



**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**Yıl 10 Sayı 2 - Aralık 2024**

Volume 10 Issue 2 - December 2024

Genel DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018

Cilt 10 Sayı 2 DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018/2024.1002

# İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN : 2149-5890 / E-ISSN 2757-5209

## Sahibi

Prof. Dr. Mustafa AYDIN

## Yazı İşleri Müdürü

Zeynep AKYAR

## Editör/Editor

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

## Editör Yardımcıları/Associate Editor

Dr. Öğr. Üyesi Dilara BAYTAROĞLU

Arş. Gör. Melis KUTLU

## Akademik Çalışmalar Koordinasyon Ofisi

## İdari Koordinatör/Administrative Coordinator

Dr. Öğr. Üyesi Burak SÖNMEZER

## Türkçe Redaksiyon/Turkish Proofreading

Dr. Öğr. Üyesi Dilara BAYTAROĞLU

## İngilizce Redaksiyon/English Proofreading

Arş. Gör. Melis KUTLU

## Grafik Tasarım/Graphic Design

Başak GÜNDÜZ

## Dil/Language

Türkçe

## Yayın Periyodu/Publication Period

Yılda iki sayı: Haziran & Aralık

## Yıl 10 Sayı 2 - Aralık 2024

Volume 10 Issue 2 - December 2024

## Yazışma Adresi/Correspondence Address

Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, No: 38, Sefaköy, 34295

Küçükçekmece/İstanbul

Tel: 0212 444 1 428 - 23410

Fax: 0212 425 57 97

Web: www.aydin.edu.tr

E-mail: hukukdergi@aydin.edu.tr

## Baskı/Printed by

Levent Baskı Merkezi - Sertifika No: 35983

Adres: Emniyetevler Mahallesi Yeniçeri Sokak No:6/A

4. Levent / İstanbul, Türkiye

Tel: 0212 270 80 70

E-mail: info@leventbaskimerkezi.com

## Yayın Kurulu

*Prof. Dr. Şahin AKINCI, İstanbul Ticaret Üniversitesi*

*Prof. Dr. Ufuk AYDIN, İstanbul Aydın Üniversitesi*

*Prof. Dr. Vahit DOĞAN, İstanbul Aydın Üniversitesi*

*Prof. Dr. Murat Volkan DÜLGER, İstanbul Aydın Üniversitesi*

*Prof. Dr. M. Tevfik GÜLSOY, İstanbul Aydın Üniversitesi*

*Prof. Dr. İsmail KAYAR, İstanbul Aydın Üniversitesi*

## Bilimsel Danışma Kurulu

*Prof. Dr. Ali Kemal YILDIZ, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Ayhan DÖNER, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Ayşe Füsun ARSAVA, Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Berrin AKBULUT, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Cavid ABDULLAHZADE, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Cemil KAYA, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Ebru CEYLAN, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Ekrem KURT, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Elif UZUN, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Emre ESEN, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Enver BOZKURT, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Ertan DEMİRKAPI, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Fulya ERLÜLE, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Gökhan GÜNEYSU, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Hacı KARA, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Hakan KARAKEHYA, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Haluk BURCUOĞLU, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*Prof. Dr. Haluk Nami NÖMER, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

- Prof. Dr. Havva KARAGÖZ**, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Hüseyin BAĞCI**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN**, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. İpek SAĞLAM**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. İsmail KAYAR**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. İsmail Yılmaz ASLAN**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Mehmet BAHTİYAR**, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Mehmet Tevfik GÜLSOY**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Muhammed Fatih UŞAN**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Murat ATALI**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Murat TOPUZ**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Murat Volkan DÜLGER**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Musa AYGÜL**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Prof. Dr. Öğuz Sadık AYDOS**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Olgun DEĞİRMENCİ**, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Ömer Adil ATASOY**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Selçuk ÖZTEK**, FSM Vakıf Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Sibel ÖZEL**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Umur YENİOCAK**, İstanbul Altınbaş Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Vecdi AKYÜZ**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Veli Özer ÖZBEK**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR**, Kıbrıs İlim Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Prof. Dr. Zehreddin ASLAN**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Abdurrahman SAVAŞ**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL**, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Doç. Dr. Aysun BEYDOLA**, Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Cüneyt PEKMEZ**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Gizem PERÇİN**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Hüseyin BİLGİN**, Konya Bölge İdare Mahkemesi
- Doç. Dr. Mehmet AKÇAAL**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Muhammed DEMİREL**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Neslihan GÖKTÜRK**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Hakkı Hakan ERKİNER**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Nuri ERDEM**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Doç. Dr. Pakize Ezgi AKBULUT**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Aslı TOPUKÇU İDUÇ**, Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan ÖZTEZEL**, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Atakan UZUN**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Ayşen ÇİLENTİ KONURALP**, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Buket ABANOZ ÖZTÜRK**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Burçak TATLI**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Büşra ERDEM**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Derya KESKİNCİ**, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Elif ŞEN BOYNUĞRİ**, Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Elif YAVUZ TANAYDIN**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÇETİN**, Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Evrim KERMAN**, Özyeğin Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Gizlem TURAN**, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dr. Öğr. Üyesi Hakan GÜNDÜZ**, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

*Dr. Öğr. Üyesi Hande DOĞAN, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Hayriye Şen DOĞRAMACI, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi İclal DAĞLIOĞLU ŞANLI, Süleyman Demirel Üniversitesi İkt. ve İdari Bilimler Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi İlhan YİĞİT, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Kemal ATASOY, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Kemale Leyla BİNGÖL, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Mehtap İpek İŞLETEN, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÛTÛNCÛ, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Cahit GÛNEL, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Orhan Emre KONURALP, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Özge KURU, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Pınar YAŞAR ŞATIROĞLU, Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Seda ERGÛNEŞ EMRAĞ, İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Şaban Cankat TAŞKIN, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Dr. Öğr. Üyesi Tuğba SEMERCİ VURALOĞLU, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

# İçindekiler

## Araştırma Makalesi

### Tele Çalışmada İşyeri Kavramı

*The Concept of Workplace in Teleworking*

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, Arş. Gör. Melis KUTLU.....119

### Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih

*In the Light of the Court of Cassation Decisions, Termination in Case of Fighting and Taunting at the Workplace*

Doç. Dr. Ali EKİN.....159

### Eser Sahipliğinde Gerçek Kişi Olma Şartının Yerindeligi Üzerine Bir İnceleme: Tüzel Kişiler Eser Sahibi Olabilir Mi?

*An Examination On The Relevance Of The Requirement To Be A Natural Person To Own An Artistic Work: Can Legal Persons Be Authors?*

Cemil ŞAAR.....191

### Anonim Şirketlere Kayyım Atanması Ve Temsil Yetkisi

*Appointment of Trustees for Joint Stock Companies and Scope of Representation Authority*

Av. Hasan BerkTORAMAN.....215

### Alkollü Araç Kullanmanın Kusur Durumuna Etkisi Hakkında Bir Değerlendirme

*An Assessment of the Effect of Drinking and Driving on Fault Status*

Melike ARSLAN BAL.....253

## **Doi Listeleri - DOI Numbers**

Genel DOI: 0.17932/IAU.HFD.2015.018

Cilt 10 Sayı 2 DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018/2024.1002

### **Tele Çalışmada İşyeri Kavramı**

*The Concept of Workplace in Teleworking*

Prof. Dr. Nursen CANIKLIOĞLU, Arş. Gör. Melis KUTLU

10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd\_v010i2001

### **Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih**

*In the Light of the Court of Cassation Decisions, Termination in Case of Fighting and Taunting at the Workplace*

Doç. Dr. Ali EKİN

10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd\_v010i2002

### **Eser Sahipliğinde Gerçek Kişi Olma Şartının Yerindeliği Üzerine Bir İnceleme: Tüzel Kişiler Eser Sahibi Olabilir Mi?**

*An Examination On The Relevance Of The Requirement To Be A Natural Person To Own An Artistic Work: Can Legal Persons Be Authors?*

Cemil ŞAAR

10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd\_v010i2002

### **Anonim Şirketlere Kayyım Atanması Ve Temsil Yetkisi**

*Appointment of Trustees for Joint Stock Companies and Scope of Representation Authority*

Av. Hasan Berk TORAMAN

10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd\_v010i2004

### **Alkollü Araç Kullanmanın Kusur Durumuna Etkisi Hakkında Bir Değerlendirme**

*An Assessment of the Effect of Drinking and Driving on Fault Status*

Melike ARSLAN BAL

10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd\_v010i2005

# Editörden

Merhaba,

*İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi bu sayısı ile yayın hayatına devam ediyor. Bu sayı ile birlikte Dergipark üzerinden makale kabulüne de başladık. Bundan sonraki ana hedef tanınmış endexlere girebilmek. Bu yöndeki çabalar devam ediyor. Amacı hukukun teorik ve uygulamalı boyutlarında, hem kamu ve hem de özel hukuk alanında akademik yayın yapmak olan Dergimizin bu sayısında önceki editoryal ekip faaliyetine devam ediyor. Danışma ve Yayın Kurullarını genel olarak muhafaza eden Dergide Editörlüğü bu sayıda da öncekinde olduğu gibi Prof. Dr. Ufuk AYDIN, yardımcılıklarını ise Dr. Öğr. Üyesi Dilara BAYTAROĞLU ve Arş. Grv. Dr. Melis KUTLU yaptı.*

*Hatırlatalım ki, asıl hedefi akademik hayata hakemli makalelerle kaliteli katkılar sunmak olan Dergi, makul sayıda hakemsiz makaleye de ev sahipliği yapacaktır. Temel yayın dilimiz Türkçedir.*

*Dergimizin bu sayısında beş adet hakemli makale bulunmaktadır. Bunlardan ilki "Tele Çalışmada İşyeri Kavramı." Makalenin yazarları Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ve Arş. Grv. Melis KUTLU'dur. İkinci makale "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih" ismini taşıyor. Makale Doç. Dr. Ali EKİN tarafından kaleme alınmıştır. Üçüncü makalenin ismi "Eser Sahipliğinde Gerçek Kişi Olma Şartının Yerindeliği Üzerine Bir İnceleme: Tüzel Kişiler Eser Sahibi Olabilir Mi?" Makale Cemil ŞAAR tarafından yazılmıştır. Dördüncü makale ise "Anonim Şirketlere Kayyım Atanması ve Temsil Yetkisi" ismini taşımakta olup, Hasan Berk TORAMAN tarafından yazılmıştır. Nihayet son makale "Alkollü Araç Kullanımının Kusur Durumuna Etkisi Hakkında Bir Değerlendirme" adını taşımakta olup Melike ARSLAN BAL tarafından kalme alınmıştır.*

*Dergiye yazar olarak katkıda bulunmuş, hakemlik ve editör yardımcılığı görevini üstlenmiş tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyor; Aralık 2024 yılı sayımızın tüm okuyuculara yararlı olmasını diliyorum.*

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Editör





## **TELE ÇALIŞMADA İŞYERİ KAVRAMI\***

**Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU\*\***

**Arş. Gör. Melis KUTLU\*\*\***

**ÖZ:** Hukukumuzda birçok çalışma şekli mevcut olup, iş hukukunun dinamik yapısı ve dönemin ekonomik ve sosyal koşulları gereği, farklı zamanlarda farklı çalışma şekilleri ön plana çıkabilmektedir. Bunun en çarpıcı ve güncel örneği ise “tele çalışma”dır. Gerçekten Covid-19 Pandemisi döneminde bu çalışma biçiminde ciddi bir artış yaşanmış, o dönemdeki sokağa çıkma yasağının ve kişiler arasındaki sosyal mesafenin korunması zorunluluğu sebebiyle tele çalışma bulaş riskini azaltan kurtarıcı bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretide farklı tanımlamaları yapılmış olan tele çalışmanın, mevzuatımızda bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu m.14/4’de pozitif temelini bulan “uzaktan çalışma” modelinin içinde bu çalışma biçimine de yer verilmiştir. 2021 yılında çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de tele çalışmaya özgü bir tanım veya düzenleme bulunmamaktadır. Daha da önemlisi tele çalışmada işyeri kavramı tanımlanmış değildir. Oysa tele çalışmada işyeri kavramı esnekleşmekte, geleneksel anlamının dışında bir işyeri/çalışma yeri kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelmektedir. Bu çalışmada da tele çalışmanın türleri bakımından işyeri kavramı konusu ele alınmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** *Uzaktan çalışma, Tele çalışma, İşyeri, Home-Office, Paylaşımlı İşyeri (Tele Merkez), Gezici Tele Çalışma, Bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) araçları*

---

\* Bu çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Doktora Programı kapsamında, Melis KUTLU’nun “İş Hukukunda Tele Çalışma” başlıklı yayınlanmamış doktora tezinden türetilmiş olup, tez danışmanı Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ile birlikte kaleme alınmıştır.

\*\* Profesör Doktor; Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, mail: nursenca@hotmail.com , ORCID No.: 0000-0001-5864-8270.

\*\*\* Araştırma Görevlisi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, mail: meliskutlu@aydin.edu.tr , ORCID No.: 0000-0003-4629-4633.

## THE CONCEPT OF WORKPLACE IN TELEWORKING

**Abstract:** There are many forms of employment in our law, and different forms of employment may come to the fore at different times due to the dynamic structure of labour law and the economic and social conditions of the period. The most striking and current example of this is “teleworking”. Indeed, during the Covid-19 Pandemic, there was a significant increase in this form of work, and teleworking emerged as a savior form of work that reduces the risk of infection due to the curfew at that time and the necessity to maintain the social distance between people.

Telework, which has different definitions in the doctrine, does not have a definition in our legislation. However, this type of work is also included in the “remote working” model, which finds its positive basis in Art. 14/4 of the Labour Code No. 4857. There is no definition or regulation specific to telework in the Remote Working Regulation issued in 2021 too. More importantly, the concept of workplace is not defined in teleworking. However, in teleworking, the concept of workplace becomes flexible and a workplace concept other than its traditional meaning emerges. In this respect, the question arises whether the place where the work is performed in teleworking is legally considered as a workplace. In this study, the concept of workplace will be discussed in terms of the types of teleworking.

**Key Words:** Remote work, Telework, Workplace, Home-Office, Shared Workplace (Tele-Centre), Mobile Telework, Information and communication Technologies (ICT) tools

### Giriş

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş ilişkilerini de etkilemekte, “ihtiyaçlar” ya da “olanaklar” İş Hukukunda yeni kavram ve yeni çalışma biçimleri yaratmaktadır. Bu açıdan tele çalışma özel bir örnektir. Gerçekten Covid 19 Pandemisi öncesinde Batı ülkelerinde yavaş yavaş uygulanmaya başlanan bu çalışma biçimi, 2019 yılında Çin’de başlayan ve 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” olarak ilan edilen Covid-19 salgınında tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bir anda çok yaygın bir çalışma biçimine dönüşmüştür. Bu çalışma biçiminde işçinin işgörme edimini işyerinden uzakta, sıklıkla da dışarı çıkma ihtiyacı olmadan evinde, diğer çalışanlardan izole biçimde ifa edebiliyor oluşu tele çalışmayı Pandemi döneminde virüsün bulaş riskini ortadan kaldırmak için uygulanabilecek en önemli ve kurtarıcı çalışma biçimi haline getirmiştir.

Covid 19 pandemisi döneminin yarattığı zorlayıcı koşullar sebebiyle zorunlu olarak tercih edilen tele çalışma, günümüzde artık yarattığı

kolaylıklar sebebiyle zorunlu biçimde değil, tercih edilen bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Bu çalışma biçiminin mümkün olduğu pek çok iş alanında, çalışanların önemli bir kısmı, iş görme edimlerini evlerinden veya tercih ettikleri bir başka yerden ya da karma (hibrit) olarak bazı günlerde evlerinden bazı günlerde ise işverene ait işyerinden ifa etmeye başlamışlardır. Uygulamada genellikle “*home-office çalışma*” olarak ifade edilen “*evde tele çalışma*” modeli günümüzde artık sıkça rastlanan bir çalışma biçimine dönüşmüştür.

Tele çalışmayı da kapsayan uzaktan çalışma hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanununun<sup>1</sup> 14. maddesinin 4. fıkrasında ve devamında düzenlenmektedir. Ayrıca yukarıda belirttiğimiz gelişmeler sonucunda, yıllardır çıkması beklenen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği<sup>2</sup> de Pandemi döneminde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak her iki düzenlemede de uzaktan çalışmada işyerine yönelik özel bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa fabrika modeli üzerinde şekillenen tipik iş ilişkilerindeki işyeri kavramının anlamı ve kapsamı atipik iş ilişkilerinde yetersiz kalabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, işyerinin İş Hukukundaki geleneksel anlamı uzaktan çalışma ile çok da uyumlu değildir. Zira bu çalışma biçiminde iş, işverenin fiziki anlamdaki işyerinde görülmemekte, bazen işçinin evinde bazen de öğreti ve uygulamada farklı şekillerde isimlendirilen çok farklı yerlerde ifa edilebilmektedir. Bu durum ise tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuki niteliğinin belirlenmesi ihtiyacını da beraberinde getirmektedir.

Biz bu çalışmada tele çalışmada işyeri kavramını açıklamaya çalışacağız. Ancak işyeri kavramına geçmeden önce kısaca tele çalışma kavramı ve türleri üzerinde duracağız.

## I. TELE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

### A. Tele Çalışmanın Tanımı

Tele çalışma kavramı, Yunanca “*uzak*” anlamına gelen “*tele*” ön ekinin “*çalışma*” kelimesinin önüne gelmesiyle oluşmuştur<sup>3</sup>. Öğretide tele çalışmanın birbirinden farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlardan birine göre tele çalışma, “*endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi teknolojilerinde yaşanan yoğun gelişmelerin iş ilişkilerini ve alışılmış iş organizasyonlarını dönüştürmesi sonucunda*

<sup>1</sup> RG, 10.06.2003, 25134.

<sup>2</sup> RG, 10.03.2021, 31419.

<sup>3</sup> *Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal, 2011, 38; Denizli Öztürk, Banu: Türk İş Kanunu'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, 66; Öztürk İnal, Beyza: Uzaktan Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, 19; Bozkurt, Deniz: Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, 23.*

ortaya çıkan, işin en azından belirli bir kısmının işin merkez ofislerinden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde telematik teknolojileri vasıtasıyla yerine getirildiği çalışma şekli”ni ifade etmektedir<sup>4</sup>. Bir başka tanıma göre ise tele çalışma, “çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri bir çalışma şekli”dir<sup>5</sup>.

Karşılaştırmalı hukukta da tele çalışmanın ortak bir tanımı yapılmamıştır. Alman öğretisinde yer alan bir tanıma göre tele çalışma, “bilgi ve iletişim teknolojilerinin desteğiyle, işverenin veya müşterinin bulunduğu yerden uzakta gerçekleştirilen faaliyetleri tanımlamak için kullanılan genel bir terim”dir<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Civan, Orhan Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İHSGHD, C. 7, S.26, 2010, 135.

<sup>5</sup> Kandemir, 41. Öğretilerde yer alan diğer bazı “tele çalışma” tanımları için bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023, 229; Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024, 291; Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023, 174-175; Aydın, Ufuk: “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, 353; Alp, Mustafa: “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, 800; Özdemir, Erdem: “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, 2021, 14; Soysal, Tamer: “Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 3, S. 9, 2006, 135; Günay, Arkin: Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018, 81-82; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, 158; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Savaş Kutsal, F. Burcu: “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişisine Etkisi, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, 56; Turna, Fatma: ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021, 26; Balkır Gülen, Başak: Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, 38; İkizler, Murat: Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012, 184; Yayvak Namli, İrem: Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri ile İş Sağlığı Ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024, 13; Bozkurt, 23; Aydın, Candan: Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, 11-12; Cıstak, Sena: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, 17; Demir, Kübra: “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, 2513-2515; Aykaç, Hande Bahar: “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, 223; Pinhas, Mordo Murat: Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007, 51; Güney Erdoğan, Kübra: Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024, 35-35; Zehiroğlu, Şeyma: Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024, 74; Pehlivan, Metin: “Uzaktan Çalışma”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2024, 249-250; Anıkaydın, İlayda: “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022, 2-4, bkz. [https://www.researchgate.net/publication/358347076\\_IS\\_HUKUKUNDA\\_TELE\\_CALISMA](https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_CALISMA) (E.T. 20.03.2024).

<sup>6</sup> Bkz. Godehardt, Birgit: Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, (unter Mitarbeit von Andrea Worch), Opladen, Westdeutscher, 1994, 41. Alman öğretisinde yer alan diğer bazı “tele çalışma” tanımları için bkz.

Avrupa Komisyonunun Avrupa sosyal ortakları ile yaptığı müzakereler sonucunda 16.07.2002 tarihinde imzalanan ve tele çalışma bakımından en önemli uluslararası belge olarak nitelendirilebilecek olan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasının<sup>7</sup> 2. maddesinde ise tele çalışma, “Bir iş ilişkisi veya bir iş sözleşmesi çerçevesinde, aynı zamanda işyerinde yapılabilecek bir işin, bu işyeri dışında, iletişim teknolojileri aracılığıyla düzenli şekilde yapılmasına olanak tanıyan bir iş organizasyonu/işin yapılma şekli” olarak tanımlanmıştır.

Hukumumuzda da tele çalışmanın doğrudan bir tanımına yer verilmemiştir. Ancak 06.05.2016 tarihinde yapılan değişiklikle 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine bu çalışma şekline ilişkin bir hüküm eklenmiş, uzaktan çalışma kavramı içinde tele çalışma da düzenlenmiştir. Kanuna göre, uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamına işgörme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”dir (m.14/4). Söz konusu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışma “evde çalışma” ve “tele çalışma” şekillerinin çatı (üst) kavramı niteliğini taşımakta<sup>8</sup>, bu kavram içinde tele çalışma da düzenlenmektedir.

## B. Tele Çalışmanın Unsurları

### 1. Genel Olarak

Yukarıda belirttiğimiz üzere öğretilerde tele çalışmanın tanımına ilişkin bir görüş birliği bulunmamasına karşın, bu çalışma şeklinin unsurlarını “organizasyon”, “mekân” ve “teknoloji” kavramlarının oluşturduğu hususunda görüş birliği olduğunu söylemek mümkündür<sup>9</sup>. Gerçekten öğretilerde yapılan tele çalışma tanımlarının yarısından fazlasında “organizasyon”,

---

Vogelsang, Hinrich, (begründet von. Günter SCHAUB) Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 16. Auflage, München, C. H. Beck, 2021, §164, Rn. 2; Wedde, Peter: Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002, Rn.1; Schmidt, Klaus/Koberski, Wolfgang/Tiemann, Barbara/Wascher, Angelika: Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Beck'sche, 1998, §2, Rn. 73.

