İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumlulukları.(t.y.).<https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/yargitay-kararlari-isiginda-isverenlerin-is-sagligi-ve-guvenliginden-dogan-sorumluluklari>.
<https://www.wordhippo.com/what-is/the/latin-word-for-ec1deb95d610f97b2e9fd3d7246c133ad07b26cf.html>. 15.03.2022 tarihinde erişilmiştir.

https://books.google.com.tr/books?id=ZBYw_vMtVjUC&pg=PA60&lpg=PA60&dq=Sozialpflicht+Larenz,+weitere+Verhaltenspflicht&source=bl&ots=erGNuRhSg3&sig=ACf. 22.04.2022 tarihinde erişilmiştir.

<https://pusulaplus.com/brut-ve-net-ucret-nedir/#:~:text=Br%C3%BCt%20Maa%C5%9F%20Nedir%20%3F,tam%20olarak%20personellerin%20eline%20ge%C3%A7mektir>. 14.11.2022 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.incirogludanismanlik.com/2022/10/19/isci-hafif-kusuru-ile-isverene-verdigi-zarardan-sorumlu-mudur/> 25.11.2022 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h443754.html> 01.03.2023 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi> 11.06.2023 tarihinde erişilmiştir.

<https://aybarshukuk.com/yayinlar/eser-sozlesmelerinde-is-sahibinin-is-kazalarindan-sorumlulugu#:~:text=%C3%96te%20yandan%20i%C5%9F%20sahibi%20ile,%C3%BCst%20g%C3%B6zetim%E2%80%9D%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCklerini%20yerine%20getirir>. 12.12.2022 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.taskinsimsek.com/genel-olarak-disiplin-cezalari-proseduru-ve-ozelde-ucet-kesme-cezasi/#:~:text=%C3%96rne%C4%9Fin%20i%C5%9Fveren%20i%C5%9F%C3%A7inin%20s%C3%B6zle%C5%9Fme%20ile,g%C3%BCnl%C3%BCk%20miktar%C4%B1na%20kadar%20kesinti%20yapabilir.> 05.03.2023 tarihinde erişilmiştir.

<https://karahanhukuk.com.tr/iscinin-ozen-yukumululugu-is-sozlesmesinin-hakli-nedenlefeshi/>. 05.04.2023 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.hukukiyaklasim.com/makaleler/hukukta-malvarligi-kavrami-kapsami/> 17.08.2023 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.fatiharas.com/insaat-sozlesmesinde-yuklenicinin-borclari/> 10.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.3ehukuk.com/?p=makale&id=111#:~:text=Eser%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20iki%20tarafa%20kar%C5%9F%C4%B1l%C4%B1kl%C4%B1,taahh%C3%BCt%20eden%20i%C5%9F%20sahibi%20vard%C4%B1r> 08.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.cottgroup.com/tr/blog/calisma-hayati/item/is-hukukunda-rekabet-yasagi-ve-sartlari> 09.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.hukukihaber.net/iscinin-emir-ve-talimatlara-uyuma-borcu-dildade-gulzar-ozturk#:~:text=S%C3%B6z%20konusu%20borca%20g%C3%B6re%20i%C5%9F%C3%A7i,da%20i%C5%9F%C3%A7i%20uymakla%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BC%20de%C4%9Fildir> 17.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

<http://www.tazminathukuku.com/yargitay-kararlari/is-davalarinda-ispay-yuku.htm#:~:text=Feshin%20hakl%C4%B1%20oldu%C4%9Funun%20ispay%20y%C3%BCk%C3%BC%20daval%C4%B1%20i%C5%9Fverene%20d%C3%BC%20C5%9Fer> 20.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.iienstitu.com/blog/dunyadaki-en-tehlikeli-8-meslek> 22.04.2024 tarihinde erişilmiştir.