<sup>7</sup> Söz konusu anlaşma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kandemir, 52 vd.

<sup>8</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 226; Süzek/Başterzi, 291.

<sup>9</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; Aydın, İş Hukuku, 175; Aydın, Tele Çalışma, 352-353; Alp, Tele Çalışma, 798; Özdemir, Tele-Çalışma, 133; Dulay Yangın, Dilek: “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Tankut CENTEL (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2018, 224; Ergüneş Emrağ, Seda: “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 13, S. 51, 2016, 1418; Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014, 33; Güney Erdoğmuş, 37-38. Alman öğretisinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışma “mekân” ve “teknoloji”nin yanı sıra “sözleşmesel ilişki” ve “zaman” olmak üzere toplam dört unsurdan oluşmaktadır, bkz. Haddon, Leslie/Brynm, Malcolm: “The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers”, New Technology, Work and Employment, Vol. 20, No. 1, 2005, 3 vd.; Aydın’a göre de “zaman” kavramı, tele çalışmada önemli bir anlam taşımaktadır, bkz. Aydın, Tele Çalışma, 353.

“mekân” ve “teknoloji” kavramları esas alınmaktadır<sup>10</sup>.

## 2. Organizasyon

Genel olarak organizasyon öğretide “amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin tanımlanması ve gruplanması, işleri yapacak kişilerin yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, insanların bir arada en etkin biçimde çalışabilmesi için gerekli ilişkiler ortamının hazırlanması” olarak tanımlanmaktadır<sup>11</sup>. Bu açıdan organizasyon kavramı hem işi hem de insanı rasyonelize etmenin bir aracını oluşturmakta, böylece kontrol ve etkinlik sağlanmaktadır<sup>12</sup>. Tele çalışmanın başlıca unsurlarından biri olan “organizasyon” kavramı genel anlamıyla, yapılacak işi belirlemek ve gruplandırmak, sorumluluk ve yetkiyi tanımlamak ve beraberinde hedeflere ulaşmada insanların birlikte en etkin şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla ilişkiler kurma sürecini ifade etmektedir<sup>13</sup>. Tele çalışmada ise bu kavramın, tele çalışanın, işverenin emir ve talimatına dahil olacak şekilde, işverenin kurmuş olduğu ve işletme riskini üstlendiği bir alım, üretim ve satım düzeninin parçası olması anlamında olduğu belirtilmiştir<sup>14</sup>. Şüphesiz ki doktrindeki bu tanım, organizasyon kavramının genel anlamına değil, “iş organizasyonu” kavramına ilişkindir. Bu açıklamaların da gösterdiği gibi örgütsel bir bütünü ifade eden “iş organizasyonu” kavramı, mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işgücünden oluşan sürekli bir örgütlenmeyi ifade eden “işyeri” kavramına göre daha geniş bir anlama sahiptir<sup>15</sup>.

Bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için bu konuda bir iş organizasyonu oluşturulması tek başına yeterli olmayıp, bu çalışmanın işverenin iş organizasyonu kapsamında “sürekli ve düzenli” şekilde yürütülmesi de gerekmektedir<sup>16</sup>. Nitekim Tele Çalışma Hakkında Avrupa

<sup>10</sup> Kandemir, 40. Ayrıca öğretilde, tele çalışmanın tele çalışan, işveren ve devlet bakımından olumlu ve olumsuz yanları bulunduğu ifade edilmektedir. Örneğin, bu çalışma modeli tele çalışanlar bakımından çalışma sürelerinde esneklik sağlamasına karşın, sosyal izolasyon riskini de beraberinde getirmektedir. İşverenler bakımındansa geniş bir işçi havuzundan istihdam olanağı sağlamasına karşın, işverenlerin tele çalışan üzerindeki denetim ve gözetim olanağını güçleştirmektedir. Devlet bakımındansa, özellikle evde tele çalışmada, trafikte ve çevre kirliliğinde azalma, ulaşımda harcanan enerji kaynaklarından tasarruf gibi olumlu yanlar taşımakta olmasına karşın, esasen bir kamusal faaliyet alanı olan üretimin özel alana hapsedilmesi gibi olumsuz özelliklere de sahiptir. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kandemir, 34 vd.; Günay, 84 vd.; Öztürk İnal, 34 vd.

<sup>11</sup> Genç, Nurullah: Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2017, 50.

<sup>12</sup> Sayılar, Yücel: “Organizasyon”, TÜBİTAK Bilim ve Toplum Başkanlığı Popüler Bilim Yayınları, <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/organizasyon> (E.T. 05.01.2025).

<sup>13</sup> Bkz. <https://www.iienstitu.com/blog/organizasyon-nedir> (E.T. 05.01.2025).

<sup>14</sup> İkizler, 184-185.

<sup>15</sup> Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016, 207.

<sup>16</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, 230; Aydın, İş Hukuku, 175; Alp, Tele Çalışma, 799; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Savaş Kutsal, 56; Aydınöz, 63; Özdemir, Olgun: “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve

Çerçeve Anlaşmasında yer alan tele çalışma tanımında da bu çalışmanın düzenli şekilde yapılmasının arandığı ve bir iş organizasyonu/işin yapılma şekli olarak kabul edildiği görülmektedir. Yine, ETUC tarafından hazırlanan “*Voluntary agreement on telework*” isimli kılavuzda ve Belçika, Fransa ve Lüksemburg gibi ülkelerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışma bakımından “*düzenlilik*” ölçütü aranmaktadır<sup>17</sup>.

Hukukumuzda da 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan uzaktan çalışma tanımında bu çalışmada işgörme ediminin “*işverenin iş organizasyonu kapsamında*” yerine getirileceği açıkça ifade edilmiştir. Organizasyon kavramı az ya da çok düzenliliği ve sürekliliği gerektirdiği için ülkemizdeki yasal düzenlemenin bu unsura işaret ettiğini söylemek mümkündür.

### 3. Mekân (Mesafe)

Tele çalışmanın ikinci unsuru olan mekân (mesafe) kavramı, esasen işin tamamen veya kısmen işyeri dışında başka bir yerde, yani işyerinden (merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden) uzakta ifa edilmesini; çalışmayla, bu çalışmanın sonucunun beklendiği yer arasında mesafe olmasını ifade etmektedir<sup>18</sup>. Öyle ki bilgi teknolojilerindeki değişim, iş ilişkileri bakımından, mekândan bağımsızlaşma (işyerisizleşme) sonucunu da beraberinde getirmektedir<sup>19</sup>. Tele çalışma, işverenin geleneksel (klasik) anlamdaki işyerinden<sup>20</sup> uzakta yapılan bir çalışma olduğundan, işçinin

Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, UAÜHFD, C. 4, S. 8, 2016, 86; Demir, 2515.

<sup>17</sup> Aydınöz, 64; ETUC interpretation guide, 10, İlgili kılavuz için bkz. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf) (E.T. 20.03.2024). Söz konusu toplu iş sözleşmelerine örnek olarak, Lüksemburg’da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesi gösterilebilir. İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. “CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2020 RELATIVE AU REGIME JURIDIQUE DU TELETRAVAIL”, <https://www.uel.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-teletravail-convention-ogbl-lcgb-uel.pdf> (E.T. 20.03.2024).

<sup>18</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; İzikler, 185; Denizli Öztürk, 73; Aydınöz, 53-54; Öztürk İnal, 25; Dulay Yangın, Dilek: “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümler ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, 150; Küçük, Doğan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Ankara, Adalet, 2023, 127.

<sup>19</sup> Baysal, Ulaş: “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Kübra DOĞAN YENİŞEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2021, 482.

<sup>20</sup> Doğan Yenisey’e göre, geleneksel anlamda işyeri, “işçinin bünyesinde iş görme borcu ifa ettiği, kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunduğu, bağımlılığın açık bir biçimde görülebildiği; işçi ile işveren arasındaki güç ilişkisinin hiyerarşi biçiminde hukuki şekle büründüğü mekândır”. Doğan Yenisey, Kübra: “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, 177; Öğretide bu kavramın, “genellikle ticari kazancın elde edildiği işletmenin bulunduğu; yapılan işin niteliği dikkate alınmak suretiyle işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yer” olarak da ifade edildiği görülmektedir, bkz. Öztürk İnal, 23; Kara, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, Seçkin, 2022, 48. Özkan’a göre, klasik anlamda işyerinin sınırlarına, işyerine bağlı yerler ve eklentiler dâhil edilmemekte; işyeri yalnız asıl işin yapıldığı işverene ait fiziksel mekândan ibaret sayılmaktadır Özkan, Zeynep Aslı: İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu,

işverenin geleneksel işyerinde iken bütün gün BİT araçları kullanarak çalışması, bu çalışmaya tele çalışma niteliği kazandırmayacaktır<sup>21</sup>.

4857 sayılı Kanunda da evde çalışma ve tele çalışmanın üst kavramı olan “uzaktan çalışma” ifadesinin kullanılmış, böylece kanun koyucu tarafından mesafe kavramı özel olarak vurgulanmıştır. Yine Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasında yer alan tele çalışma tanımında, bu çalışma biçimi “işverene ait işyeri dışında yerine getirilen bir iş organizasyonu” olarak ifade edilmektedir. Esasında tele çalışmayı geleneksel çalışmadan ayırt edici en önemli unsurlarından birini oluşturan bu unsur, işçiye işgörmeye edimini ifa edeceği yeri belirleme özgürlüğü de vermektedir<sup>22</sup>. Gerçekten tele çalışmada iş işçinin evinde görülebileceği gibi, buradan tamamen farklı bir yerde de görülebilmektedir<sup>23</sup>. Bu bağlamda tele iş sözleşmesine konu işin yolda, otele, parkta veya müşteri tesisi gibi yerlerde ya da paylaşımlı ofislerde (tele merkezlerde) yürütülmesi mümkündür<sup>24</sup>.

#### 4. Teknoloji

Tele çalışmanın diğer bir unsuru olan teknoloji kavramı, “bir sanayi dalı ile ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi”yi ifade etmektedir<sup>25</sup>. Söz konusu teknoloji unsuru sayesinde, iş gücü işyerine mekânsal olarak bağlı olmaktan çıkmaktadır<sup>26</sup>.

Teknoloji kavramı, tele çalışmanın ayırt edici unsuru olarak kabul edilmektedir<sup>27</sup>. Gerçekten, tele çalışmanın işin işyeri dışında görüldüğü diğer iş ilişkilerinden ayırt edilmesi bakımından teknoloji unsuru büyük öneme sahiptir<sup>28</sup>. 4857 sayılı Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan uzaktan çalışmanın tanımında da, işin “teknolojik iletişim araçları” ile yerine getirilmesi unsuruna özel olarak yer verilmiştir.

Tele çalışmada iş, tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi BİT araçlarıyla kurulmuş bir iletişim sistemi kapsamında görülmekte

---

İstanbul, On İki Levha, 2019, 163.

<sup>21</sup> Kılıç, Gözdenur: “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, 809.

<sup>22</sup> Denizli Öztürk, 73; Bozkurt, 33.

<sup>23</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; Kara, 54.

<sup>24</sup> Alp, Tele Çalışma, 798; Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 168; İkizler, 185; Denizli Öztürk, 73; Ergüneş Emrağ, 1418; Anıkaydın, 9; Kara, 112; Güney Erdoğmuş, 37.

<sup>25</sup> Tokol, Aysen: Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019, 139. Teknoloji unsurunun, özellikle platform çalışma alanlarında kullanılan masaüstü ve dizüstü bilgisayarları, akıllı telefonları, internet bağlantısını ve 4.5 G teknolojisini kapsamına alan güncel tüm bilgi işlem teknolojileri anlamında olduğu yönünde bkz. Küçük, 126-127.

<sup>26</sup> Aydınöz, 71-72.

<sup>27</sup> Doğan, Sevil: İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022, 263; Demir, 2514; Günay, 82; Cıstak, 31, 60; Aydın, Evden Çalışma, 13.

<sup>28</sup> Aydınöz, 71.



ve görülen işin sonuçları da yine bu araçlar aracılığıyla elektronik ortamda işverene iletilmektedir<sup>29</sup>. Bu bakımdan tele çalışmanın, teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bir çalışma olarak nitelendirilmesi yanlış olmayacaktır. Burada ayrıca belirtmemiz gerekir ki, mesafe unsuru olmadan yalnız teknoloji ve organizasyon unsurunun varlığı, bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilmesi bakımından yeterli olmayacaktır<sup>30</sup>. Zira günümüzde çoğu iş ilişkisinde BİT araçlarının yoğun şekilde kullanıldığını söylemek mümkündür. Örneğin, işverenin geleneksel anlamda işyerinde çalışan bir işçinin işvereni ile bu bağlamda yöneticisi ya da diğer iş arkadaşları ile BİT araçları (örneğin, telefon, bilgisayar) vasıtası ile bilgi alışverişinde bulunması ya da veri aktarması, yaptığı çalışmanın tele çalışma olduğu anlamına gelmeyecektir. Gerçekten teknolojinin yoğun kullanımını tele çalışmanın varlığı için yeterli görmek, günümüzde BİT araçlarıyla görülen birçok işin isabetsiz bir şekilde tele çalışma olarak nitelendirilmesine; dolayısıyla da tele çalışmanın kapsamının yersiz bir şekilde genişlemesine yol açar<sup>31</sup>.

## C. Tele Çalışma Çeşitleri

### 1. Genel Olarak

Tele çalışmanın uygulanma biçimleri dikkate alındığında uygulamada tele çalışmaya özgü tek bir yöntem olmayıp, bu çalışma çeşitli şekillerde yapılabilmektedir. Bu bakımdan bazı kriterleri dikkate alarak tele çalışmayı farklı gruplara ayırmak mümkündür. Bu bağlamda tele çalışma; 1) İşin görüldüğü mekân, 2) İşin niteliği, 3) İşin görüldüğü zaman ve 4) Ana ofis ile bağlantının biçimine göre dört farklı gruba ayrılabilir. Ancak bizim çalışma konumuz bakımından tele çalışmanın mekân esaslı türleri önem taşımaktadır. Bu nedenle aşağıda bu çalışma türleri üzerinde durulacaktır.

### 2. Mekân Esaslı Tele Çalışma Biçimleri

#### a) Evde Tele Çalışma

##### aa) Genel Olarak

Evde çalışmayı genel olarak iki alt sınıfa ayırmak mümkündür. Bunlardan bir tanesi “*geleneksel anlamda evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi)*”, diğeri ise “*evde tele çalışma*”dır. Çalışmamızda, konumuzla ilişkisi sebebiyle evde tele çalışma bakımından işyeri kavramı üzerinde duracağız.

<sup>29</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, 230; Özkan, 167. İş mevzuatımızda her ne kadar tele çalışmada görülen işin sonucunun elektronik ortamda işverene iletilmesi zorunluluğu öngörülmemiş olsa da Macaristan gibi bazı ülkelerde yer alan tele çalışmaya ilişkin düzenlemelerde iş sonucunun elektronik araçlar vasıtasıyla iletileceğinin kabul edildiği görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, dn. 397, 84.

<sup>30</sup> Ergüneş Emrağ, 1419; Denizli Öztürk, 75.

<sup>31</sup> Ergüneş Emrağ, 1419.

Evde tele çalışma, günümüzde tele çalışmanın en yaygın olarak uygulanan şeklidir<sup>32</sup>. Özellikle de geride bıraktığımız Covid-19 pandemisi döneminde uygulanan sokağa çıkma yasakları karşısında, bu tele çalışma modelinin yaygınlaşması kaçınılmaz olmuştur. Evde tele çalışma, evde çalışan kişinin bu çalışmasını teknolojik iletişim araçlarını (bilgisayar, akıllı telefon, fax vb.) kullanarak fakat yine bir işverene bağımlı olarak yerine getirdiği bir çalışma şeklidir<sup>33</sup>. Bu çalışma biçimi günlük hayatta genel olarak “*home-office çalışma*” şeklinde adlandırılmaktadır. Ayrıca öğretilde, evde tele çalışma evde çalışmanın modern türü olarak da nitelendirilmektedir<sup>34</sup>.

Evde tele çalışmanın da kendine özgü alt kategorileri bulunmakta olup; bunlar, “*tam gün esaslı evde tele çalışma*” ve “*kısmen evde tele çalışma*”dır.

### **bb) Tam Gün Esaslı Evde Tele Çalışma**

Tam gün esaslı evde tele çalışma, evde tele çalışmanın işçinin işverenin geleneksel anlamdaki işyerine gitmediği; tam anlamıyla “*ev ofis*” biçiminde çalıştığı şeklidir<sup>35</sup>. Tam gün esaslı evde tele çalışmaya, daha çok veri girişi, yazım, anket kodlama, telefon cevaplama, tele satış veya rutin idari işler gibi düşük vasıflı büro işlerinde rastlanmakta olup, bu açıdan ilgili tele çalışma şekli geleneksel anlamda evde çalışmayı anımsatmaktadır<sup>36</sup>.

Evde tele çalışmanın bu biçiminde iş, tek bir işveren veya bir aracı için görülmektedir<sup>37</sup>. Yine bu tür tele çalışmada işçilerin evleri *adeta işyerleri* konumuna geçmekte olup, bu sebeple çalışma yaşamları ile sosyal yaşamları arasındaki dengenin sağlanması genellikle güçleşmektedir<sup>38</sup>.

### **cc) Karma (Hibrit) Model/Kısmen Evde Tele Çalışma**

Dönüşümlü ya da son dönemde daha çok tercih edilen biçimiyle hibrit/karma tele çalışma olarak da adlandırılan kısmen evde tele çalışma, “*işverenin mekânı esaslı*” olan ve kimi zaman “*müşterinin mekânında*” veya “*yolda*” ifa edilen çalışmanın, “*ev esaslı*” çalışma ile birleşiminden oluşan tele çalışma şeklidir<sup>39</sup>. Bu tür tele çalışmada işçi haftanın bir veya iki günü işverenin işyerinde iş görmekteyken, benzer oranda bir zamanda da müşterilerin, satıcıların veya diğer şirketlerin mekânlarında ve evde iş

<sup>32</sup> Günay, 85; Güney Erdoğan, 39; Alp, Elif. Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, 50.

<sup>33</sup> Tuncay, Aziz Can: “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 18, S. 69, 2021, 26.

<sup>34</sup> Tuncay, Evden Çalışma, 26.

<sup>35</sup> Günay, 85.

<sup>36</sup> Erdem, Ziya: Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004, 80; Soysal, 148; Civan, 636; Denizli Öztürk, 78; Alp, Evde Çalışma, 51; Bozkurt, 36.

<sup>37</sup> Erdem, 80; Soysal, 148; Alp, Evde Çalışma, 51

<sup>38</sup> Soysal, 148; Günay, 85; Denizli Öztürk, 78

<sup>39</sup> Erdem, 77; Soysal, 148; Denizli Öztürk, 78; Bozkurt, 36.

görmektedir. Tam süreli evde tele çalışmadan farklı olarak, kısmen evde tele çalışmaya daha çok finansal analiz uzmanlığı ve yazılım bakım mühendisliği gibi yüksek vasıflı meslek gruplarında rastlanmaktadır<sup>40</sup>.

Bu çalışma biçiminde, çalışan dengeli bir biçimde işyeri ile bağımlı koruyabilmekte; dolayısıyla, evde tele çalışmanın bu şekilde tam süreli evde tele çalışma sebebiyle ortaya çıkan sorunlar dengelenebilmektedir<sup>41</sup>. Zira sürekli bir biçimde evde tele çalışmada ortaya çıkan yalnızlaşma uzaktan çalışmanın bu biçiminde işçiye sosyalleşme imkanı da tanımaktadır. Ayrıca konumuz açısından işçinin işyerinin neresi olduğu noktasında daha fazla belirlilik de sağlamaktadır.

## **b) Paylaşımlı İşyerinde (Tele Merkezde) Tele Çalışma**

### **aa) Genel Olarak**

Paylaşımlı işyeri (tele merkez), işverenin geleneksel anlamdaki işyeri haricindeki bir ortamda işgörme ediminin ifasını sağlayacak teknolojik donanımın bulunduğu çalışma yerleridir<sup>42</sup>. Bu yerler ya işveren ya da paylaşımlı işyeri hizmeti veren üçüncü kişilerce düzenlenmiş çalışma alanlarıdır<sup>43</sup>. Tele çalışmanın bu biçimine daha çok bankacılık, sigortacılık ve telekomünikasyon gibi küresel ya da ulusal çapta hizmet sağlayan sektörlerde rastlanmaktadır<sup>44</sup>. Bu merkezler İskandinav ülkeleri başta olmak üzere Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa ve İspanya gibi birçok farklı ülkede uygulanmaktadır<sup>45</sup>. Ülkemizde de gittikçe yaygınlaşmaktadır.

Paylaşımlı işyerinde tele çalışma da kendi içinde “*lokal (yerel) paylaşımlı işyeri olan komşu bürolarda yapılan tele çalışma*” ve “*çok amaçlı (uzak) paylaşımlı işyerinde (uydu büro veya teleköy) yapılan tele çalışma*” olmak üzere iki farklı gruba ayrılmaktadır.

### **bb) Lokal Paylaşımlı İşyeri: Komşu Büro**

Komşu büro, farklı işletmeler tarafından ortak olarak çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde kurulan ve aynı sektördeki farklı işletmelere bağlı işçilerin birlikte çalışabildikleri yerdir<sup>46</sup>. Komşu bürolar, birden fazla

<sup>40</sup> Erdem, 77; Soysal, 148; Civan, 536; Denizli Öztürk, 78; Bozkurt, 36.

<sup>41</sup> Günay, 86.

<sup>42</sup> Bozkurt, 37.

<sup>43</sup> Günay, 37.

<sup>44</sup> Bozkurt, 37.

<sup>45</sup> Soysal, 149.

<sup>46</sup> Pfarr, Heide M./Drüke, Helmut: Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989, 23; Preis, Ulrich: Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015, II T 20, Rz. 12; Otten, August Wilhelm: Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit, München, C. H. Beck, 1996, C, Rz. 19; Schmidt/ Koberski/Tiemann/

işletme tarafından kullanılmakta ve tele çalışanın buradaki faaliyetleri ana işyeri tarafından belirlenmektedir<sup>47</sup>. Bu yerlerin, farklı işletmelerin birleşmesiyle kurulması mümkün olduğu gibi, serbest çalışanlar tarafından kurulması da mümkündür<sup>48</sup>. Komşu bürolarda, aynı sektördeki farklı işletmelere bağlı çalışanlar bir arada çalıştıklarından, bu yerlerde yaşanabilecek rekabet yoğunluğu karşısında ticari verilerin korunması işletmeler bakımından tehlike oluşturabilecek bir husustur<sup>49</sup>.

Birden fazla işveren tarafından ortak şekilde donatılan komşu bürolarda, her çalışan kendi işverenin merkez işyeri ile bağlantı kurarak çalışma imkânına sahiptir<sup>50</sup>. Öğretide, tele çalışanların mesleki amaçla ortak bir büro oluşturmaları hâlinde de komşu büronun varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>51</sup>. İş görme edimlerini ifa etmek için evlerinde uygun bir ortam bulunmayan tele çalışanların, kendi merkez ofisleri için çalışmak üzere ortak şekilde donattıkları bu komşu bürolara, “*elektronik hizmet ofisleri*” denmekte olup; bu yerler, herhangi bir işletmeye ait olmayan, yalnızca işletmelere, özellikle de küçük ve orta ölçekli olanlarına, bilgisayar ve veri işleme hizmeti vermektedirler<sup>52</sup>.

## cc) Çok Amaçlı (Uzak) Paylaşımlı İşyeri

### aaa) Uydu Büro

Çok amaçlı tele çalışma merkezlerinin alt kategorilerinden biri olan uydu büro, bir işletmenin telekomünikasyon donanımına sahip olan ve çalışanların evlerinin yakınında konumlanan şubelerini (işyerini) ifade etmektedir<sup>53</sup>. Bu yerler, genellikle mekân bakımından kapasite darlığı ya da pazara/

---

Wascher, §2, Rn. 77; Eyrenci, Öner: “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, 210; Alp, Tele Çalışma, 802; İkizler, 189; Pinhas, 52; Civan, 536; Günay, 87; Denizli Öztürk, 79; Erol, Abdullah: Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020, 180; Öztürk İnal, 46; Kılıç, 810; Bozkurt, 38; Cıstak, 51.

<sup>47</sup> Ergüneş Emrağ, 1418. Türkiye’de Workingon, Workhaus, Kolektif House gibi girişimler, komşu bürolara örnek verilebilir. Özdemir, Tele-Çalışma, 14.

<sup>48</sup> Kandemir, 47; Alp, Tele Çalışma, 802; Özdemir, Tele-Çalışma, 14; Pinhas, 52-5; İkizler, 189; Günay, 87; Erol, 180.

<sup>49</sup> Öztürk İnal, 47; Ölçer, 147; Cıstak, 51.

<sup>50</sup> Civan, 536; Aydın, Evden Çalışma, 15; İkizler, 189; Kılıç, 810; Güney Erdoğan, 40. Böylelikle komşu bürolardan ortak hizmet alan işletmelerin genel giderlerinde azalma olması sağlanmaktadır. Kandemir, 47; Günay, 87; Pinhas, 53.

<sup>51</sup> Eyrenci, 201; Öztürk İnal, 47.

<sup>52</sup> İkizler, 189.

<sup>53</sup> Kaumanns, Anne: Telearbeit im Internationalen Privatrecht, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004, 17; Di Martino, Vittorio/Wirth, Linda: “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, 530; İkizler, 191; Denizli Öztürk, 80. Öğretide yer alan diğer “uydu büro” tanımları için bkz. Alp, Tele Çalışma, 802; Erdem, 95; Ergüneş Emrağ, 1418; Bozkurt, 38; Erol, 180; Kılıç, 810; Öztürk İnal, 47; Civan, 536; Aydın, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001, 180. Uydu büronun, “şube” niteliğini de haiz olabileceği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özkan, 171-173.

müşteriye yakınlaşma arzusu sonucunda, bir işletmenin tüm gerekli teknik olanaklarına sahip ve çalışanların konutlarına kolayca ulaşabilecekleri yerlerde kurulan dış kaynaklı şubeleridir<sup>54</sup>.

Uydu bürolarda çalışanlar, görevleri özel araç ve malzeme kullanımını gerektirmediği sürece, merkez ofiste kullanılan benzer şekilde en son teknoloji ile iş görmektedirler<sup>55</sup>. Söz konusu bürolarda komşu bürolardan farklı olarak tek bir işletmeye bağlı olarak çalışıldığından, bu yerler homojen niteliktedir ve bu işçilerin denetimiyle görevli olarak orada bir yönetici de bulunmaktadır<sup>56</sup>.

Uydu bürolar sayesinde işyerinin bazı faaliyetlerinin ülkenin başka bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırılması sağlanabilmektedir<sup>57</sup>. Bu yerlerde çalışmaya genellikle yazım, veri girişi ve müşterilerden gelen telefonlara cevap verme gibi işlerin yürütümünde rastlanmaktadır<sup>58</sup>.

### **bbb) Teleköy (Telekotaj)**

Çok amaçlı paylaşımlı işyerlerinin diğer bir alt sınıfını oluşturan teleköy ise, bu yerlerin kırsal bölgelerde kurulan bir şeklini ifade etmektedir<sup>59</sup>. Teleköylerde yerel bilgisayar ağları, teleköylerdeki bilgisayarlara bağlanarak organizasyonel bir bütünlük sağlanmaktadır<sup>60</sup>. Teleköylerin özellikle kırsal kesimlerde kurulmaları sebebiyle buralarda ifa edilen işlerin genellikle yüksek vasıf gerektirmeyen işler olduğu görülmektedir<sup>61</sup>. Bu yerlerde, farklı işverenlerin işçileri bir arada, kendilerine sunulan teknolojik imkânlardan faydalanarak iş görme borçlarını ifa etmektedir<sup>62</sup>.

### **c) Gezici (Mobil) Tele Çalışma**

Tele çalışmanın tek bir noktadan diğer bir ifadeyle sabit bir mekândan yapılması zorunlu olmayıp, bu çalışmanın gezici (mobil) şekilde de yapılması mümkündür<sup>63</sup>. Bu bakımdan tele çalışmanın mekân esaslı çeşitlerinden bir diğerini, gezici (mobil) tele çalışma oluşturmaktadır.

<sup>54</sup> Pfarr/Drüke, 22; Eyrenci, 201; Kandemir, 47; Günay, 87; Öztürk İnal, 47; İkizler, 190.

<sup>55</sup> Otten, C, Rz. 18.

<sup>56</sup> Kaumanns, 17; Pfarr/Drüke, 22; Kandemir, 47; İkizler, 191; Bozkurt, 38; Özkan, 171; Cıstak, 50; Aydın, Evden Çalışma, 14; Eyrenci, 201.

<sup>57</sup> Güney Erdoğmuş, 40.

<sup>58</sup> Alp, Tele Çalışma, 803; Öztürk İnal, 47-48. Öğretide çağrı merkezleri de uydu büroya örnek olarak gösterilmektedir, bkz. Kaumanns, 17; Erol, 180; Şanlı, Can: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. 11.

<sup>59</sup> Erdem, 92; Öztürk İnal, 48; Bozkurt, 39; Soysal, 150; Denizli Öztürk, 80.0

<sup>60</sup> Soysal, 150; Denizli Öztürk, 80, Bozkurt, s 39.

<sup>61</sup> Denizli Öztürk, 80; Bozkurt, 39.

<sup>62</sup> Özkan, 174.

<sup>63</sup> Erdem, 97; Soysal, 152; Güney Erdoğmuş, 41.

Gezici tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisinin sağladığı olanaklarla belirli bir yere bağlı olmaksızın işgörme ediminin değişen yerlerde yerine getirildiği tele çalışma şeklini ifade etmektedir<sup>64</sup>. Bu çalışma şekliyle çalışanlar ise gezici (mobil) tele çalışan olarak adlandırılmaktadır<sup>65</sup>. Bu şekilde çalışanlar, genellikle seyahat hâlinde olduklarından çalışma saatlerinin çoğunda iş görme edimlerini de farklı mekânlardan yerine getirmektedirler<sup>66</sup>.

Gezici tele çalışmada işçinin işgörme edimini arabasından<sup>67</sup>, evinden, otelden, müşteri tesislerinden ya da bulunduğu herhangi bir yerden ifa etmesi mümkündür<sup>68</sup>. Bu bakımdan bu tele çalışma biçiminde işyerinin, “*her nerede gerekiyor ise orası*” olduğu ifade edilmiştir<sup>69</sup>. Diğer bir ifadeyle, mekân kavramından en bağımsız tele çalışma şekli olarak nitelendirilebilecek olan gezici tele çalışmada işyeri, “*işin yapılması gereken yer*” olarak kabul edilmektedir<sup>70</sup>. Bu tele çalışma biçiminde, işin yalnızca küçük bir kısmı işyerinde veya tele çalışanın evinde görülmektedir<sup>71</sup>.

Gezici tele çalışmada işçinin işvereniyle (merkez ofisle) bağlantısı, akıllı telefon, araç telefonu, çağrı cihazı, fax, modem, tablet, bilgisayar gibi BİT araçlarıyla sağlanmaktadır<sup>72</sup>. Diğer bir ifadeyle, gezici tele çalışanlar merkez ofise bağlanmak için kullanacakları e-posta, veri bankası vb. araçlara

<sup>64</sup> Günay, 88; Aydınöz, 61.

<sup>65</sup> Avrupa Komisyonunun yayınladığı bir rapordaysa, gezici tele çalışanlar, “*çevrimiçi bilgisayar bağlantılarını kullanarak, haftada en az 10 saat, evden ve asıl işin yapıldığı işyerinden uzakta, iş gezisinde, sahada, seyahatte veya müşterinin işyerinde çalışan kişiler*” olarak ifade edilmiştir. İlgili Rapor için bkz. *eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society*, 26, <https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.03.2024).

<sup>66</sup> Soysal, 152; Kandemir, 48; Civan, 537; Doğan, Bağumluluk, 304; Özdemir, Tele-Çalışma, 15; Pinhas, 53; Turna, 28; Denizli Öztürk, 81.

<sup>67</sup> Öğretide platform çalışanların da “*gezici tele çalışan*” olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Öğretide yer alan bir görüşe göre, tele çalışmanın yolda da yapılabileceği göz önünde bulundurularak; yoğun şekilde BİT ile organize edilmiş bir işin söz konusu olduğu ve bu işe ilişkin organizasyon ile bağlantının ve şoförlerin gözetimi ve denetiminin de yine bu teknolojiyle sağlandığı Uber’in iş modelinin de “*gezici tele çalışma*” ve Uber şoförlerinin de “*işçi*” olarak nitelendirilmesi gerektiği kabul edilmelidir, bkz. Aykaç, 223; Öğretide yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise, uzaktan çalışmadan farklı olarak talep üzerine konum tabanlı çalışmalarda iş, çalışanın evi dışında (örneğin, Uber bakımından yolda) ve platform çalışanın değil, müşterinin/çevrim içi platformun belirlediği yerlerde görülmekte olduğundan bu modellerde çalışanların “*uzaktan çalışan*” olarak kabul edilmesi mümkün değildir, bkz. Küçük, 127-129.

<sup>68</sup> Erdem, 98; Kandemir, 48; Soysal, 152; Civan, 537; Alpagut, Gülsevil: “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender DEMİR (Ed.), Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.), Ankara, Seçkin, 202, 320; Öztürk İnal, 48; Günay, 88.

<sup>69</sup> Soysal, s 152; Öztürk İnal, 48; Güney Erdoğan, 41.

<sup>70</sup> Kaumans, 15; Soysal, 152; Kandemir, 48; Civan, 536-537; Öztürk İnal, 48; Aydın, Evden Çalışma, 16.

<sup>71</sup> Preis, II T 20, Rz. 15.

<sup>72</sup> Soysal, 152; Günay, 88; Bozkurt, 39; Güney Erdoğan, 41; Altun, Sevda: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, 67.

erişim için elektronik iletişim olanaklarını (BİT araçlarını) kullanmakta ve böylelikle gezici tele çalışmanın niteliğinden doğan çalışan ve işyeri arasındaki bağlantının kesintisiz olması beklentisini karşılamaktadırlar<sup>73</sup>. Gezici tele çalışanların BİT araçlarını kullanarak merkez ofisle bağlantı kurmasının önemi büyüktür. Zira merkez ofisle bu şekilde bir veri bağlantısı kurma ve veri alışverişi yapma olanağı bulunmayan çalışanlar gezici tele çalışan olarak nitelendirilemezler<sup>74</sup>.

Gezici tele çalışanlar merkez ofisle diledikleri zamanda ve diledikleri yerden bağlantı kurabilmekte olduklarından, bu işçiler çalışma programlarını da kendileri düzenleme imkânına sahiptirler<sup>75</sup>. Öğretide, gezici tele çalışmaya, bir tercümanın kendisine gönderilen metni bir kafeteryada tercüme ederek tercüme bürosuna mail vasıtasıyla geri göndermesi örnek gösterilmiştir<sup>76</sup>. Ancak burada belirtmemiz gerekir ki, bir işin tele çalışma olabilmesi için bu işin işverenin iş organizasyonu dâhilinde düzenli ve sürekli bir şekilde görülmesi gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin yalnızca bir iki defalık olacak şekilde, işyeri dışından telefon ya da diğer iletişim kanalları (BİT araçları) ile işgörmeye edimini gerçekleştirilmesi şüphesiz tele çalışma olarak kabul edilemeyecektir<sup>77</sup>.

Gezici tele çalışmaya genellikle bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe, mesleki ve bilimsel faaliyetlerde, finans ve sigorta hizmetlerinde rastlanmakta olup, bu tele çalışma modeli özellikle de büro destek çalışanları, yöneticiler ve eğitimciler tarafından tercih edilmektedir<sup>78</sup>. Yine üst kademe yöneticiler, satış ve pazarlama personeli, sigorta hasar uzmanları, teknik servis çalışanları, sağlık görevlileri, editörler, muhabirler ve eğitim uzmanları bu tele çalışma biçimiyle çalışanlara örnek gösterilmektedir<sup>79</sup>.

<sup>73</sup> Di Martino/Wirth, 530; Pfarr/Drüke, 24; Schmidt/ Koberski/Tiemann/ Wascher, §2, Rn. 78; Erdem, 98; Kandemir, 48; Dulay Yangın, Tele Çalışma, 225; Özkan, 175; Bozkurt, 39.

<sup>74</sup> Kaumanns, 15. Brockhagen, Anja/Kowitz, Rolf : Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999, 8.

<sup>75</sup> Pinhas, 53.

<sup>76</sup> Baycık, Gayel/Doğan, Sevil/Dulay Yangın, Dilek/Yay, Oğuzhan: “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 70, 2021, 1686; Altun, 67.

<sup>77</sup> Anıkaydın, 6. ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda da gezici tele çalışmanın, tele çalışmaya ilişkin tanımdaki düzenlilik koşulunun sağlanması hâlinde Çerçeve Anlaşmanın kapsamına gireceği belirtilmiştir, bkz. ETUC interpretation guide, 9-10.

<sup>78</sup> Tokol, Aysen: “Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, 4.

<sup>79</sup> Otten, C, Rz 20; Pfarr/Drüke, 24; Godehardt, 48-49; Erdem, 98; Kandemir, 48; Soysal, 152; Alp, Tele Çalışma, 803; Pinhas, 53; Günay, 88; Denizli Öztürk, 81; Öztürk İnal, 48; Bozkurt, 39; Altun, 67.

## II. TELE ÇALIŞMADA İŞİN GÖRÜLDÜĞÜ YERİN HUKUKİ NİTELİĞİ

### A. İşyeri Kavramı

#### 1. Genel Olarak

Tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri niteliğini haiz olup olmadığını ele almadan önce, genel olarak işyeri kavramını ele almak isabetli olacaktır. Bilindiği gibi 4857 sayılı Kanunda işyeri kavramı 2. maddede düzenlenmektedir. Kanuna göre işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimi” ifade etmektedir (m.2/1)<sup>80</sup>. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altına örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir. Böylece işyeri kavramının sınırlarının tespiti bakımından, sadece ilgili maddenin 1. fıkrasındaki örgüt kavramının dikkate alınmasının uygulamada yaratacağı sorunları engelleyecek şekilde, işyeri ile amaçsal ve yönetsel birlik içinde olan yerlerin de işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir<sup>81</sup>. Yine ilgili Kanun maddesinin 3. fıkrasında işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu ifade edilmiştir<sup>82</sup>.

Kanundaki tüm bu düzenlemeler dikkate alınarak öğretide işyeri, “bir işveren tarafından mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlanmaktadır<sup>83</sup>.

<sup>80</sup> 2003 yılında 4857 sayılı Kanunda yer verilen bu tanım, esasen uzun yıllardır öğreti tarafından benimsenmiş tanımın yasallaşmış hâlden ibarettir. Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007, 9.

<sup>81</sup> Aydın, İş Hukuku, 95.

<sup>82</sup> Doğan Yenisey'e göre, söz konusu düzenleme ile hem işyerinin sınırları çizilmiş hem de farklı birimlerin tek bir işyeri olarak nitelendirilmesine yol açan iç bağa işaret edilmiştir. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 397; Ayrıca yazara göre, yine söz konusu düzenleme sonucunda çok farklı fiziksel birimlerin, tek bir idari ve hukuki merkeze bağlanmasına yönelik ihtiyaç, “organizasyon” kavramı ile aşılmış görünmektedir. Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 163. Bu düzenlemenin de tele çalışanın işini gördüğü yerin, işverenince oluşturulan iş organizasyonu kapsamında ele alınmasına imkân tanıdığı yönünde bkz. Denizli Öztürk, 90.

<sup>83</sup> Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 141; Süzek/Başterzi, 291. “İşyeri, mal ve hizmet üretimi amacıyla örgütlenmiş işçi çalıştırılan birimdir.”, Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 162. Asıl işyerinden başka bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da bir bütün olarak tek bir işyeri sayılmaktadır; burada, kanun koyucu “örgütte birlik” ilkesini benimsemiştir. Aydın, İbrahim: İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004, 153.



Belirtelim ki işyerinin sadece bir iş organizasyonu olarak nitelendirilmesi yeterli değildir; bunun yanı sıra bu organizasyonun az veya çok sürekli olması da gerekmektedir<sup>84</sup>. Nitekim öğretilerde de, işyerinin varlığından söz edebilmek için belirtilen esaslara uygun olarak, kavramın kanuni tanımında yer alan unsurların (maddi unsurların (bina, makine, ekipmanlar vs.), maddi olmayan kıymetlerin ve beşeri işgücünün/emeğin) belirli bir amaca ulaşmak için sürekli olarak bir arada bulunması gerektiği, bizce de isabetli bir biçimde, belirtilmektedir<sup>85</sup>.

4857 sayılı Kanunda yapılan işyeri tanımında, eklentilerin ve araçların yanı sıra *bağlı yerlerin de işyerinden sayılacağı* belirtilmiştir. Öğretilerde bu yerlerin aynı işyerinden sayılması bakımından ise üç farklı koşul aranmaktadır<sup>86</sup>. Bu koşullar; ilgili yerlerin aynı işverene ait olması anlamına gelen *“hukuki bağlılık”*; belirli bir mal veya hizmet üretmek amacı ile yapılan işlerin bağlılığını, birbirlerini tamamlamalarını ifade eden *“işin niteliği yönünden bağlılık”*; mal ve hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade eden *“işin yönetimi bakımından bağlılık”* (yönetimde birlik) olarak sayılabilir<sup>87</sup>.

Kanunda soyut bir biçimde organizasyon olarak tanımlanan işyeri kavramı geleneksel çalışma biçiminde herhangi bir sorun yaratmamaktadır. Zira geleneksel çalışma biçiminde işçinin işini gördüğü yer ve çalışma alanı Kanundaki tanıma uygun işyeri sınırları içinde kalmakta ve işçinin işyerinin neresi olduğu sorusunu akla getirmemektedir. Buna karşılık pazarlama gibi bazı görev tanımları işçinin işini işverenin işyerinde yerine getirmesine imkan tanımamaktadır. Bunun gibi, tele çalışma biçiminde işin görüldüğü yer işyerinden farklı bir yere taşınmaktadır. Bu gibi çalışma biçimleri işçinin işyerinin neresi olduğu sorusuna cevap bulmayı gerektirmektedir. Özellikle de tele çalışmanın en yaygın biçimi olan evde tele çalışmada evin işyeri olup olmadığı sorusu cevap bekleyen önemli bir sorun haline gelmektedir. Varılacak sonuca göre burası işyeri/işyerine bağlı yer sayıldığında da bunun işveren açısından önemli bazı sonuçları olacaktır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasına ilişkin hükümler başta

<sup>84</sup> Süzek/Başterzi, 291; Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 173; Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 152; Günay, 290; Kara, 33.

<sup>85</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 141. Aydınli'ya göre ise, işyeri ve işletme kavramlarının unsurları yine üç tane olup, bunlar *“maddi ve manevi araçlar”*, *“örgütlenme”* ve *“teknik ve ekonomik amaç”*tır, Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 152.

<sup>86</sup> Özdemir, İSG, 87. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek/Başterzi, 202 vd.; Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 154.

<sup>87</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 25 vd. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında, bir yerin *“işyerine bağlı yer”* sayılması için işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda, sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerektiğini ifade etmiştir, bkz. YHGK, 5.10.2005, E. 2005/496; K. 2005/565, www.lexpera.com.tr (E.T. 20.03.2023).

olmak üzere toplu iş hukukunda işyeri kavramı birçok açıdan özel önem taşımaktadır. Aynı şekilde sosyal sigorta hukuku açısından da işyerinin tescil yükümlülüğü, işyerinde meydana gelen her olayın iş kazası sayılması gibi bazı düzenlemeler bu soruya verilecek cevaba göre değişebilecektir.