Diğer Kaynaklar

- Akipek. Ş. ve Küçükgüngör. E. (2000). "İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu". Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, 741-751. (İzmir: Dokuz Eylül 2000).
- Caniklioglu. N. (2011). "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi". Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri. İstanbul.
- Duman. İ. H. (t.y.). "İnşaat Hukuku Sorunlarında Dürüstlük Kuralının Önemi (II)". <https://www.muglabarosu.org.tr/files>.
- Eren. F. (1996). İnşaat Sözleşmeleri, İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları. *Yönetici İşletmeci Mühendis ve Hukukçular İçin Ortak Seminer. BATIDER*. Ankara.
- Ji. H. (2007). *Haftungsfragen im freien Dienstvertrag*. Creative Commons License. erschienen in der Reihe der Universitätsdrucke im Universitätsverlag Göttingen.
- Kahveci. A. Z. (2017). "Esser Sözleşmesinde Yüklenicinin Temerrüdü ve Sonuçları". Tartışma Metinleri İstanbul Ticaret Üniversitesi. <https://www.ticaret.edu.tr/uploads/dosyalar/921/92%20ESER%20S%99ZLE%9EMES%98NDE%20Y%9AKLEN%98C%98N%98N%20TEMERR%9AD%9A%20VE%20SONU%80LAR I.pdf>
- Karakılçık. A. M. (t.y.). "Türk Borçlar Kanunu'nun 508. Maddesi Kapsamında Vekilin Hesap Verme Borcu." <http://www.kilinc.av.tr/turk-borclar-kanununun-508-maddesi-kapsaminda-vekilin-hesap-verme-borcu/>.
- Karan. Y. (2013). Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması. [https://www.academia.edu/12989933/Haks %C4%B1z_Fiil_Sorumlulu%C4%9Fu_%C4%B0le_S%C3%B6zle%C5%9Fmeden_Do%C4%9Fan_Sorumlulu%C4%9Fun_Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1](https://www.academia.edu/12989933/Haks%C4%B1z_Fiil_Sorumlulu%C4%9Fu_%C4%B0le_S%C3%B6zle%C5%9Fmeden_Do%C4%9Fan_Sorumlulu%C4%9Fun_Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1).

- Muş. B. (t.y.). "İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu". <https://www.kesicigoktasegemen.av.tr/dosya/IS-SOZLESMESI-KAPSAMINDA-ISC-ININ-IS-GORME-BORCUPDF.pdf> .
- Özer. H. D. (t.y.). "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Çalışanların Yükümlülükleri". <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1923092>.
- Seçer. Ö. (2019). "Yüklenicinin Göstermesi Gereken Özenin Ölçüsü". <https://tr.linkedin.com/pulse/y%C3%BCklenicinin-g%C3%B6stermesi-gereken-%C3%B6zenin-%C3%B6l%C3%A7%C3%BCs%C3%BC-%C3%B6z-se%C3%A7er#:~:text=TBK%20m.%20471%2Ff.,kurallara%20uygun%20davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20esas%20al%C4%B1n%C4%B1r%E2%80%9D>.
- Seçer. Ö. (t.y.). "Hizmet Sözleşmesinin Haklı Sebep Feshi". <https://tr.linkedin.com/pulse/hizmet-s%C3%B6zleşmesinin-hakl%C4%B1-sebeple-feshi-%C3%B6z-se%C3%A7er>.
- Tiryaki. H. (t.y.). "Fesih Nedeni Olarak İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi". http://tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_229.pdf.
- Tiryaki. T. (t.y.). "Zarar Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Hakkı". http://tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_303.pdf
- Yenisey. K. D. (2012). "Hizmet Sözleşmesi". İstanbul: Türk Borçlar Kanunu Sempozyum.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Atanur KARAAHMETOĞLU
Uyruğu : TC
Doğum Tarihi ve Yeri : Ankara, 1990
Elektronik Posta : atanurkartal@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Eğitim Kurumu	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi (Türkçe)	2013
Yüksek Lisans	Bursa Uludağ Üniversitesi Özel Hukuk (Türkçe)	2019
Doktora	İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı	

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2019	Kırklareli Üniversitesi	Araştırma Görevlisi