Konu sadece toplu iş hukuku ya da sosyal sigorta hukuku açısından önem taşımamaktadır. Bireysel iş hukuku açısından da, örneğin engelli çalıştırma yükümlülüğü ya da işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü veyahut toplu işçi çıkarma gibi işyerinde çalışan işçi sayısının önem taşıdığı düzenlemeler dikkate alındığında evinden tele çalışan işçinin işyerinin neresi olduğunun tespiti önemli olacaktır. Nihayet buranın işyerine bağlı bir yer olarak örgütlenmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından da önemli bazı yükümlülükler sebebiyet verebilecektir. Ancak önemle belirtelim ki biz bu başlık altında konuyu sadece kavramsal olarak ele alacağımız için bu gibi değerlendirmelere girmeyeceğiz.

## **2. Tele Çalışmada İşyeri (Betrieb) Kavramı Açısından Önem Taşıyan Alt Kırılımlar: Çalışma Yeri (Arbeitsort) ve Çalışma Alanı (Arbeitsplatz) Kavramları**

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi Kanunda işyeri kavramı organizasyonel bir bütünlük olarak tanımlanmış, ancak somut olarak işçinin çalıştığı alanın işyeri olduğuna ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Oysa mülga 1475 sayılı İş Kanununda “... işin yapıldığı yere işyeri denir” denilerek işyeri açısından çalışma alanı ile bağ kurulmuştu<sup>88</sup>. 4857 sayılı Kanunda ise bu yaklaşım terk edilerek işyeri açısından fiziksel birlikteliğin şart olmadığı açıklığa kavuşturulmuştur<sup>89</sup>.

Şüphesiz bu yaklaşım işyeri kavramının açıklanması ve sınırlarının belirlenmesi açısından işçinin işini yaptığı yeri önemsiz hale getirmemekte, ancak işin yapıldığı her yerin doğrudan bir işyeri niteliği kazanmasını da engellemektedir. Gerçekten işgörme ediminin gerçekleştirildiği her yer hukuken işyeri saymak bazı durumlarda isabetsiz sonuçlara yol açabilecektir. Şunu da belirtelim ki işçinin çalışma yeri, bir diğer deyişle işgörme edimini yerine getirdiği yer sıklıkla işyerinde olacaktır<sup>90</sup> ki böyle bir durumda herhangi bir tartışma da olmayacaktır. Buna karşılık bazı durumlarda işçinin çalışma yerinin işyerinin dışında olması halinde çalıştığı yerin özelliğine göre, buranın işyeri ile örgütsel bir bütünlük içinde olup olmadığına bakılarak sonuca ulaşılması gerekecektir.

<sup>88</sup> Bu konuda açıklamalar için bkz. *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 31-32.

<sup>89</sup> *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 32.

<sup>90</sup> *Hacıoğlu Çalışkan, Arzu: İş Hukukunda İş Seyahati*, Ankara Lykeion, 2024, 26.

Öte yandan yaptığımız bu açıklamalar bazı kavramların açıklanmasını da gerekli kılmaktadır. Özellikle de “işyeri” kavramının dışında “işçinin çalıştığı yer” ve “çalışma alanı” kavramlarından ne anlaşılması gerektiği konu açısından özel önem taşımaktadır. Bu nedenle bu başlık altında çok kısa bir biçimde bu kavramlar üzerinde durulacak, tele çalışmada işçinin çalıştığı yerin işyeri sayılması gerekip gerekmediği ise tele çalışmanın türüne göre aşağıda ayrı başlık altında ele alınacaktır.

Belirtelim ki, hukukumuzdan farklı olarak Alman işyeri örgütlenmesinde işçinin “çalışma yeri/Arbeitsort” ve “çalışma alanı/Arbeitsplatz” gibi kavramlar özel olarak ele alınmaktadır. Öğretide de belirtildiği gibi<sup>91</sup>, Alman işyeri örgütlenmesinin ilk ayağında, işçinin işgörme edimini yerine getirdiği çalışma yeri (örn. atölye, hangar) ve özel olarak kendisinin doğrudan çalıştığı alan (örn. tezgah, makine, idari işler açısından masası, sandalyesi vs.) yer almaktadır. Konuyu evde tele çalışma bakımından değerlendirdiğimizde, çalışanın evi çalışma yeri iken işyeri ile doğrudan iletişim kurduğu ekranlı araçları (bilgisayarı, telefonu), masası, sandalyesi gibi işgörme edimini yerine getirdiği yer çalışma alanını oluşturmaktadır. Bu alanların her biri iş sağlığı ve güvenliği açısından daha farklı önlem alınmasını gerekli kılan alanlar olduğu için Alman Hukukunda konuya ilişkin olarak çıkarılan İşyeri Yönetmeliği’nde (ArbStättV) bu alanlar özel olarak tanımlanmıştır. Gerçekten Yönetmelik’te “Arbeitsstätten”, “Arbeitsräume”, “Arbeitsplätze”, “Telearbeitsplätze” gibi işçinin çalıştığı yere ilişkin birçok kavrama yer verilmiştir (§ 2)<sup>92</sup>. Yönetmeliğe göre Arbeitsplatz, “çalışanların aktif biçimde işlerini gördükleri alan”dır (§ 2 Abs. 4)<sup>93</sup>. Alman öğretisinde bu tanımın “Bildschirmarbeitsplatzes” (Ekranlı Çalışma Alanı)<sup>94, 95</sup> ve “Telearbeitsplatzes” (Tele Çalışma Alanı)

<sup>91</sup> Alman ve Fransız Hukukundaki işyeri yapılanmasına ilişkin açıklamalar için bkz. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 31; Hacıoğlu Çalışkan, 27.

<sup>92</sup> Arbeitsort ve Arbeitsplatz terimleri genellikle birbirlerinin yerine kullanılır, ancak aralarında ince bir fark vardır: “Arbeitsort”, işin yapıldığı belirli bir konumu ifade ederken “Arbeitsplatz” ise işin gerçekleştiği ortamı ifade eder. <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/> (E.T. 01.12.2024). Sözlükte de “Arbeitsort” kavramının “İşyeri, çalışma yeri”; “Arbeitsplatz” kavramının “İşyeri, işin icra edildiği yer” olarak tanımlandığı görülmektedir, bkz. Ulusoy, Erol: Rechtswörterbuch: Teilweise mit Erläuterungen, İstanbul, Beta, 1999, 336.

<sup>93</sup> Kollmer, Norbert / Wiebauer, Bernd: Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage, Norbert KOLLMER (Hrsg.), Thomas KLINDT (Hrsg.), Carsten SCHUCHT (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2021, Rn. 13; Wiebauer, Bernd: Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Kommentar, 4. Auflage, 2019, Rn. 51.

<sup>94</sup> § 2 Abs. 5 ArbStättV: “VDU işyerleri, çalışma odalarında bulunan ve VDU’lar ve diğer iş ekipmanları ile donatılmış işyerleridir.”; § 2 Abs. 6 ArbStättV: “Görsel görüntüleme birimleri, özellikle görsel bilgilerin görüntülenmesi için ekranları, veri girişi ve çıkışı için cihazları, diğer kontrol ve iletişim birimlerini (bilgisayarlar) ve iş görevinin kontrol edilmesi ve gerçekleştirilmesi için yazılımı içeren işlevsel birimlerdir.”.

<sup>95</sup> Hukukumuzda Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’te de, tele çalışma ile bağlantılı olmaksızın ekranlı araçlarla çalışanlarla ilgili olarak “çalışma merkezi” kavramı kullanılmaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre çalışma merkezi, “Operatörün/çalışanın oturduğu sandalye, ekranlı aracın konulduğu masa ya da yüzey, operatör/çalışan-makine ara yüz yazılımı, monitör, klavye, yazıcı,

kavramlarının dayanağı olduğu da belirtilmektedir<sup>96,97</sup>.

Türk Hukuk öğretisinde konuyu iş seyahati bağlamında ele alan Hacıoğlu Çalışkan da “Çalışma yeri/Arbeitsort” ve “Çalışma alanı/ Arbeitsplatz” ayırımı içinde işçinin çalışma yerinin işyerinin (Betrieb) fiziki sınırları içerisinde yer alabileceği gibi, bu sınırların dışında da kalabileceğini, aksi taraflarca kararlaştırılmadığı ve halin icabından anlaşılmadığı sürece işin görüldüğü yerin işyerinin bulunduğu yer olduğunu belirtmektedir<sup>98</sup>. Ayrıca yazar, işçinin işgörme edimini yerine getirdiği her yerin işyeri olmadığını da ifade etmektedir<sup>99</sup>.

Gerçekten tele çalışan işçinin işini gördüğü yer evi iken onun **işyeri** organizasyonel bir bütünlük içinde, teknolojik iletişim araçları ile düzenli ve sürekli bir biçimde yönetsel olarak bağlı olduğu yerdir.

Tele çalışma bakımından, özellikle de evde tele çalışmada *işçinin evi* işçinin “çalışma yeri” iken bu yerin teknik olarak aynı zamanda bir “işyeri” olup olmadığı konusunda öğretilerde görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretilerdeki bir görüş tarafından geleneksel anlamda evde çalışma bakımından “ev”in, 4857 sayılı Kanun m. 2/2’de düzenlenen “işyeri” tanımına uygun şekilde “işverenin organize ettiği bir üretim ünitesi” niteliği taşımaması sebebiyle, bu Kanun hükümlerinin evde çalışanlara uygulanmayacağı ifade edilmektedir<sup>100</sup>. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise işçinin evi de (işverenin iş organizasyonu kapsamında yer aldığı sürece) hukuken “işyeri” olarak kabul edilmelidir<sup>101</sup>. Görüldüğü gibi evde tele çalışmada evin

---

telefon, faks, modem ve benzeri aksesuar ve ekranlı araçla ilgili tüm donanımların tamamının veya bir kısmının bulunduğu çalışma alanını” ifade etmektedir, (m.4/1, c),

<sup>96</sup>Wiebauer, Rn. 51. Ayrıca söz konusu tanım, Betriebsverfassung (İşyeri Teşkilatı Kanunu) ve Personalvertretungsrecht (Personel Temsilciliği Kanununu)’daki tanımla da büyük ölçüde uyumludur. Kollmer/Wiebauer, Rn. 13; Wiebauer, Rn. 52.

<sup>97</sup> Bu tanımın ilgili Yönetmeliğe dâhil edilmesi, ilgili Yönetmelikte 2014-2016 yılları arasında yapılan değişiklikler sırasında en tartışmalı konulardan bir tanesiydi. İşverenler, evdeki tele çalışma işyeri için kapsamlı bir sorumluluk ve hatta muhtemelen çalışanların özel alanındaki izleme yükümlülüklerine sahip olmaktan korkmuş ve buna yönelik eleştiriler de 2014 yılında öngörülen değişikliğin başarısız olmasına yol açmıştır. 2016 yılında yapılan revizyon ile ilgili hükme eklenen 2. cümle de işverenin yükümlülüklerini gerçek (fili) etki alanının ötesine genişletmemek için getirilmiştir. Wiebauer, Rn. 70.

<sup>98</sup> Hacıoğlu Çalışkan, 26.

<sup>99</sup> Hacıoğlu Çalışkan, 26.

<sup>100</sup> Bu görüşü ileri süren yazarlar ayrıca, TBK m. 469’a göre de evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, bu Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerinin uygulanacağını ifade etmektedir, bkz. Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2022, 136-137.

<sup>101</sup> Bu yöndeki görüşler için bkz. Civan, 552-553. Kara, 34-35. Uzaktan çalışmanın evde yapıldığı hâllerde, çalışma saatlerinin işveren tarafından belirlenmesi durumunda, sigortalının işgörme edimini ifa ettiği yerin, bu süreler için “işyeri” olarak kabul edilebileceği yönünde ayrıca bkz. Akbıyık, Taliye: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, 190-193.

işçinin “işgörme edimini ifa ettiği yer” olduğunda şüphe bulunmamasına karşın, bu yerin ayrı bir “işyeri” niteliğini haiz olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Oysa konu önemlidir, daha önce de belirttiğimiz gibi, evi işyeri olarak nitelendirmek, vergilendirmeden<sup>102</sup> iş kazası kavramına kadar farklı birçok konunun tartışılmasına da yol açmaktadır.

## B. Tele Çalışmada İşyeri

### 1. Genel Olarak

Tele çalışma ilk ortaya çıktığı dönemlerde evde çalışmanın bir alt türü olarak ele alınmış ve bu çalışma şeklini ifade etmek üzere 1980 yılında ilk kez Toffler tarafından “elektronik ev” kavramı ortaya atılmıştır<sup>103</sup>. Diğer bir ifadeyle, önceki dönemlerde bu çalışma şekli, daha çok, telefon ve bilgisayar yoluyla evde çalışmak olarak algılanmışken<sup>104</sup> teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucunda tele çalışmanın yalnızca evde BİT araçları ile yapılan bir çalışma şekline indirgenemeyeceği anlaşılmış ve bu görüş terk edilmiştir<sup>105</sup>. Nitekim geçen zaman içinde bu çalışma biçiminin kapsamı, birden çok tele çalışma şeklini kapsayacak şekilde genişlemiştir.

Bizce de, tele çalışmada işin görüldüğü alanın işçinin evine indirgenmesi gerekmemektedir. Zira tele çalışmanın olumlu yanlarından biri, genel olarak işçinin işgörme edimini ifa edeceği alanı özgürce belirleyebilme olanağına sahip olması ve kendisi için daha fazla verim sağlayacak alanda çalışma imkânıdır<sup>106</sup>. Bu istihdam biçiminde işin görüldüğü alanın, çalışanın evi veya evi dışında tamamen farklı bir yer olması mümkündür<sup>107</sup>. Daha önce de ifade edildiği gibi tele çalışma yolda, otelde, parkta veya müşteri tesisleri gibi yerlerde ya da uydu büro yahut komşu büro gibi paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) de yapılabilmektedir<sup>108</sup>.

Tele çalışmada işyeri kavramı, bu çalışma biçimine ilişkin tartışmalı konuların başında gelmektedir. Zira işyeri kavramının geleneksel anlamı,

<sup>102</sup> 23.09.2023 tarih ve 2002/3 Sıra No.lu VUK İç Genelgesi uyarınca, ev ofis olarak kullanılan yerlerin, vergi hukukunda “işyeri” olarak kabul edildiği; VUK tasarısının 129. maddesinde yer alan “işyeri” tanımının kapsamında “ev ofis” kavramına da yer verildiği; tüm bu düzenlemelere karşılık, ev eksensli bir ofiste vergi incelemesi yapılması durumunda, vergi inceleme elemanlarına, kişisel yaşam alanlarının nerelerden ibaret olduğunun ve çalışma alanının neresi olduğunun belirtilmesinin ve bu durumun, mutlaka inceleme tutanağına geçirilmiş olmasının; aramalı inceleme yapılması durumundaysa, hem kişisel kullanım alanı hem de ofis için ayrı ayrı arama kararı verilmiş olmasının; arama kararının yalnızca iş alanı için söz konusu olması durumundaysa, kişisel alanlara yönelik arama yapılamayacağına kabulünün gerektiği yönünde bkz. *Turna*, 233 vd.

<sup>103</sup> *Dulay Yangın*, Tele Çalışma, 223.

<sup>104</sup> *Kandemir*, 43.

<sup>105</sup> *Kandemir*, 43.

<sup>106</sup> *Denizli Öztürk*, 73.

<sup>107</sup> *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, 229.

<sup>108</sup> *Alp*, Tele Çalışma, 798; *Doğan Yenisey*, Değişen Yapı, 168

günümüzde evde çalışma ve tele çalışma gibi atipik istihdam modellerine uyum sağlayamamaya başlamıştır<sup>109</sup>. Zira tipik bir iş ilişkisinde iş, işverene ait işyerinde ifa edilmekte olup, işyeri işçinin bağımlılığının somut olarak hayata geçtiği yer olarak kabul edilmektedir<sup>110</sup>. Oysa tele çalışma, karakteristik niteliği gereği, işin işverenin geleneksel anlamdaki işyeri dışında görüldüğü bir çalışma biçimidir. Tipik iş ilişkilerinden işin görüldüğü zamanın yanı sıra işin görüldüğü mekân sebebiyle de ayrılan bu çalışma biçiminde, işyeri kavramı açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir hususu teşkil etmektedir. Bu gereklilik, özellikle evde tele çalışma gibi bazı tele çalışma türlerinde iş kazasının tespiti açısından da ayrı bir önem taşımaktadır. Örneğin 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar, bu Kanun anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir<sup>111</sup>. Dolayısıyla evde tele çalışanın evinde geçirdiği kazaların iş kazası olarak nitelendirip nitelendirilemeyeceği, yine bu çalışanın evinin hukuken işyeri sayılıp sayılmayacağına bağlı olarak değişebilecektir.

İş ilişkilerinde, verdiğimiz iş kazası örneğine benzer şekilde, diğer bazı konu ve kurumlar da işyeri kavramı esas alınarak düzenlenmiştir<sup>112</sup>. Bu bakımdan tele çalışmada işyeri kavramının çerçevesini doğru bir şekilde tespit etmenin zorunlu bir ihtiyaç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Öğretide genel olarak, tele çalışmada ve evde çalışmada işverenin iş organizasyonu kapsamında işin görüldüğü yerlerin işyeri olarak kabul edileceği ileri sürülmektedir<sup>113</sup>. Bu görüşün temelinde kanun koyucunun, 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin son fıkrasında “*iş organizasyonu*” kavramını öngörerek, bu organizasyona dâhil olan yerlerin işyeri kavramının

<sup>109</sup> Civan, 552.

<sup>110</sup> Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 163.

<sup>111</sup> Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. Güzel, Ali/Okur, A. Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul, Beta, 2021, 384 vd.; Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul, Beta, 2024, 373 vd.; Sözer, A. Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2023, 344 vd.

<sup>112</sup> Kandemir, 25.

<sup>113</sup> Bu yönde bkz. Civan, 552-553; Kandemir, 100-101; Aydın, Tele Çalışma, 369; Özdemir, İSG, 88; Altun, 42; Özkan, 166; Tekergül, Mehmet: İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, 19-20. Atipik iş ilişkilerinde, çalışanın işverenin iş organizasyonu içinde çalışmasının, kendisinin “işçi”, çalıştığı yerin ise “işyeri” olarak kabulü için yeterli görüldüğü yönünde ayrıca bkz. Şermet, Begüm: “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, 144. Özdemir’e göre de artık işyeri, “iş organizasyonu kapsamındaki her yer” olup, tele çalışma ve evde çalışmada işyerinin neresi olduğu tartışması, pratik önemi olan bir tartışma değildir. Özdemir, İSG, 88. Güney Erdoğmuş’a göre de işverenin iş organizasyonu dâhilinde işin yapıldığı yerler “işyeri” olarak, bu yerlerde işin ifası ile ilgili olarak meydana gelmiş olan kazalar da “iş kazası” olarak kabul edilmelidir. Güney Erdoğmuş, 95. Öğretide Süzek/Başterzi’ye göre de iş organizasyonu kavramı, işverenin fiilen yönetim hakkını kullanmasa da kurduğu organizasyon içinde yer alan tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir anlam taşımaktadır, Süzek/Başterzi, 204.

kapsamına girmesini sağlamış olduğu düşüncesi yatmaktadır<sup>114</sup>. Ancak kanımızca bu yöndeki genel bir kabulden çok, her tele çalışma biçimi bakımından konuyu kendi içinde ele almak daha sağlıklı olacaktır. Zira tele çalışma biçimi değiştikçe, işin görüldüğü yer ve dolayısıyla bu yerin hukuki niteliği de değişebilecektir.

Tele çalışmanın biri mekân esaslı tele çalışma olmak üzere dört farklı alt grubu bulunmaktadır. Mekân esaslı tele çalışma ise, evde tele çalışma, paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezde) tele çalışma ve gezici (mobil) tele çalışma olmak üzere çeşitli şekillerde yapılmaktadır.

Mekân esaslı tele çalışmanın bu alt kategorilerinde işçinin çalışma yerleri değiştiği için, bu çalışmalarda işyeri kavramı bakımından da yeknesaklık olamayacağı açıktır. Bu bakımdan çalışmamızda mekân esaslı tele çalışmanın saydığımız alt çeşitleri bakımından işyeri kavramının birbirinden ayrı olarak incelenmesi isabetli olacaktır.

## 2. Tele Çalışma Çeşitleri Bakımından İşyeri

### a) Evde Tele Çalışma Bakımından

Evde tele çalışma modelinde işçinin iş gördüğü yerin yani evinin işyeri sayılıp sayılmayacağı öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş tarafından, evde tele çalışan işçinin mekânsal olarak işverenin merkez işyerinden uzakta bulunmasına karşın organizasyon bakımından buradan tamamen uzaklaşmış sayılmayacağı ifade edilmektedir<sup>115</sup>. Yine benzer yöndeki bir başka görüşe göre de, evde çalışmanın modern şeklini teşkil eden evde tele çalışma modeliyle çalışan kişi, her ne kadar fiziken olmasa da kullanılan bilişim teknolojileri vasıtasıyla sanal olarak işverenle temas hâlinde olmakta, yani işverenin iş organizasyonu dâhilinde çalışmakta ve işini adeta “işyerinde” sürdürmektedir<sup>116</sup>. Dolayısıyla bu yöndeki görüşlerin, evde çalışmada işin işverenin iş organizasyonu kapsamında

<sup>114</sup> Bu yönde bkz. *Dulay*, 147. 4857 sayılı Kanunda yer alan uzaktan çalışma tanımında kullanılan “işyeri dışında” ifadesinin “iş organizasyonu” ile bağdaşmadığı ve “asil işyeri” olarak ifade edilebileceği ya da bu ifadenin tamamen kaldırılması gerektiği yönünde bkz. *Özdemir*, İSG, 88.

<sup>115</sup> *Eyrenci*, 206

<sup>116</sup> *Tuncay*, Evden Çalışma, 26. Tekergül'e göre de evde yapılan çalışmalarda işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına karşın, bu çalışmalar, işveren tarafından çizilen organizasyon içerisinde yer aldığı için “işyerinde” yapılmış sayılacaktır, *Tekergül*, 20. Günay'a göre, aynı teknik amaca yönelik işçilerin aynı işverenin yönetiminde bulunması hâlinde, işçilerin kendi evlerinden veya belirledikleri başka bir yerden iş görmeleri, bu yerlerin ayrı bir işyeri olarak değil, “işyerine bağlı olan yerler” olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir, *Günay*, 292. Evde yapılan tele çalışmanın işverenin iş organizasyonu içerisinde kabul edilmesinin gerekmesine karşın, bu durumun evde tele çalışmanın evinin de “işyeri” olarak kabul edilmesini gerektirmediği yönündeki aksi görüş için bkz. *Aydinöz*, dn. 150, 56; *Doğan Yenisey*, İşyeri ve İşletme, 85. Geleneksel anlamda evde çalışmada da işin görüldüğü evin, buranın da işverenin iş organizasyonu dâhilinde olduğundan, “işyeri” sayılacağı kabul edilmekte olduğu yönünde ayrıca bkz. *Turna*, 214-215.

görülmediğinden hareketle işçinin evini de “işyeri” olarak kabul ettikleri söylenebilir. Bu görüşlerden birine göre, 4857 sayılı Kanun m. 2/3 hükmü karşısında, tele çalışmada işverence gerçekleştirilen bir organizasyon içerisinde işin yapıldığı yeri “tele işyeri” olarak nitelendirmeyi engelleyen herhangi bir düzenleme de mevcut değildir<sup>117</sup>. Ayrıca söz konusu hükmün gerekçesinde “...teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonunu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.” ifadelerine yer verilmiştir<sup>118</sup>. Öğretide, ilgili gerekçe metninde yer alan “işçinin evine” ibaresinin de tele çalışanın evinin işyeri sayılması gerektiği yönündeki görüşü destekleyici nitelikte olduğu ileri sürülmüştür<sup>119</sup>.

Öğretide yer alan diğer bir görüş ise evde tele çalışmada tele çalışanın işçi sıfatına bağlı olarak değerlendirme yapmış; bu çalışanın “işçi” sıfatını kazandığı derecede, işgörmeye edimini ifa ettiği yerin de “işyeri” niteliği kazanacağını ileri sürmüştür<sup>120</sup>.

Öğretide yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise, tele çalışanın işgörmeye edimini yerine getirdiği evi ve sair yerler, işverence örgütlenen iş organizasyonu kapsamında işyeri olarak kabul edilemez. Zira bu görüşe göre, tele çalışanın yürüttüğü iş, işyerindeki asıl işle aynı amaca hizmet etmekte ve işin idaresi bakımından işverenin kısmen de olsa inisiyatifi altında olmasına karşın, işin yürütüldüğü yer işverenin idaresinin tamamen dışındadır<sup>121</sup>. Yine bu görüş

<sup>117</sup> Aydın, Tele Çalışma, 370.

<sup>118</sup> 4857 sayılı Kanunda yer alan “işyeri” tanımının, gerekçeleriyle birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucunun uzaktan çalışmada işin görüldüğü yeri “işyeri” olarak kabul etme eğiliminde olduğunun ifade edilebileceği hakkındaki görüşü için bkz. Kara, 33.

<sup>119</sup> Aydın, Tele Çalışma, 370.

<sup>120</sup> Tuncay, Aziz Can: “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, 28. Aksi yönde bkz. Aydınöz, 57.

<sup>121</sup> Diğer bir ifadeyle, işverene ait iş organizasyonu bakımından iş ve işyeri kavramları ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bu durumda, sadece uydu bürolar, işin görüldüğü yer bakımından işverenin iş organizasyonuna dâhil oldukları için “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilmelidir. Aydınöz, 56. Aynı yönde bkz. Terzioğlu, Ahmet /Kahraman Usta, Hülya: “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, Legal İHSGHD, C. 18, S. 72, 2021, 1535.



sahipleri tarafından, işyeri kavramına bağlı olmaksızın, işverenin hüküm ve tasarrufunda bulunmayan yerlerde de işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve işçinin iş hukukunun korumasından yararlanabilmesi amacıyla birtakım yöntemler geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>122</sup>. Kanaatimizce evde tele çalışmada işgörme edimi her ne kadar tele çalışanın evinde ifa ediliyor olsa da, bu yeri yani tele çalışanın evini hukuken işyeri olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Daha önceki açıklamalarımızda da vurguladığımız üzere işçinin işgörme edimini yerine getirdiği yeri yani evi çalışma yeri, bilgisayar, masası, sandalyesi çalışma alanıdır. Ancak bu olgular burayı işverenin işyeri haline getirmemektedir. Gerçekten, bu olgulardan hareketle *işçinin evini*, aynı işverene ait, aynı yönetim altında aynı teknik amaç için üretim yapmak üzere örgütlenen işyerine “bağlı yer” olarak düşünmek mümkün olmamalıdır<sup>123</sup>. Bize göre bu açıdan evde tele çalışanın işgörme edimini işverenin iş organizasyonu dâhilinde evinde yerine getirmesi de bu durumu değiştirmeyecektir. Kaldı ki aksinin kabulü, yani işçinin evine teknik anlamda işyeri demek, uygulamada başkaca sorunlara da sebebiyet verecektir. Evin salt işgörme ediminin yerine getirildiği alan olması sebebiyle sosyal güvenlik hukuku açısından işyeri olarak tescil edilmesi herhalde kabul edilebilir bir sonuç olmayacaktır. Yine, tele çalışanın evini hukuken işyeri saymak, gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun<sup>124</sup> 3. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendi<sup>125</sup> (kaza ile zarar arasında illiyet de bulunuyorsa) gerekse 5510 sayılı Kanunun<sup>126</sup> 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi<sup>127</sup> uyarınca, evde gerçekleşen kazaların doğrudan iş kazası olarak sayılması sonucunu da doğuracaktır, ki bu durumun bizce isabetli olmadığı açıktır<sup>128</sup>. Örneğin, tele çalışanın, görmekte olduğu iş ile herhangi bir illiyet bağı bulunmayacak şekilde, gece vakti evinde mutfağından su alırken bardağın kırılması neticesinde elini yaralaması iş kazası olarak kabul edilmemelidir. Burada her ne kadar tele iş sözleşmesinde tele çalışanın evinde işgörme ediminin ifa edileceği yer ve zamanın sınırlandırılması bir çözüm yolu olarak ileri sürülmüşse<sup>129</sup> de,

<sup>122</sup> Aydınöz, 57.

<sup>123</sup> Öğretide Doğan Yenisey de, kişinin evinin işyeri olarak nitelendirilmesinin gerekli olmadığını, önemli olanın işin yapıldığı yerin değil, iş organizasyonuna dahil olup olmadığını belirtmektedir, *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 85

<sup>124</sup> RG, 30.06.2012-S. 28339.

<sup>125</sup> “g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı.....ifade eder”.

<sup>126</sup> RG, 16.06.2006-S. 26200.

<sup>127</sup> “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, ...meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

<sup>128</sup> Aynı yönde bkz. Güney Erdoğan, 145.

<sup>129</sup> Bu yönde bkz. Terzioğlu/Kahraman Usta, 1535; Aydınöz, 180; Güney Erdoğan, 95. Günay’a göre, evde yaşanan kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi bakımından, evde çalışanın çalıştığı kısım, evin bir bölümü olarak işverenin işyeri kapsamında kabul edilmelidir. Sonrasındaysa, ilk olarak evin bir bölümünün işin görülmesine

bu yöntem de tele çalışmanın işin görülmesinde sağladığı esneklik dikkate alındığında, söz konusu istihdam biçimi açısından yine yetersiz kalacak niteliktedir. Zira bu esneklik karşısında, özellikle de ilgili sözleşmede belirlenen alanın işçinin özel hayatının akışı sebebiyle kullanıma elverişsiz hâle gelebileceği de gözetildiğinde (örneğin, sözleşmede belirlenen odanın ısıtmasında sorun olması sebebiyle başka bir odada çalışmasının gerekmesi) tele çalışandan ilgili sözleşmede belirlenen sınırlamaya katı bir şekilde uyması beklenemeyecektir<sup>130</sup>.

Özetlemek gerekirse, tele çalışmada işin görüldüğü her yere, her ne kadar bu yerlerde de iş işverenin iş organizasyonu kapsamında görülmekte olsa dahi, teknik anlamda işyeri demek mümkün değildir. Bu bakımdan, evde tele çalışan işçinin evi teknik anlamda “işyeri” olarak nitelendirilmemelidir<sup>131</sup>.

## b) Paylaşımlı İşyeri (Tele Merkez) Bakımından

Paylaşımlı işyerinde işin görüldüğü yerin işverene ait işyeri niteliğinde

---

özülenmiş olup olmasına göre bir değerlendirmeye gidilmelidir. *Günay*, 434. Yayvak Namlı'ya göre de evin işe özgülünen bölümü “işyeri” niteliği kazanmakta olduğundan, bu görüşün kabulü hâlinde evde meydana gelen kazalar da “iş kazası” sayılacaktır. Buna karşın doktrinde farklı yönde olan ve evi işyeri olarak kabul etmeye gerek olmaksızın, işverenin iş organizasyonuna dâhil olma ölçütünün yeterli olduğunu ileri süren görüşün kabulü hâlinde, evde meydana gelen kaza SSGSSK m. 13/1, (a) bendi kapsamında girmeyeceğinden, ilgili maddenin (b) bendi kapsamında değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır. Doktrindeki söz konusu ikinci görüşün benimsenmesi durumunda ise (örneğin, bir kafede dijital çalışan işçinin kazaya uğraması hâlinde) bu kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmalıdır. *Yayvak Namlı*, 279-280. Zehiroğlu'na göre de evde çalışmada sigortalının evinin tamamen “işyeri” olarak kabulü mümkün olmamasına karşın, evde işin görüldüğü yer “işyeri” ve burada gerçekleşen kazalar da 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak kabul edilmelidir. Sigortalının evinin işyeri olarak kabul edilmediği durumlarda, evde meydana gelen kazaların ilgili Kanun maddesinin (b) bendi uyarınca “iş kazası” olarak sayılabilmesi için görülen iş ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağı aranmalı; bu bakımdan, özellikle işin yapılacağı zaman (çalışma süresi) ve işin görüleceği yer açıkça belirlenmiş olmalıdır. *Zehiroğlu*, 73-74. Doktrinde Gerçek'e göre, uzaktan çalışmada işçinin evi bütünüyle “işyeri” olarak kabul edilemez ancak evde meydana gelen kazaların “iş kazası” niteliğini haiz olup olmadığı bakımından ikili bir ayırım yapmak gerekir. Öyle ki işçinin evinin bir kısmı işe özgülünen ise bu alan “işyeri” olarak kabul edilecektir; ancak böyle bir sınırlama mevcut değilse, yine işçinin evi işyeri olarak kabul edilemeyecek olmasına karşın, burada işçinin çalışma zamanı içerisinde gerçekleşen kazalar “iş kazası” olarak değerlendirilmeli ve aksinin ispatı işverenin üzerine bırakılmalıdır. *Gerçek*, Sevcan Günsu: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024, 116.

<sup>130</sup> Kara'ya göre de ev ortamında “işyeri” kavramının sınırlarının çizilmesi gerektiği ileri sürülebilecek olsa da uygulamada böyle bir çerçeve çizmek güçtür. Zira uzaktan çalışmanın niteliği gereği, işçinin her zaman sabit bir noktadan çalışması beklenemez. Bu bakımdan, işçinin evinde değil de, başka bir yerde çalışma durumunda, işçinin işini gördüğü her yer “işyeri” olarak kabul edilmelidir. *Kara*, 37.

<sup>131</sup> Gezici tele çalışma ve evde tele çalışmada işin görüldüğü yerin genellikle işverenin idaresinin dışında bulunmasından dolayı, gezici tele çalışmada işçinin çalıştığı yerlerin ve evde tele çalışmada da işçinin evinin “işyeri” olarak kabul edilmesinin kolay olmadığı; bununla beraber, işçinin evinin işyeri sayılmadığı durumlarda dahi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin yükümlülüklerinin devam ettiğinin kabul edilmesi ve evde tele çalışmada meydana gelen kazalardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için kazanın tele çalışanın iş görme borcunu ifa ettiği esnada meydana gelmiş olması gerektiği yönünde ayrıca bkz. *Üner*, Büşra Gizem: “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 25/26, 2022, 121-124, 127.

olup olmadığına ilişkin olarak da öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Mülga 1475 sayılı Kanun döneminde öğretide paylaşımlı işyeri (tele merkez) bakımından işyeri kavramının tespitinde, komşu büro ve uydu büronun ayrı incelenmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, bir işletmenin bütün önemli teknik donanımlarına sahip şubelere ayrılması şeklindeki organizasyon yapısı içinde bir uydu büro oluşturulmuş ve burası işyerinin bütün işlevini tek başına yerine getirebilecek şekilde kurulmuş ise, merkez işyeri ile amaçta birliği sağlamasına karşın yönetimde birliği sağlamadığından burası bir “bağlı yer” değil, *bağımsız işyeri*” olarak kabul edilmelidir<sup>132</sup>. Ancak söz konusu görüş tarafından bağımsız iş görmeyen bir veya birden fazla bölümün uydu büroda örgütlenmiş olması durumunda ise, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağıllığın mevcudiyeti, yani amaçta ve yönetimde birliğin sağlanmış olduğu kabul edilerek bu uydu büronun *merkezi işyerinden sayılması* gerektiği ifade edilmiştir<sup>133</sup>. Yine bu görüş tarafından, komşu büroda işyeri kavramının da çift yönlü olarak ele alındığı görülmektedir. Buna göre, bir komşu büronun, merkezi organizasyonun çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde bürolar kurularak bölünmesi şeklinde oluşturulması hâlinde, burasının “*işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Buna karşın, bir komşu büroda, birden çok işyerine bağlı olarak çalışanlar iş görmekteyse burada da ayrıma gidilmeli ve bu büronun tek bir işveren tarafından kurulup kurulmadığına göre değerlendirme yapılmalıdır. Bu durumda, bir komşu büronun tek bir işveren tarafından kurulmuş ve bu işverenin başka işyerlerine bağlı çalışanların belirli zamanlarda buralardaki makineleri kullanmalarına izin veriyor olması (örneğin makinelerin kiralınmasına izin vermesi) hâlinde, bu büro “*işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmeli; buna karşın, burasının farklı işverenlerce ortaklaşa kurulmuş ve burada bir organizasyon dâhilinde söz konusu farklı işverenlere bağlı çalışanların iş görmekte olması durumundaysa, bu büro “*bağımsız bir işyeri*” olarak kabul edilmelidir<sup>134</sup>.

Günümüzde de, yukarıda belirttiğimiz 1475 sayılı Kanun dönemindeki görüşten farklı olarak, herhangi bir ayırım yapmaksızın, işveren tarafından

<sup>132</sup> Eyrenci, 207. Özkan’a göre, uydu büro “*şube*” niteliğini de haiz olabilir. Öyle ki işyerinin bir ticari işletme niteliğinde olması ön şartının yanı sıra, şube olabilme şartlarını (merkeze bağlı olma; yer ve yönetim ayrılığı; dış ilişkilerden bağımsız olma) da sağlayan bir uydu büronun, şube sayılabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, şube niteliğini haiz olsun olmasın, bir uydu ofis, 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*işyerine bağlı yer*” olarak nitelendirilmekte ve “*işyeri kapsamında*” kabul edilmektedir. Özkan, s.171-173. Aydınlı’ya göre de tele çalışmada işin görüldüğü yer, bir büroda veya donanım merkezinde yapılan işlerin aynısını bağımsız olarak yapmaya elverişli ise, burası “*ayrı bir işyeri*” olarak kabul edilecek olmasına karşın, burada yapılan işler, merkez işyerindeki işlerin niteliği ve yürütümü bakımından yardımcı ve tamamlayıcı işlerden ise, burası işletmeye “*bağlı bir işyeri*” olarak kabul edilmelidir. Aydınlı, İşyeri ve İşletme, 184.

<sup>133</sup> Eyrenci, 207-208.

<sup>134</sup> Eyrenci, 208.

örgütlenen ve iş organizasyonunun bir parçası olan paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin) “işyeri” olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>135</sup>. Öğretide yer alan ve yine paylaşımlı işyerinin kendi içerisinde (komşu büro ve uydu büro bakımından) herhangi bir ayırım öngörmeyen bir başka görüş uyarınca, genel olarak tele çalışma ilişkisinde işin yapıldığı yer, “*asıl işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmelidir<sup>136</sup>. Bu görüş, işverene ait asıl işyerinde yapılan çalışma ile işverenin emriyle işyeri dışında çalışmaya giden işçinin işini yaptığı yer arasında bir fark olmadığı düşüncesine dayanmaktadır<sup>137</sup>.

Bize göre de paylaşımlı işyeri, bu yerde işçinin işgörmeye ediminin ve büronun düzeninin merkez işyeri tarafından belirlenmekte olması halinde burası işverene ait ayrı bir işyeri, somut durumun özelliğine göre sıklıkla da “bağlı yer” olarak kabul edilmelidir<sup>138</sup>. Ancak konumuz açısından

<sup>135</sup> Bu yönde bkz. *Aydınöz*, 175; *Şanlı*, 59; *Yayvak Namlı*, 223, Altun’a göre, paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) de teknik anlamda “işyeri” kabul edileceği için burada gerçekleşen kazaların “iş kazası” sayılması bakımından yalnızca kaza ve zarar arasında illiyet bağı aranacaktır, *Altun*, 95. Güney Erdoğmuş’a göre, yine paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) teknik anlamda “işyeri” olmaları sebebiyle, bu yerlerde meydana gelen kazalar “iş kazası” sayılacaktır. Ancak uzaktan çalışmada meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesinde, “işyerinde meydana gelen kaza” ve “zararın işverence yürütülen işten doğması” bentleri bakımından titiz bir değerlendirme yapılmalı; her somut olay özelinde, meydana gelen kaza ile iş arasında illiyet bağı aranmalı ve kaza, işverenin iş organizasyonu içinde meydana gelmiş olmalıdır. *Güney Erdoğmuş*, 93-95. Üner’e göre, tele çalışmanın yapıldığı merkez, köy ve bürolar, asıl işin yapıldığı yerin dışında kalmasına karşın, amaç ve yönetim bakımından asıl işyerine bağlı olduğu için “işyeri” kavramına dâhildirler, bkz. *Üner*, 121-124.

<sup>136</sup> *Aydınlı*, Koruma Yükümlülükleri, 157; Yine Aydınlı’ya göre, öğretide her ne kadar tele çalışanların mesleki amaçla ortak bir büro oluşturmaları hâlinde de komşu büronun varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler olsa da, bu görüşler uyarınca da komşu büroların ana işyeri veya işletme organizasyonu içinde yer aldığı kabul edilmekte ola dahi, burada serbest çalışanların oluşturdukları bürolardan bahsedilecektir. Ancak komşu büroların iş hukukunun konusuna girebilmesi bakımından, bu yerlerin, “*çeşitli işyerlerinin ortak kullandıkları ve bu işyerlerine bağlı işçilerin çalıştıkları yerler*” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. *Aydınlı*, İşyeri ve İşletme, 180. Doktrinde Pehlivan’a göre de işverenin mal veya hizmet üretimine doğrudan veya dolaylı katkı sağlamak amacıyla işgörmeye ediminin işçinin evinde veya kararlaştırılan farklı bir mekânda gerçekleştirilmesi durumunda, bu yerler “işverenin iş organizasyonundaki işyerine bağlı yerler” olarak kabul edilmelidir. *Pehlivan*, 246.

<sup>137</sup> Civan’a göre de tele çalışanın, dar anlamdaki işyeri dışında kalan ve işgörmeye edimini yerine getirdiği yer (evi ve kendi seçtiği başka yerler dâhil olmak üzere), “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilmelidir, bkz. *Civan*, 553.

<sup>138</sup> Doğan Yenisey’e göre de gerek uydu büroda gerekse komşu büroda tele çalışanların faaliyetleri ana işyeri tarafından belirlenecektir. Ayrıca uzaktan çalışanları kapsamına alacak işyeri, fiziki bir birim olarak değil, bünyesinde bütün çalışanların ortak edimlerini birlikte sundukları “*organizasyonel birlik*” olarak anlaşılmalıdır, *Doğan Yenisey*, İşyeri ve İşletme, 83-84. Tele çalışmanın, tele merkez veya uydu büro gibi, “işveren tarafından örgütlenen bir iş organizasyonunun parçası” olması durumunda, bu yerlerin “işyeri” kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin benzer yöndeki görüşü için bkz. *Aydınöz*, 55. İşveren tarafından örgütlenen çalışma merkezleri de teknik olarak “işyeri” olarak değerlendirilmektedir. *Cıstak*, 90. Ayrıca öğretide, merkez esaslı tele çalışma ve yerinden tele çalışma bakımından, tele çalışanın işgörmeye edimini gerçekleştirdiği mekânın hiçbir şüpheye mahal bırakmayacak şekilde “işyeri” sayılacağı düşüncesinden hareketle, bu mekânlarda gerçekleşen kazaların da “iş kazası” olarak kabul edileceğinin açık olduğu ifade edilmektedir, bkz. *Aydınöz*, 175-176; *Bozkurt*, 87; *Cıstak*, 90. Zehiroğlu’na göre de mobil tele çalışmada, sabit olmayan ve bir defaya mahsus kullanılan yerlerde sigortalının uğradığı kaza 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilemeyecek; ancak, işveren tarafından belirlenmiş ve işyeri dışındaki sabit bir yerde meydana gelen kazalar, bu yerin “işyeri kapsamında” değerlendirilecek olması sebebiyle ilgili Kanun maddesi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilecektir. *Zehiroğlu*, 74-75.

tele çalışan bir işçinin teknolojik iletişim araçları ile işgörmeye edimini işyerinden uzakta yerine getirdiği düşünülürken bu yer her ne kadar işveren açısından, -tele çalışan işçinin evinden farklı olarak- işyeri/bağlı yer niteliği taşısa da burasının tele çalışan işçinin işyeri olduğundan söz etmek mümkün olmayacaktır. Bu işyeri, bize göre tele çalışan işçi açısından “çalışma alanı olarak” değerlendirilecektir. İşverenin burada çalıştırdığı örn. bilgi işlem yetkilisi ya da çay/kahve hizmetleri sunan işçiler açısından burası işyeri sayılsa da tele çalışan işçi açısından “çalışma yeri” olarak değerlendirilmelidir.

Bu noktada bir başka gelişmeye de dikkat çekmek isabetli olacaktır. Günümüzde paylaşımlı işyerleri (paylaşımlı ofisler) oldukça yaygınlaşmış olup bu modelde tele çalışanlara ya da bağımsız çalışanlara<sup>139</sup> hizmet sunmak üzere oluşturulan işyerleri/ofisler bulunmaktadır. Farklı işverenlerin çalışanları, bir ofis ortamının gerektirdiği tüm donanımın mevcut olması ve başka çalışanlarla iletişime geçerek sosyalleşme, yeme içme imkanı sunması açısından bu gibi paylaşımlı ofislerde tele çalışma sözleşmesi uyarınca işgörmeye edimini yerine getirebilmektedirler. Bu gibi paylaşımlı işyerlerinde farklı işverenlerin çalışanlarının varlığı, bu çalışanlardan tamamen bağımsız bir biçimde organize edilen bir çalışma alanının tasarlanmış olması karşısında işgörmeye edimini burada yerine getiren işçi açısından burasının işyeri olarak kabulü mümkün olmayacak, salt “çalışma yeri” olacaktır. Bu açıdan işçinin iş paylaşımı ve sonuçları yine bir önceki çalışma biçimlerinde olduğu gibi, daha da doğru bir ifade ile tele çalışma sözleşmesinin bir gereği olarak ana işyeri tarafından belirlenecektir<sup>140</sup>.

Sonuç olarak, Gerçekten de herhangi bir işverene tâbi olarak çalışmayan bağımsız çalışanlar (girişimciler ve yazılımcılar gibi) da kimi zaman bu alanlardan yararlanabilmektedir<sup>141</sup>. Söz konusu durumda ise, paylaşımlı işyerlerinin hukuken işyeri olarak kabul edilmesi yerinde olmayacaktır. Zira çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz gibi, işyeri “*iş organizasyonu kapsamında bir bütün*” olarak nitelendirilmektedir gibi alanlarda işgörmeye edimini yerine getiren tele çalışanın işyeri ise bize göre, -daha önce de ifade ettiğimiz üzere- işçinin yönetsel olarak bağlı olduğu, işin çıktıları konusunda raporlamasını yaptığı, teknolojik iletişim araçları ile bağlantı içinde olduğu ve işgörmeye ediminin sonuçlarını teslim ettiği, işverenin kamu hukuksal yükümlülükleri açısından değerlendirme yapıldığında ise işçinin bordrosunun tutulduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yapıldığı yer onun işyeri olacaktır.

<sup>139</sup> Özkan, 173.

<sup>140</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 83

141

### c) Gezici Tele Çalışma Bakımından

Tele çalışmanın bir başka türü olan gezici tele çalışmada da işyeri kavramının sınırları bakımından öğretilerde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretilerde, genel olarak, tele çalışmada işin görüldüğü yerin işverenin iş organizasyonuna dâhil edilebilmesi koşuluyla “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilebileceğinin yanı sıra, koşulların varlığı hâlinde bu yerin “bağımsız bir işyeri” olarak da kabul edilebileceği ifade edilmektedir<sup>142</sup>. Bu durumda, gezici tele çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görmekte olması hâlinde, iş gördüğü yerin bağlı yer sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelecektir. Öğretilerde ilgili soruya olumsuz yaklaşan bir görüş, gezici tele çalışmada işin işverenin iş organizasyonu içinde görülmekte olmasına karşın, burada ifa yeri bakımından işverenden ayrılmanın söz konusu olacağından hareketle, bu çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak nitelendirilemeyeceğini ve ancak burasının da “iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir alan” olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>143</sup>. Öğretilerde yer alan diğer bir görüş ise uzaktan çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak değerlendirilmesi konusunu daha geniş şekilde ele almış ve burada iş organizasyonu içinde esasen herhangi bir ayrıma gitmeye ihtiyaç olmadığını ifade etmiştir. İlgili görüşe göre, “iş organizasyonu” kavramı, bu organizasyon içinde yer alan unsurların “işyeri” sayılmalarını ve “işyerinde teklif ilkesi”<sup>144</sup> gereği, işyeri olarak tabir edilen bütünün tüm parçalarına arada hiçbir fark gözetilmeksizin iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir<sup>145</sup>. Buna göre, gezici tele çalışanın işini gördüğü yer de işyerinden sayılmalıdır. Ayrıca gezici tele çalışanın, iş görmekte olduğu farklı yerler arasında, kendi aracıyla veya başka surette hizmet satın olarak değil de işverence kendisine tahsis edilen bir araçla yer değiştirmesi hâlinde, bu aracın da işyerinden sayılması gerektiği ifade

<sup>142</sup> Bununla birlikte, gezici tele çalışanlar bakımından, bunların belirli bir işyerine aidiyetlerinin saptanması gerektiği de belirtilmektedir. *Kandemir*, 101.

<sup>143</sup> Ayrıca içeriği işyerinde fiilen çalışmaya bağlı olarak tespit edilen kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesinden yararlanma gibi konularda, hukuki anlamda işyerinin bulunmadığı gezici tele çalışma ve evde tele çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler yapılması gerektiği yönünde bkz. *Aydınöz*, 56-57. İşyerinin kendisine yüklenen işlevleri yerine getirebilmesi ve hukuk normunda sağlam bir bağlama noktası olabilmesi için belirli ölçüde “süreklili” olmasının gerektiği; platform modelde ise işyerinin fiziksel varlığını kaybederek bir “ağa” dönüştüğü ve yer değil, “sistem” hâlini aldığı yönünde bkz. *Doğan Yenisey*, Değişen Yapı, 173-174. Öğretilerde Zehiroğlu’na göre de gezici tele çalışmada, sigortalının her gün başka bir yerde iş görebileceği dikkate alındığında, bu yerlerin tamamının “işyeri” dâhilinde değerlendirilmesi mümkün değildir. Ayrıca, bu yerlerin sabit olmaması ve tele çalışan tarafından bir kereye mahsus kullanılması durumunda, tele çalışan sigortalının bu yerlerde uğradığı kazalar da 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilemeyecektir. *Zehiroğlu*, 74-75.

<sup>144</sup> Aydınli’ya göre, çalışma ilişkisinde işveren için edim yükümlülüğü doğuracak yer, kural olarak işin görüldüğü yer olan asıl işyeri olmasına karşın, kanunun işyeri tanımından edindiği ilke, “işyerinde teklif ve bütünlük”tür. Bu da işyerinin sadece işin görüldüğü yerden değil, işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olan yerlerle, işyerinin eklentileri ve araçlarından meydana geldiğini göstermektedir, *Aydınli*, Koruma Yükümlülükleri, 157.

<sup>145</sup> *Kara*, 34; *Süzek/Başterzi*, 205.

edilmektedir<sup>146</sup>. Öğretide yer alan ve yine, evde tele çalışmada olduğu gibi gezici tele çalışmada da işin görüldüğü yerin işyeri olarak kabulünde keskin çizgilerle bir ayrıma gidilmemesi gerektiğini belirten benzer yöndeki bir başka görüşe göreyse, burada her somut olayın özellikleri kendi içinde değerlendirilerek bir tespit yapılmalıdır<sup>147</sup>.

Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere, bir işin tele çalışma olabilmesi için bu işin işverenin iş organizasyonu dâhilinde düzenli ve sürekli bir şekilde ve teknolojik iletişim araçları ile görülmesi aranmaktadır<sup>148</sup>. Gezici tele çalışmada da tele çalışanın, kendisine yapılacak müşteri ziyaretleri ve işin görülme şekline ilişkin hususların işverence bildirilmekte olması ve kendisinin de bunları reddetme hakkına sahip olmaması durumunda işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü kabul edilmektedir. Nitekim genellikle bu çalışma modelinde de işveren, işgörmeye ediminin ne şekilde ifa edileceği, müşteri ziyaret planları ve günlük kaç müşteriyle görüşüleceği gibi konuları kendisi belirlemekte; bunları reddetme hakkına sahip olmaması durumunda da tele çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında hizmet görmekte olduğu isabetli olarak kabul edilmektedir<sup>149</sup>. Ayrıca gezici tele çalışma da dâhil olmak üzere, işin türünün işçinin sürekli veya geçici olarak çalışma yerinin değişimini gerekli kıldığı işlerde, taraflar arasında özel bir anlaşma olmadıkça, işin görüleceği yerin her seferinde işveren tarafından belirleneceğinin kabul edilmiş olacağı ifade edilmektedir<sup>150</sup>.

Kanaatimizce gezici tele çalışanın işveren tarafından belirlenen işgörmeye edimini ifa edeceği yerleri işyeri olarak kabul etme olanağı yoktur. Şimdiye kadarki açıklamalarımız çerçevesinde bu gibi yerler işçinin işini gördüğü yerlerdir. Şüphesiz bu iş sebebiyle işçinin bir kazaya uğraması halinde söz konusu kazanın iş kazası sayılacağında şüphe yoktur. Ayrıca işverenin görevlendirmesi sebebiyle bu gibi alanlarla bulunduğu için asıl işini

<sup>146</sup> *Aydınöz*, 63; *Altun*, 67. Gezici/karma tele çalışmada, evinden ana işyerine, paylaşımlı işyerine (tele merkeze) ya da müşterinin mekânına gidip gelirken tele çalışanın uğradığı kazayı 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin (e) bendi uyarınca iş kazası olarak nitelendirmek için, tele çalışanın bu gidiş-gelişlerini işverenin sağladığı bir araçla gerçekleştirmesi gerekmektedir. *Akbyık*, 192; İşin gereği olarak işverence sağlanmayan bir araçla işe gidiş gelişte kazaya uğrayan mobil/karma tele çalışanın maruz kaldığı kaza ise ilgili hüküm kapsamında olmasa da bu maddenin diğer bentleri kapsamında, işin yürütümü nedeniyle veya görevli olarak gönderilme nedeniyle meydana gelen iş kazası olarak kabul edilebilir, *Kandemir*, 220; *Balkır Gülen*, 199. Uzaktan çalışmada sigortalının işgörmeye edimini kendi evinde değil de işverence belirlenen bir yerde yerine getiriyor olması durumunda, söz konusu yerde meydana gelen tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. *Canıklıoğlu*, Nurşen: "Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, 49.

<sup>147</sup> *Şanlı*, 59.

<sup>148</sup> Bkz. I. Bölüm, (B) başlığı, (2.) Alt başlık.

<sup>149</sup> *Alp*, Tele Çalışma, 811; *Doğan*, Bağlımlılık, 304; *Civan*, 546; *Dulay Yangın*, Uzaktan Çalışma, 153.

<sup>150</sup> *Özkan*, 180.

yapmaksızın geçirdiği boş zamanlarda uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilecektir. Bu durumdaki işçinin işyeri ise bir önceki başlık altında açıkladığımız gibi işçinin yönetsel olarak bağlı olduğu, işin çıktıları konusunda raporlamasını yaptığı, teknolojik iletişim araçları ile bağlantı içinde olduğu ve işgörmeye ediminin sonuçlarını teslim ettiği, işverenin kamu hukuksal yükümlülükleri açısından değerlendirme yapıldığında ise işçinin bordrosunun tutulduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yapıldığı yer olacaktır.

## SONUÇ

Yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi, iş ilişkilerinin niteliğiyle birlikte işyeri kavramını da büyük ölçüde etkilemiştir. Söz konusu gelişmeler sonucunda, işyerinin geleneksel anlamının her geçen gün daha da yaygınlaşmakta olan tele çalışma gibi atipik çalışma biçimlerine uyum gösterememeye başladığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri niteliğinde olup olmadığının ve bunun tespitinde kullanılacak kriterlerin belirlenmesi konusu, büyük öneme sahiptir. İşin yürütümü bakımından sadece tek bir yöntemin bulunmadığı tele çalışma, mekâna, zamana, işin niteliğine ve ana ofisle bağlantıya göre farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Tele çalışmada işyerinin belirlenmesi bakımından ise mekân esaslı tele çalışma biçimleri önem taşımaktadır. Zira tele çalışmada işin görüldüğü yer değiştiğinde, işyeri kavramının taşıdığı anlamın da değişmesi olasıdır. Bu doğrultuda, evde tele çalışma, paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) tele çalışma ve gezici tele çalışma bakımından işin görüldüğü yerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Evde tele çalışmada işçinin işgörmeye edimini ifa ettiği evi “*çalışma yeri*”, bu yerde iş görürken kullandığı bilgisayar gibi ekranlı araçları, masası, sandalyesi ise “*çalışma alanı*”dır. Ancak bu kavramsal farklılık, hukukumuz bakımından evin teknik anlamda “işyeri” sayılıp sayılmayacağı noktasında önem taşımamaktadır. Zira özellikle de tescil işlemine ve iş kazasının tespitine ilişkin doğabilecek hukuki sorunlar karşısında, işçinin evini hukuken işyeri olarak kabul etmek mümkün olmayacaktır. Her ne kadar bu gibi sorunların önüne geçilmesi amacıyla, öğretilerde, tele iş sözleşmesinde evde işin görüleceği alanın ve zamanın sınırlandırılması önerilmişse de, bu çözüm yolu da tele çalışmanın iş görmede sağladığı mekânsal ve zamansal esneklik karşısında yetersiz kalacaktır. Bu bakımdan, evde tele çalışanın evi ancak “*iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir çalışma yeri*” olarak nitelendirilebilecektir.

Uydu büro ve komşu büroları ifade eden paylaşımlı işyeri açısından ise



buranın bir işyeri olup olmadığı işveren ve tele çalışan bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Zira bu işçinin işgörmeye ediminin ve büro düzeninin işverence belirlendiği durumlarda bu yerlerin işveren için işyeri/bağlı yer sayılacağı açıktır. Buna karşın, tele çalışmanın esaslı unsurlarından biri olan mesafe unsuru dikkate alındığında tele çalışan bakımından bu yerlerin teknik anlamda işyeri sayılması söz konusu olmayacak, bu yerler yalnızca bir “*çalışma alanı*” niteliğini haiz olacaktır.

Gezici tele çalışmada ise işçinin işgörmeye edimini ifa ettiği yerler de hukuken “*işyeri*” değil, yalnızca “*işin görüldüğü yer*” olarak kabul edilmelidir. Gerek evde tele çalışmada, gerekse paylaşımlı işyerinde ve gezici tele çalışmada tele çalışanın işyerinden anlaşılması gereken kendisinin yönetsel olarak bağlı olduğu yerler, teknolojik iletişim araçları ile iletişim kurduğu, işgörmeye edimine ilişkin çıktılarını sunduğu, bordrosunun düzenlendiği ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapıldığı yerdir.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki konuya ilişkin olarak yaşanabilecek sorunların önüne geçilebilmesi adına, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuki niteliğinin açıklığa kavuşturulmasına; bu istihdam biçiminde işyeri kavramının anlamına ve kapsamına ilişkin özel bir yasal düzenleme getirilmesine ihtiyaç olduğu açıktır.

## KAYNAKÇA

**AKBIYIK**, Taliye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023.

**ALP**, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012. (Evde Çalışma)

**ALP**, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, s. 795-854. (Tele Çalışma)

**ALPAGUT**, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, **Ender DEMİR (Ed.)**, **Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.)**, Ankara, Seçkin, 2021.

**ALTUN**, Sevda, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021.

**ANIKAYDIN**, İlayda, “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022, [https://www.researchgate.net/publication/358347076\\_IS\\_HUKUKUNDA\\_TELE\\_CALISMA](https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_CALISMA) (E.T. 20.03.2024).

**AYDIN**, Candan, Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. (Evden Çalışma)

**AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023. (İş)

**AYDIN**, Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, s. 351-376. (Tele Çalışma)

**AYDINLI**, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004. (Koruma Yükümlülükleri)

**AYDINLI**, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001. (İşyeri ve İşletme)

**AYDINÖZ**, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014.

**AYKAÇ**, Hande Bahar, “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 195-238.

**BALKIR GÜLEN**, Başak, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, 2023.

**BAYCIK**, Gaye/**DOĞAN**, Sevil/**DULAY YANGIN**, Dilek/**YAY**, Oğuzhan, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 70, 2021, s.1683-1727.

**BAYSAL**, Ulaş, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN**

**YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021.

**BOZKURT**, Deniz, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022.

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, s. 145-207.

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz/**SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78.

**BROCKHAGEN**, Anja/**KOWITZ**, Rolf, Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999.

**CANİKLİOĞLU**, Nurşen, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların- Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, s. 43-78.

**CISTAK**, Sena, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

**CİVAN**, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/ Tele Çalışma)”, Legal İHSGHD, C. 7, S.26, 2010, s. 525-573.

**ÇELİK**, Nuri/**CANİKLİOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023.

**DEMİR**, Kübra, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, s. 2501-2543.

**DENİZLİ ÖZTÜRK**, Banu, Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

**Di MARTINO**, Vittorio/**WIRTH**, Linda, “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, s. 529-554.

**DOĞAN**, Sevil, İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022.

**DOĞAN**, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016. (Bağımlılık)

**DOĞAN YENİSEY**, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007. (İşyeri ve İşletme)

**DOĞAN YENİSEY**, Kübra, “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 160-189. (Değişen Yapı)

**DULAY**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

**DULAY YANGIN**, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin

Hükümler ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 148-171. (Uzaktan Çalışma)

**DULAY YANGIN**, Dilek, “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, **Tankut CENTEL (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 221-260. (Tele Çalışma)

**ERDEM**, Ziya, Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004.

**ERGÜNEŞ EMRAĞ**, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 13, S. 51, 2016, s.1413-1443.

**EROL**, Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020.

**ETUC interpretation guide**, [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf) (E.T. 20.03.2024).

**eWORK 2000**, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, <https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.03.2024).

**EYRENCİ**, Öner, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 199-209.

**GENÇ**, Nurullah, Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2017.

**GERÇEK**, Sevcan Günsu, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

**GODEHARDT**, Birgit, Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, (unter Mitarbeit von **Andrea WORCH**), Opladen, Westdeutscher, 1994.

**GÜNAY**, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018.

**GÜNEY ERDOĞMUŞ**, Kübra, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024.

**GÜZEL**, Ali/OKUR, A. Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul, Beta, 2021.

**HACIOĞLU ÇALIŞKAN**, Arzu: İş Hukukunda İş Seyahati, Ankara, Lykeion, 2024,

**HADDON**, Leslie/BRYNIN, Malcolm, “The Character of Telework and the

Characteristics of Teleworkers”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 20, No. 1, 2005, s. 1-22.

**İKİZLER**, Murat, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.

**KANDEMİR**, Murat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, İstanbul, Legal, 2011.

**KARA**, Serenay, *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu*, Ankara, Seçkin, 2022.

**KAUMANN**, Anne, *Telearbeit im Internationalen Privatrecht*, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004.

**KILIÇ**, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 15, S. 164, 2020, s. 805-819.

**KOLLMER**, Norbert /**WIEBAUER**, Bernd, *Arbeitsschutzgesetz*, 4. Auflage, Norbert KOLLMER (Hrsg.), Thomas KLINDT (Hrsg.), Carsten SCHUCHT (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2021.

**KÜÇÜK**, Doğan, *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*, Ankara, Adalet, 2023.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2024.

**OTTEN**, August Wilhelm, *Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit*, München, C. H. Beck, 1996.

**ÖZDEMİR**, Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 35, S. 3, 2021, s. 8-41. (Tele-Çalışma)

**ÖZDEMİR**, Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, *UAÜHFD*, C. 4, S. 8, 2016, s. 81-99. (İSG)

**ÖZKAN**, Zeynep Aslı, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, İstanbul, On İki Levha, 2019.

**ÖZTÜRK İNAL**, Beyza, *Uzaktan Çalışma*, İstanbul, Platon Plus, 2022.

**PEHLİVAN**, Metin, “Uzaktan Çalışma”, *Dijital İş Hukuku Uygulamaları*, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 241-269.

**PFARR**, Heide M./**DRÜKE**, Helmut, *Rechtsprobleme der Telearbeit*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989.

**PİNHAS**, Mordo Murat, Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007.

**PREIS**, Ulrich, Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015.

**SAYILAR**, Yücel, "Organizasyon", TÜBİTAK Bilim ve Toplum Başkanlığı Popüler Bilim Yayınları, <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/organizasyon> (E.T. 05.01.2025)

**SCHMIDT**, Klaus/**KOBERSKI**, Wolfgang/**TIEMANN**, Barbara/**WASCHER**, Angelika, Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Becks'sche, 1998.

**SOYSAL**, Tamer, "Tele Çalışma", Legal İHSGHD, C. 3, S. 9, 2006, s. 133-165.

**SÖZER**, A. Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2023.

**SÜZEK**, Sarper/**BAŞTERZİ**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024.

**ŞANLI**, Can, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

**ŞERMET**, Begüm, "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, s. 139-169.

**TEKERGÜL**, Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.

**TERZİOĞLU**, Ahmet/**KAHRAMAN USTA**, Hülya, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması", Legal İHSGHD, C. 18, S. 72, 2021, 1513-1541.

**TOKOL**, Aysen, "Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?", Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, s. 1-23.

**TOKOL**, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019,

**TUNCAY**, Aziz Can, "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, s. 13-36.

**TUNCAY**, Aziz Can, "Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma", Legal İHSGHD, C. 18, S. 69, 2021, s. 23-52. (Evden Çalışma)

**TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer/GÜLVER, Ender**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul, Beta, 2024.

**TURNA, Fatma**, ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021.

**ULUSOY, Erol**, Rechtswörterbuch: Teilweise mit Erläuterungen, İstanbul, Beta, 1999.

**ÜNER, Büşra Gizem**, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 25/26, 2022, s. 105-146.

**VOGELSANG, Hinrich, (begründet von Günter SCHAUB)**. Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19. Auflage, München, C.H. Beck, 2021.

**WEDDE, Peter**, Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002.

**WIEBAUER, Bernd**, Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Kommentar, 4. Auflage, 2019.

**YAYVAK NAMLI, İrem**, Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri İle İş Sağlığı Ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024.

**ZEHIROĞLU, Şeyma**, Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024.

## **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

**“CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2020 RELATIVE AU REGIME JURIDIQUE DU TELETRAVAIL”**, <https://www.uel.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-teletravail-convention-ogbl-lcgb-uel.pdf> (E.T. 20.03.2024).

<https://www.iienstitu.com/blog/organizasyon-nedir> (E.T. 05.01.2025)

[www.lexpera.com](http://www.lexpera.com)

<https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/> (E.T. 01.12.2024).





## ***Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih***

***Doç. Dr. Ali EKİN\*1***

### **Öz**

İş Hukuku uygulamalarında işyerinde işçiler arasında yaşanan kavga ve sataşmalara sıkça rastlanmaktadır. Bir işçinin işyerindeki diğer işçilere yahut da işveren ve/veya işveren vekillerine karşı kavga ve sataşma fiilleri de olabilmektedir. Yaşanan bu gibi olaylar sonrasında işverenin nasıl hareket ettiği ve nasıl sonuçlandığı olası iş mahkemelerinde görülecek olan davalarda önem arz etmektedir.

İşyerinde yaşanan kavga yahut sataşmaya bağlı fesihlerde işveren tarafından işçiler arası eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığı detaylı bir şekilde incelenmelidir. Ayrıca yaşanan olayın büyüklüğüne göre iş kazası sayılıp sayılmadığı da zaman zaman tartışma konusu olmaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde ilgili konulara ilişkin temel bilgilere değinilecek, ikinci bölümde ise işyerinde kavga ve sataşma konusunda uygulamada en çok karşılaşılan durumlara ilişkin fesih sürecine etkisi olabilecek kavramlar ile Yargıtay'ın yaklaşımlarına yer verilecektir.

***Anahtar Kelimeler:*** *İş Sözleşmesinin Feshi, İşyerinde Kavga ve Sataşma, Eşitlik İlkesi*

---

\* Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, aliekin55@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4644-6836

## In the Light of the Court of Cassation Decisions, Termination in Case of Fighting and Taunting at the Workplace

### Abstract

In labour law practices, fights and taunts between workers in the workplace are frequently encountered. An employee may also fight and taunt against other employees in the workplace or against the employer and/or employer's representatives. How the employer acts after such incidents and how it is concluded is important in the cases to be seen in possible labour courts.

Whether the employer complies with the principle of equality between the employees should be examined in detail in terminations due to fighting or teasing in the workplace. In addition, it is sometimes a matter of debate whether the incident is considered as an occupational accident or not, depending on the size of the incident. In the first part of our study, basic information on the relevant issues will be mentioned, and in the second part, the concepts that may have an impact on the termination process regarding the most common situations in practice regarding fighting and taunting in the workplace, as well as the approaches of the Court of Cassation will be given.

**Keywords:** *Termination of Employment Contract, Fighting and Taunting at Workplace, Equality Principle*

## GİRİŞ

### I. Kavramlar ve Fesih Çeşitleri

#### A. Fesih Kavramı

Fesih kavramı sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik tek yanlı irade açıklamasıdır<sup>1</sup> Taraplardan birisinin fesih iradesini açıklamasıyla birlikte iş sözleşmesi geleceğe yönelik olarak

<sup>1</sup> OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, B.1, 1955, s.41-42; ESENER, Turhan: İş Hukuku, 1978, s. 222; ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU Nurşen; CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA Ercüment: İş Hukuku, B.36, 2023, s. 476; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin; BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, B.7, 2022, s. 934; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.22, 2022, s. 538-539; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B.7, 2019, s.280; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, B.5, 2014, s. 259; EKONOMİ, Münir: İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, B.3,1987 s. 166; KAPLAN TUNCAY, Emine: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, B.1, 1987, s.14; ALPAGUT, Gülsevil: İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(74): 1733-1737; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B.6, 2020, s.117; EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim ve BASKAN, Esra: İş Hukuku, B.10, 2020, s.179; BAŞBUĞ, Aydın; YÜCEL BODUR; Mehtap: İş Hukuku, B.6, 2021, s.185; YÜREKLİ, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, B.3, 2016, s. 103 vd.; KILIÇOĞLU, Mustafa; ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, B.1, 2007, s.17-23.

ortadan kalkar. Feshe ilişkin beyan karşı tarafın kabulüne tabi değildir<sup>2</sup>. Nitekim fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>3</sup>. Buna bağlı olarak irade açıklamasının şüpheye yer vermeyecek şekilde ve karşı tarafa ulaşması gerekir<sup>4</sup>. Karşı tarafın himayesine girmeyen feshe yönelik irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz<sup>5</sup>. Fesih iradesi net ve açık olmalıdır<sup>6</sup>. Teklif ve soru şeklindeki açıklamalar fesih olarak değerlendirilemez<sup>7</sup>. Ancak Yargıtay kararlarında feshin her zaman açık ve net olamayacağı bazen de içeriğinden fesih iradesinin anlaşıldığı durumların olduğu belirtilmiştir<sup>8</sup>. Fesih beyanı, karşı tarafa ulaştığı an itibarıyla tüm sonuçlarını doğurur ve bu beyandan geri dönmek artık mümkün değildir. Ancak, henüz karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından dönülmesinde bir engel yoktur<sup>9</sup>.

## B. Kavga ve Sataşma Kavramı

İş yerinde sosyal etkileşim, bireylerin iş performansını ve genel işyeri atmosferini derinden etkileyen bir faktördür. Ancak, olumsuz sosyal etkileşimler, iş yerinde kavga ve sataşma gibi davranışları tetikleyebilir. Bu kavramlar, çalışanlar arasındaki çatışmaları ve eğilimleri anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda,

### 1. Kavga Kavramı

Kavga, genellikle fiziksel bir çatışma olarak tanımlanır ve farklı bireyler arasında şiddet içeren bir etkileşim olarak ortaya çıkar. İş yerinde kavga, hem bireylerin fiziksel sağlığını tehdit eder hem de iş ortamında güvenlik

<sup>2</sup> BEDÜK, Mehmet Nusret: 'İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları' Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27 (2): 679; EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.22, 2017, s. 66; OĞUZMAN: s. 41-42; KAPLAN: s. 15; ESENER: s. 541-543.

<sup>3</sup> SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, B.1, 1976, s.13; TUNÇOMAĞ, Kenan; CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B.7, 2015, s. 188; UŞAN, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Cilt-1, B.2, 2009, s. 100; AKYİĞİT, Ercan : İş Hukuku, B.12, 2018, s. 245 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s.935; Süzek (İş Hukuku): s. 538; EKONOMİ (İş Hukuku): s.166-167; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 476; NARMANLIOĞLU : s. 234; ESENER: s. 223; OĞUZMAN, s. 41; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 179 ; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 185; BEDÜK :s. 680; AYDIN, Devrim: 'İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/ II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi', Ankara Barosu Dergisi, 81 (2): 137-145; ERGİN, Hediye: 'İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi', Sicil İş Hukuku Dergisi, (34): 71-85.

<sup>4</sup> YHGK., 12.6.1991, 9-287/349, İşveren Dergisi, C.30, S.8, 1992, s.17; SÜZEK (İş Hukuku): s. 542 ; GÜNAY : s. 118 ; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN : s. 179 ; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR s.185; BEDÜK : s. 683.

<sup>5</sup> EKONOMİ (İş Hukuku): s. 167; ESENER: s. 226; SÜZEK (İş Hukuku): s. 544; NARMANLIOĞLU: s. 268. Fesih beyanının karşı taraf tarafından öğrenildiği anda hüküm doğurduğunu savunanlar için bkz. OĞUZMAN: s.OĞUZMAN:ERCI, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, B.6, 1986, s. 229 ; ATABEK, Reşat:İş Akdinin Feshi, B.1, 1938, s. 47 ; AYDIN : s. 145.

<sup>6</sup> ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 477.

<sup>7</sup> ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 477.

<sup>8</sup> GÜZEL, Ali: 'İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları', Çalışma ve Toplum Dergisi, 5(75): 2485.

<sup>9</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 823 ; EKONOMİ (İş Hukuku) : s. 171 ; OĞUZMAN : s. 194 ;ESENER:s. 226; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 480; GÜNAY : s. 118.

açıklarına neden olur. Örneğin, bir çalışanın başka bir çalışana karşı fiziksel saldırıda bulunması, yalnızca saldırıya uğrayan bireyin değil, aynı zamanda çevresindekilerin de psikolojik ve duygusal sağlığını olumsuz etkileyebilir. Kavga, genellikle stres, yoğun rekabet, kötü yönetim veya iletişim eksikliği gibi faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar<sup>10</sup>. Ayrıca, kavga, iş yerinde moral bozukluğuna ve ekip çalışmasının sekteye uğramasına neden olabilir, bu da iş verimliliğini olumsuz etkiler.

## **2. Sataşma Kavramı**

Sataşma, daha çok sözlü veya duygusal bir saldırı şeklinde ortaya çıkar. Bu, bireyler arasında alay etme, küçümseme veya tehdit edici ifadelerle kendini gösterir. Sataşma, genellikle çalışma ortamında güç dengesizlikleri, ayrımcılık veya cinsiyet temelli ayrımcılık gibi sorunların bir sonucu olarak ortaya çıkar<sup>11</sup>.

Sataşmanın etkileri, bireyler üzerinde derin psikolojik etkilere yol açabilir. Uzun vadeli sataşmalara maruz kalan bireylerde anksiyete, depresyon ve düşük özsaygı gibi sorunlar gelişebilir. Ayrıca, sataşma, ekip üyeleri arasında güven kaybına yol açabilir ve iş yerindeki genel atmosferi bozabilir.

## **3. İş Yerinde Kavga ve Sataşmanın Yönetimi**

Kavga ve sataşma, iş yerinde ciddi sorunlar yaratabilir. Bu nedenle, yöneticilerin bu tür davranışları önleyici stratejiler geliştirmeleri önemlidir. İş yerinde pozitif bir atmosfer yaratmak, açık iletişimi teşvik etmek ve çatışma yönetimi eğitimleri düzenlemek, bu tür olumsuz davranışların önüne geçebilir<sup>12</sup>. Ayrıca, iş yerinde sıfır tolerans politikaları uygulamak, çalışanların bu tür davranışlara maruz kalma olasılığını azaltabilir. Çalışanların haklarını korumak ve onları desteklemek, sağlıklı bir işyeri kültürü oluşturmada önemli bir adımdır.

İş yerinde kavga ve sataşma, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu nedenle, yöneticilerin bu tür davranışları önlemek için etkili stratejiler geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. Sağlıklı bir işyeri atmosferi yaratmak, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve genel iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir.

<sup>10</sup> BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia: The job demands-resources model: Challenges and future directions., *Journal of Industrial Psychology*, 33(3): 1- 12, s.9.

<sup>11</sup> EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L.: *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, 2011, s. 9 vd.

<sup>12</sup> ROBBINS, Stephen P.; Judge Timothy A.: *Organizational Behavior*, Pearson, s. 65 vd.

## C. Fesih Çeşitleri

### 1. Bildirimli Fesih

İş hukukunda bildirimli fesih, işçi veya işverenin, yazılı olarak kanunda belirtilen asgari süreler yahut da taraflar arasında belirlenen süreler doğrultusunda belirli bir süre öncesinden diğer tarafa haber vererek iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahip olmasıdır<sup>13</sup>.

İhbar süresi sadece işverenin yahut da işçinin vermesi gereken bir süre değildir. Herhangi bir haklı sebep ileri sürmeden iş ilişkisini sonlandırmak isteyen taraf diğer tarafa bu süre kapsamında bildirim yapmalıdır<sup>14</sup>. İş Kanunu gereğince belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi öncesinde diğer tarafa bildirilmesi zorunludur.

Bildirim sürelerine riayet edilmeden gerçekleştirilen fesihler, usulsüz fesih olarak adlandırılmaktadır<sup>15</sup>. Usulsüz fesih durumunda, bildirim sürelerine riayet etmeyen tarafın, bu sürelerle ilgili ücret tutarı kadar tazminat ödemekle yükümlü olduğu karara bağlanmıştır<sup>16</sup>. Doktrinde bu tazminat *ihbar tazminatı* olarak adlandırılmaktadır<sup>17</sup>. İhbar tazminatı götürü nitelikte bir tazminat olup fesihte bulunan tarafın kusuru olmasa ve usulsüz feshine maruz kalan taraf zarara uğramasa dahi sözleşmesi feshedilen taraf, bu tazminatı almaya hak kazanmaktadır<sup>18</sup>. İhbar tazminatının hesabında, ücretin yanı sıra sözleşme veya kanun gereğince işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin brüt tutarı da hesaplanmaktadır<sup>19</sup>. İhbar tazminatının miktarı iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir<sup>20</sup>. Sözleşme ile ihbar sürelerinin artırılması halinde, ihbar tazminatının hesabında da sözleşmede öngörülmüş olan ihbar süreleri esas alınmaktadır<sup>21</sup>. İş sözleşmesini fesheden

<sup>13</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 540; BEDÜK: s. 686.

<sup>14</sup> BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: S. 188; SÜZEK (İş Hukuku): s. 541; BEDÜK: s.686; SÜMER: s. 302.

<sup>15</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 555; SÜMER: s. 300-302; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 955-956.

<sup>16</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s.186; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s.189.

<sup>17</sup> İhbar tazminatının hukuki niteliği hakkında görüşler için bkz. CENTEL: s. 190-191; NARMANLIOĞLU: s. 298-300; ÇENBERCİ: s. 334; SAYMEN, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, B.1, s.606; OĞUZMAN: s. 276; EKONOMİ: s.183-184; KAPLAN: s.65 vd.; SÜZEK (İş Hukuku): 555; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, B.3, 2008, s. 620.

<sup>18</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: S. 958; AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; TUNCAY KAPLAN SENYEN, Emine: İş Hukuku, B.5, 2012, s. 177; SÜZEK (İş Hukuku): s. 556; EKONOMİ (İş Hukuku): 184; EKONOMİ, Münir: 'Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi', Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, 17 (2): 1- 8; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193; NARMANLIOĞLU: s. 292; GÜNAY: s. 123; EYRENCİ, TASKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 186.

<sup>19</sup> Y9HD., 1.11.1999, 16233/16478, İşveren, C.XXXIV, S.3, Aralık 1999, s.17; Y9HD., 30.11.1999, C, XXXVII, S.7, Nisan 1999, s.16; SÜZEK (İş Hukuku) s. 557; GÜNAY: s. 124; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 189.

<sup>20</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 557; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 963; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 184; NARMANLIOĞLU: s. 258. Karşı görüş için bkz. OĞUZMAN: s. 277.

<sup>21</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 557; EKONOMİ (Hizmet Akdinin Feshi): s. 8; KAPLAN: s. 70.

taraf, ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır<sup>22</sup>. Burada özel olarak belirtilmelidir ki, normal olan uygulamanın aksine mobbing<sup>23</sup> nedeniyle fesihlerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi yönünde baskı olduğu ileri sürülerek yargı kararlarında kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatına da hükmedildiği görülmektedir<sup>24</sup>. Fesihlere ilişkin kısa açıklamalar yapmak gerektiği için bildirimli fesih konusuna da değinilmiştir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki, işyerinde kavga ve sataşma halinde genellikle bildirimli fesihten ziyade haklı nedenle fesih yoluna gidilmektedir. Ancak haklı nedenle yapıldığı düşünülen fesihler mahkemeler tarafından haksız olarak değerlendirildiğinde kavga eden yahut da sataşma da bulunan işçinin ihbar tazminatı alması da söz konusu olduğu için kavramın açıklanması gerekliliği doğmuştur.

## **2. Haklı Nedenle Bildirimsiz Fesih**

İş Kanunu'nda işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı yer almaktadır. Belirtilen maddelerde yer alan haklı nedenle fesih sebeplerine dayanmadan yahut da gerekli prosedürü yerine getirmeden yapılan fesihlere haksız fesih denilmektedir<sup>25</sup>.

Haksız fesih halinde işçiye herhangi bir bildirim yapılmadığından aynı zamanda usulsüz fesih hükümleri de uygulanacaktır. İşçi, feshin geçerli nedene dayalı olarak yapılmasını gerektiren İşK.18'deki koşullara sahip ise, İşK.18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurarak feshin geçersiz sayılmasını talep edebilir. Ancak işçi iş güvencesine tabi değilse bildirim sürelerine riayet edilmediği için usulsüz bir fesih gündeme

<sup>22</sup> SÜMER, Haluk Hadi; KAYIRGAN, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, B:3, s. 509; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 186; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 893.

<sup>23</sup> İş hayatında görülen psikolojik taciz-mobbing, işyerindeki konumunu taciz eylemleri ile koruyan kişi veya kişiler tarafından, hedef bireye karşı sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca ve ahlak dışı hareketleri içermektedir. Bu eylemlerin amacı, hedefi dışlamak ve saf dışı bırakmaktır. Eylemler, istatistiksel olarak haftada en az bir kez veya en az altı aylık bir sürede tekrarlanabilir. EKİN, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, B.1, 2013, s. 75.

<sup>24</sup> Mobinge maruz kalan işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu durumda, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı açıktır. İhbar tazminatı talebine geldiğinde, fesih işçi tarafından yapılmış olsa da işverenin uyguladığı mobbing nedeniyle işçinin iradesinin feshine yönlendirildiği kanıtlandığından, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobing koşullarının oluşmadığına dair gerekçesi isabetsiz olsa da kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması doğru bir karar olarak değerlendirilmiştir. Y22HD., E. 2015/11958, K. 2016/15623, 31.05.2016, (www.kazancı.com.tr)

<sup>25</sup> TULUKÇU, N. Binnur: 'Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları', Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (1): 555 vd.; GEREK, Nüvit: 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih - Usulsüz Fesih - Kötüniyetli Fesih': Karatahta İş Yazıları Dergisi, (2): 1 vd.; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları' Sicil İş Hukuku Dergisi (36): 17 vd.; SÜMER: s. 298; CENTEL: s.ç 195; KAPLAN: s. 168; SÜZEK (İş Hukuku): s. 726-727; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 893; UŞAN: s.125; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 249; NARMANLIOĞLU: s. 237-238; ESENER: s. 136-138; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 85-87.

gelecek ve işçi ihbar tazminatı, koşulları varsa kötüniet tazminatı ve kıdem tazminatı isteyebilecektir<sup>26</sup>. Aynı şekilde işçi tarafından haklı nedene dayanılmasına rağmen haklı nedenle yapılan fesih ispatlanamazsa işçi açısından da fesih haksız olacağından işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak, işveren ise işçiden ihbar tazminatı talep edebilecektir<sup>27</sup>.

Çalışmamız ile ilgili olarak haklı feshe konu olan "sataşma" kavramı incelendiğinde, işyerindeki çalışanların birbirlerine yönelik kötü sözler, hakaret veya tehdit içeren davranışları olarak ifade edilebilecektir. Sataşma, çalışanların birbirine karşı saygılı ve profesyonel bir şekilde davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği durumları da kapsar. Yargıtay kararlarında da sataşmanın tanımı yapılmasa da içeriğine yönelik bilgi verildiği görülmektedir<sup>28</sup>. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b, d maddesi gereğince, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunan sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işçinin işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin diğer bir işçisine sataşması, haklı fesih nedenidir. Sataşma niteliğindeki davranışlar, tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme veya darp eylemi gibi durumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sataşma niteliği taşımadığı sürece, diğer işçilerle sürekli ve gereksiz tartışmalara girmek ya da ciddi geçimsizlik sergilemek geçerli fesih nedeni sayılmaktadır.<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> EKONOMİ (İş Hukuku): s.195; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193-194; NARMANLIOĞLU: s.383; ESENER: s. 243; KAPLAN: s. 167; SAYMEN: s. 610; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 983; AKTAY, ARICI, KAPLAN SENYEN: s. 213; AKYİĞİT: s. 215; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 249.

<sup>27</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN VE BASKAN: s. 249; SÜZEK (İş Hukuku): s. 733-734.

<sup>28</sup> AYDIN Ufuk/GÜVEN Ercan, Bireysel İş Hukuku, B.6, 2020, s.348 vd.

<sup>29</sup> Y22HD., E. 2016/22464, K. 2019/20223, 05.11.2019 ([www.kazancihukuk.com](http://www.kazancihukuk.com)); Aynı yönde Y9HD., E. 2017/13713, K. 2020/666, 20.01.2020. ([www.kazancihukuk.com](http://www.kazancihukuk.com)).

### **a. İşçi Açısından Haklı Nedenle Fesih**

İş Kanunu m.24'e göre, işçi belirtilen hallerde süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. İşçi açısından haklı nedenle fesihler üç ana başlık şeklindedir. Bunlar, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir.

### **b. İşveren Açısından Haklı Nedenle Fesih**

İş Kanunu m.25'e göre, işveren, belirtilen hallerde, iş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın, sürenin sona ermesinden önce veya bildirim süresini beklemeden fesihte bulunabilir. Haklı nedenle fesihler dört ana başlık şeklindedir. Bunlar sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile gözaltı ve tutukluluk halleridir.

İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İŞK. m.26/1).

6 günlük ve 1 yıllık süreler, yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılacak fesihler açısından öngörülmüştür. Dolayısıyla sağlık nedenleri veya zorlayıcı sebeplerle iş sözleşmesinin feshi halinde bir süre sınırlaması olmayacaktır<sup>30</sup>.

Fesih hakkının kullanılabilmesi için altı günlük ve bir yıllık süreler hak düşürücü süreler olduğundan, bu sürelerin sona ermesinin ardından bildirimsiz fesih hakkı kullanılamayacaktır<sup>31</sup>. Bu sürelerin hak düşürücü süreler olduğundan hâkim tarafından re 'sen göz önünde bulundurulması gerekir. Sürelerin durması veya kesilmesi söz konusu olmayacaktır<sup>32</sup>.

## **3. Geçerli Nedenle Bildirimli Fesih**

İş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, geçerli nedene dayanmalı ve bazı şekli şartlarını yerine getirmelidir<sup>33</sup>. Konumuz

<sup>30</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 717 ; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 214 ; NARMANLIOĞLU: s. 320 ; SAYMEN: s. 613; OĞUZMAN: s. 112 ; ERKUL, İhsan: İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, B.1, 1987, s.153.Aksi görüş için bkz. TUNÇOMAG, CENTEL: s. 219.

<sup>31</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 808-809; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 215; ESENER: s. 242; NARMANLIOĞLU: s. 320; CENTEL: s.176; ÇENBERCİ: s. 411; SAYMEN: 612; TUNÇOMAG, CENTEL: 219; OĞUZMAN:114; KAPLAN: 170 vd.

<sup>32</sup> EKONOMİ (İş Hukuku): s. 215; SAYMEN: s. 612; OĞUZMAN: s. 114; ESENER: s. 242; NARMANLIOĞLU: s. 321; ERGİN: s. 85.

<sup>33</sup> AYDIN, GÜVEN: s.286 vd.; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 190; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI,



açısından kavga yahut sataşma nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde mahkemelerce fesih haklı nedenle görülmeyebilir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesi haklı neden ileri sürülerek feshedilmiş olsa dahi işçiler tarafından işe iade davası açılabilir. Mahkeme tarafından fesih haksız görülürse kavga eden yahut da sataşma da bulunan işçinin işe iadesi yönünde hüküm kurulabilmektedir. Bu kapsamda işe iade davası için gerekli bilgilerin kısaca belirtilmesinin konunun anlaşılması açısından önem arz edeceği görüşündeyiz. Ancak bu durumda işe iade davası açmak isteyen işçinin iş güvencesine sahip olması gerekmektedir.

İş güvencesine sahip işçinin neyi ifade ettiği İş Kanununda yer almıştır. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (İŞK. m.18).

İşveren, fesih bildirimini yazılı bir biçimde yapmalıdır. Ayrıca fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir<sup>34</sup>. İşveren bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedemez. Ancak, işverenin içerisinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine uygun haklı nedenle fesih hakkı saklıdır<sup>35</sup> (İŞK. m.19).

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içerisinde başvuruda bulunmazsa işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İK. m.21/6). İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir<sup>36</sup>.

BAYSAL: s. 1022; ERGİN: s. 79.

<sup>34</sup> SÜZEK: s. 630-631; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 1070-1072; SÜMER: s. 224.

<sup>35</sup> DUMAN, Barış: '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1): 4-11; AYDIN: s.148.

<sup>36</sup> SÜZEK (İş Hukuku): s. 658-659; SÜMER: s. 263-264; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, C.13, 2022, s. 200; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 218; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s.1119-1120; ÖKTEM, Songu Sezgi: 'İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet', iç Kübra Doğan

İşçi işe başlatılırsa, önceden peşin ödenen bildirim süresi ücreti ile kıdem tazminatı, yukarıda belirtilen fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan düşülür. İşe başlatılmayan işçiye ise bildirim süresi verilmemişse veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu süreler için ayrıca ücret ödenmesi gerekmektedir (İK. m.21/5).

İşveren, geçerli bir sebep göstermediği veya mahkeme ya da özel hakem tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit edildiğinde, feshin geçersizliğine karar verirse, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Eğer işveren, işçinin başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık ve en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İK. m.21/1). İşe başlatmama tazminatı, brüt ücret üzerinden hesaplanır<sup>37</sup>. Yalnızca damga vergisine tabi olup gelir vergisinden ve SGK kesintisinden muaftır.

#### **D. Kavga, Sataşma ve Fesihler Arası Değerlendirme**

İşyerinde kavga ve sataşma, iş ilişkilerinin bozulmasına ve çalışma ortamının olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Kavga ve sataşmalar, işyeri disiplinini bozarak verimliliği düşürebilir. İşçilerin birbirlerine fiziksel veya sözlü saldırıda bulunmaları çalışma ortamını gergin hale getirir. Bu durum hem diğer çalışanların moralini bozar hem de genel iş huzurunu zedeler.

Bu tür durumlar, işverenin disiplin kurallarını uygulamasına ve hatta iş sözleşmesinin feshine neden olabilir. Ancak, kavga, sataşma ve fesih arasındaki ilişki, her durumda aynı değildir.

Kavga ve sataşma, işyerinde tolerans gösterilemeyecek davranışlardır. Bu tür davranışlar, işverenin işyerindeki düzen ve disiplini korumak için gerekli önlemleri almasına neden olabilir. Ancak, kavga ve sataşma her zaman fesihle sonuçlanmayabilir. Nitekim kavga ve sataşmanın fesihle sonuçlanabilmesi için genellikle işyerinde ciddi bir düzen ve disiplin bozukluğuna neden olmalıdır. Buna bağlı olarak kavga veya sataşma sonrası yapılacak değerlendirmelerde;

Kavganın veya sataşmanın ciddiyeti dikkate alınmalı,

Kavgada yer alan tüm tarafların katkısı değerlendirilmeli,

Kavgayı kimin başlattığı, kimin hangi ölçüde dahil olduğu belirlenmeli,

İşverenin bu tür olayları önlemek için gerekli tedbirleri alıp almadığı

---

Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (ed), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, s. 158 vd.; SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: 'Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (ed) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 293-294; KILIÇOĞLU, ŞENOCAK: s. 1321-1322.

<sup>37</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN, s. 221.

incelenmeli ve ilgili işçinin savunmasının alınması gereklidir. Sonrasında yapılacak değerlendirme ile fesih aşamasına geçilmelidir.

Fesih, iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir. Kavga ve sataşma nedeniyle fesih türleri, haklı-haksız fesih ve geçerli nedenle fesih olmak üzere gruplanabilir. Kavga ve sataşma nedeniyle fesih, haklı fesih olarak değerlendirilebilir. Ancak, feshin haklı olup olmadığı, her durumda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Haklı nedenle fesih işçinin ciddi anlamda kusurlu bulunduğu hallerde uygulanır. Ancak işverene yahut da işçiye göre haklı olarak görülen bir fesih yargılama aşamasında haksız olarak değerlendirilebilecektir.

İş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyecek durumlarda fesih, geçerli neden ileri sürülerek gerçekleştirilir. Bu durumda da karşımıza geçerli nedenle fesih kavramı ortaya çıkar. Ancak kavga ve sataşma nedeniyle feshin işe iadeye konu olabilmesi için genellikle yapılan feshin haksız olması gerekmektedir. Nitekim uygulama açısından kavga ve sataşma nedeniyle geçerli nedenle bildirimli fesih yoluna gidilmemektedir. Uygulama açısından en az rastlanan diğer bir durum ise kavga ve sataşma sonrası işveren yahut işçi tarafından bildirimli fesih yoluna gidilmesidir. Nitekim bildirimli fesih bu şekilde ani gelişen olaylardan ziyade işin akışına göre tarafların alacakları kararlar sonrası işlemektedir.

## II. Konuya İlişkin Yargıtay Uygulamaları

### A. Eşitlik İlkesi Bakımından

#### 1. Genel Olarak

İşverenler tarafından eşit işlem yapılması, hukukumuzda Anayasa'nın 10.maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı ön planda tutularak düzenlenmiştir<sup>38</sup>. Anayasa'nın 10.maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar<sup>39</sup>” ifadelerine yer verilmiştir.

<sup>38</sup> EKİN: s. 158; DOĞAN YENİSEY, Kübra: ‘İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası’, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 63- 64; TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, B.1, 1981, s. 82; İNCEOĞLU, Sibel: ‘Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasası’, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 45-46; UŞAN, M. Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (8): 624- 1626; SÜZEK: s. 398; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 729-731; KAYA, Pir Ali: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Eşitlik İlkesi, B.1, 2009, s.129; ONARAN YÜKSEL, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, B.1, 2000, s. 97; ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, B.1, 2002, s. 102.

<sup>39</sup> 9/2/2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanunun ilk maddesi ile; bu fıkraya “bütün işlemlerinde” ibaresinden

Anayasanın 10. maddesinde düzenlenmiş bulunan eşitlik ilkesi, daha özel olarak İş Kanunu'nun 5.maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı kapsamında ele alınarak ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir<sup>40</sup>. Eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nun 12., 13., ve 18., maddelerinde de yer almaktadır. Kanunun 5.maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz şeklinde belirtilmiştir. Bu noktada asıl dikkat edilmesi gereken husus maddede belirtilmiş “benzeri sebepler” ifadesidir. Bu ifade ile ayırım yasağının sadece maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı, somut olaya göre değişken olduğu, yani daha da genişletilebileceğinin vurgulandığı görüşündeyiz. Maddenin geri kalan kısmında işveren tarafından, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiştir. Yine madde içeriğinde, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağına ilişkin hükümlere de yer verildiği görülmektedir. Burada belirtilmelidir ki, anılan madde de işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir<sup>41</sup>. İşverenin işçiler arasında farklı davranmasını gerektiren haklı ve objektif nedenlerin varlığına rağmen bu durum gözetilmezse, somut olayı özelliğine göre eşit davranma borcunu ihlal etmiş olabilecektir<sup>42</sup>.

İşçilerin iş sözleşmesinin sona ermesinde işverenin eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı uygulamada bir tartışma konusudur. İşverenin eşit

---

sonra gelmek üzere “ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında” ibaresi eklenmiş ve bu ibare Anayasa Mahkemesinin 5/6/2008 tarihli ancak E.: 2008/16, K.: 2008/116 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. (RG 22/10/2008/27032).

<sup>40</sup> SÜZEK(İş Hukuku): s. 398; KAYA: s.132.

<sup>41</sup> Ayrıca, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık olmaksızın aynı duruma getirilmesini zorunlu kılmamaktadır. Bu ilke, eşit durumda bulunan işçilerin farklı muameleye tabi tutulmasını engellemeyi hedeflemektedir. Y9HD., E. 2008/14403, K. 2008/9841, 22.04.2008 (www.kazancihukuk.com)

<sup>42</sup> İşverenin eşit işlem yapma borcuna ilişkin detaylı bilgi için bkz. YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, B.1, 2008, s.66.; Eşit davranma ilkesinin işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir ilke olduğu yönünde bkz. UGAN ÇATALKAYA, Deniz: ‘İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve ayırım Yasağı’, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2 (69): 862.

davranma borcu, Anayasa'nın 10.maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralına dayanmaktadır<sup>43</sup>. Anayasa'nın 10.maddesinde yer alan eşitlik ilkesi düşünüldüğünde işverenin genel olarak her alanda eşit davranması gerektiği sonucu anlaşılmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, Anayasa'da belirtilen eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nun 5.maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi aynı değildir. Nitekim Anayasa'da "...kanun önünde eşitlik", "...kişilere imtiyaz tanınmaz" gibi ilkelerden bahsedilirken, İş Kanunu'nda ayırım yasakları düzenlenmiştir. Genel olarak bakıldığında ayırım yasağının içerisine eşitlik ilkesi de girebilmekteyse de Anayasal anlamda eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesinin bire bir aynı olmadığı<sup>44</sup>, bunun nedeninin de İş Kanunu'ndaki eşitlik ilkesinin çalışma hayatına yönelik daha objektif esasları içerisinde barındırdığı kanaatindeyiz.

## 2. Kararların Değerlendirilmesi

İş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcundan bahsedebilmek için, işyerinde birden fazla işçinin sözleşmesinin feshedilmesi gereklidir. Normal koşullarda, birden fazla işçinin işten çıkarılmasının söz konusu olduğu durumlarda işveren, sözleşme serbestisi kapsamında hangi işçinin sözleşmesini sona erdireceğini kendisi seçme hakkına sahiptir. Ancak, böyle bir durumda işverenin objektif bir nedene dayanmaksızın, keyfi ya da kötüniyetli şekilde bazı işçilerin sözleşmelerini feshedip bazılarını feshetmemesi halinde, eşit işlem yapma borcu uygulanmalıdır<sup>45</sup>.

Kavga eden işçilerden işveren vekili olan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken işçi olan diğer tarafın iş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde, kavganın taraflarından biri işveren vekili de olsa işyerinde 4/1-a kapsamında işçi olarak çalışan işçi kavgaya karışırsa normal işçi statüsünde değerlendirilecektir. İşveren vekilinin yahut da işçinin sözleşmesinin feshedilmesi halinde diğerinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Dolayısıyla fesihte işveren vekili yahut da normal işçi olup olmaması eşitlik ilkesi açısından önem arz etmeyecektir<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri', Sicil İş Hukuku Dergisi, (2): 60, 61; DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B. 4, 2005, s. 120 vd.; TUNCAI, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, B.1, 1982, s. 108 vd.; ERTÜRK: s. 98 vd.; ONARAN YÜKSEL: s. 97.

<sup>44</sup> Aynı yönde: DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi', Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2 (7): 68; YENİSEY: s. 66; SÜZEK (İş Hukuku): s. 399.

<sup>45</sup> YENİSEY (Eşit Davranma): s. 61; ÖKTEM SONGU, Sezgi: 'Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(39): 113-132.

<sup>46</sup> Öte yandan, somut uyumsuzlukta, davacı işçi ile dava dışı ... arasında yaşanan tartışmada, işveren vekili konumundaki davacının, daha önce izin konusunda anlaşmazlık yaşadığı ...'in beden dili nedeniyle "bana küfür mü ediyorsun" şeklinde sorduğu, ...'in ise "ne anladysan o" yanıtını verdiği, dolayısıyla ilk hareketin

Kavga veya sataşmada, hiç cevap vermeyerek müdahalede bulunmayan, kendisine karşı küfredilmesine yahut da fiili saldırıya karşı herhangi bir şekilde cevap vermeyerek kavgaya fiili müdahil olmayan bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır<sup>47</sup>. Yargıtay burada sataşma yahut da saldırıya uğrayan kişinin eylemsiz kalmasını esas almaktadır<sup>48</sup>. Somut olayın özelliklerine göre Yargıtay tarafından bazen her ne kadar iki kişi karşılıklı kavga etmiş olsa da olayın meydana geliş şekli de dikkate alınarak sadece kavgaya karışan kişinin iş sözleşmesinin feshedilmesini haklı neden olarak kabul etmektedir<sup>49</sup>.

İşyerinde bir işçinin diğerine sataşması halinde, kendisine sataşılan işçi sataşmaya oranla daha ağır nitelikte olan bir eylemde bulunursa işverenin eşitlik ilkesini işletmesi ve her ikisinin de sözleşmesine son vermesi Yargıtay kararları ile uyumlu olacağı düşüncesindeyiz. Nitekim benzer bir olayda Yargıtay sataşmanın etkisine göre davacının ısıрма eyleminde aşırılık

---

iş sözleşmesi feshedilmeyen diğer işçiden kaynaklandığı görülmektedir. İlk hareketin kimden geldiğinin net olmadığı varsayılrsa bile, davalı işverenin işveren vekili konumundaki davacının iş sözleşmesini feshetmesi, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık oluşturmaktadır. YHGK., E. 2015/2677, K. 2018/1954, 18.12.2018, (www.legalbank.net).

<sup>47</sup> Dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere, 28.07.2015 tarihinde işyerinde davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir işçisi olan ... arasında servise binme saati ve serviste yaşanan olaylar nedeniyle bir tartışma yaşandığı, iş yeri kayıtları ve tanık ifadelerinden ...'in davacıya "Sen kimsin, seni ilgilendirmez" şeklinde sözler sarf etmesi üzerine davacının ...'a yönelip 3-4 kez yumruk attığı, ...'in olay sırasında herhangi bir hakaret ya da fiziksel saldırıda bulunmadığı ve mahkemenin kabul ettiği üzere karşılıklı hakaret ya da saldırı eylemi bulunmadığı, ...'in davacıya sataşma niteliğinde bir eylem gerçekleştirmediği ve bu nedenle davalı işverenin fesih işleminin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., 18.12.2017 E. 2016/32074, 2017/21533 K. (www.kazancihukuk.com)

<sup>48</sup> Feshe konu tartışmanın taraflarından alınan savunmalar, davalı işyeri çalışanlarının görgüye dayalı verdiği ifadeler ile taraf tanık beyanlarından, yaşanan tartışmada davacının tepkisinin eyleme dönüştüğü karşı tarafın ise bu yönde eylemsel bir tepkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davalı işverenin davacı dışındaki işyeri çalışanın iş sözleşmesini feshetmemesi eşit davranma ilkesine aykırılık sonucunu doğurmayacağından bu durum fesih haklılığını da ortadan kaldırmayacaktır. Davacının eylemsel tepkisi kabul edilebilir değildir. Fesih haklı nedene dayanmaktadır. Bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2015/26858, K. 2017/13676, 19.09.2017. (www.kazancihukuk.com)

<sup>49</sup> Mahkemece davacı ile aynı işyerinde çalışan M.G.'nin kavga ettiği, davacının ... 'yi basit şekilde yaraladığı ancak olaya ilişkin davalı işyerinde tarafların savunmalarının alınmadığı, işyeri görgü tanıklarının ifadelerinin alınmadığı, kavgayı kimin başlattığının ve davacı ile kavga eden ... 'nin eşitlik ilkesi kapsamında işten neden çıkarılmadığının özellikle davalı işyeri kayıtlarının yetersiz tutulması sebebiyle anlaşılmadığı, bu yönüyle işçi lehine yorum ilkesi gereği davacı yönünden fesih hak düşürücü sürede yapılmış ise de usule uygun yapılmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmiştir. Ancak sonuç ile olay içeriği birbiriyle örtüşmemektedir. Şöyle ki dosya kapsamındaki tanık beyanları ile ceza dosyasındaki ifade ve tutanaklardan, olay günü davacı ve davacının kardeşi ... ile aynı işyerinde çalışan ... isimli işçi arasında tartışma çıktığı, çıkan tartışmanın kavgaya dönüştüğü ve kavga sırasında M.G. isimli işçinin basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralandığı sabittir. Söz konusu kavganın diğer işçi (...) tarafından başlatıldığına dair bir ispat söz konusu olmadığı gibi aksine görgüye dayalı davalı tanık beyanlarına göre kavganın davacı tarafından başlatıldığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olduğu dolayısıyla iş akdinin davalı tarafça haklı nedenle feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Y9HD., E. 2020/6807, K. 2020/14804, 04.11.2020. (www.kazancihukuk.com)

söz konusu olup bu durumun işyeri düzenini olumsuz yönde etkilediği gerekçesiyle feshin haklı olduğuna hükmetmiştir<sup>50</sup>.

İşveren tarafından eşitlik ilkesi kapsamında gerekli adımlar atılmasına rağmen kavga edenlerden işverenin yaklaşımına olumlu yanıt verilmemesi halinde işveren tarafından yapılan fesih haklı olmasa da geçerli bir fesih olarak değerlendirilecektir<sup>51</sup>. Belirtilen örneklerden de anlaşılacağı üzere işçiler arasında yaşanan veya işçi ile işverenin taraf olduğu, kavga veya sataşma hallerinde eşitlik ilkesinin fesih esnasında uygulanmasında her somut olayın dinamiklerine göre hareket edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

## B. Kavga ve Sataşma Olayının İş Kazası Bakımından Değerlendirilmesi

### 1. İş Kazası Kavramı

İşyerinde kavga durumunun iş kazası bakımından değerlendirilebilmesi için öncelikle iş kazasının tanımının ve unsurlarının da kısaca hatırlanması gerektiği kanaatindeyiz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır (İSGK. m.3/g). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazasının tanımı yapılmamıştır. Ancak kazanın hangi hallerde iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere her ne kadar 5510 sayılı Kanunda iş kazası tanımı yapılmamış olsa da iş kazasının tespitinin belirtildiği 13.madde tanımlayıcı hüküm niteliğindedir. Dolayısıyla bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi madde 13'te sayılan hallerden birine uygun olarak meydana gelmesi şartına bağlıdır<sup>52</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesine göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için,

<sup>50</sup> Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları ve davacının açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde; davacının işyerinde şoför olarak çalışan ... ile şantiye sahasında tartıştığı ve kavga ettiği, şantiye şefinin tarafları ayırmaya çalıştığı ancak ayıramadığı ve kavga sırasında davacının diğer işçinin kolunu ısırıldığı tartışmasızdır. Tutanaklar ile sabit olduğu üzere, davacı ile diğer dava dışı çalışan arasında sataşmanın etkisine göre davacının ısırma eyleminde aşırılık söz konusu olup bu durumun işyeri düzenini olumsuz yönde etkilemiştir. İş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. İşveren, kavganın diğer tarafı olan işçiyi de işten çıkararak eşit işlem borcuna uygun hareket etmiştir. Y9HD., E. 2022/5685, K. 2022/6355, 23.05.2022 (www.kazancihukuk.com)

<sup>51</sup> Bu dava, iş akdinin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davacının iş sözleşmesi, işverenin düzenlediği yemek organizasyonunda çıkan kavgadan sonra feshedilmiştir. İşveren, kavga sonrasında davacı ve iki çalışana özür dileyerek şirketle işbirliği yapmalarını isteyen bir mutabakat metni sunmuş; diğer çalışanlar bu metni kabul edip kınama cezası alırken, davacı özür dilemeyi reddederek iş akdi feshedilmiştir. İşverenin davacıya farklı işlem uygulamasının özür dilememe sebebine dayandığı ve objektif olduğu anlaşılmaktadır. Olay işyeri dışında gerçekleşmişse de işyerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Davalı işverence yapılan feshin geçerli neden dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken işe iade yönünde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2018/6582, K. 2018/16484, 24.09.2018 (www.kazancihukuk.com)

<sup>52</sup> Y21HD., E. 2019/6612, K. 2020/1517, 09.03.2020. (www.legalbank.net)

- İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

İşyerinde yaşanan bir kavga sonucu yaralama yahut ölüm olayının meydana gelmesi halinde durumun iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem arz etmektedir.

## 2. Olayın İş Kazası Kapsamında Olup Olmayacağı

İşçilerin işyerinde kavga ederken bir işçinin diğerini bıçaklaması yahut da benzer şekilde zarar vermesi Yargıtay tarafından iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Bu konuda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasına bağlı olarak hem yaralayan hem yaralanan hem de işveren açısından kusur oranlarının tespit edildiği Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür<sup>53</sup>. İş kazası sayılma hallerinin temel unsuru kabul edilebilecek olan işyerinde bulunma hali dikkate alındığında, işyerinde yaşanan bir olay neticesinde meydana gelen kazanın iş kazası kabul edilmesi gerektiği aksi görüşün iş kazası tanımına uymayacağı kanaatindeyiz.

<sup>53</sup> Davacının davalı şirkette inşaat işçisi olarak çalışmakta iken malzeme yüzünden sigortalı işçi ... ile tartıştığı bu tartışma sonrasında ...'in davacıyı bıçakladığı, davalı şirketin işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirini almadığı, bu konuda işçilere gerekli eğitimi vermediği, eğer eğitim verileseydi iş güvenliği ve iş sağlığı hakkındaki bilincin oluşacağı, birbirlerine zarar vermeyeceği, kavgayı saldırı boyutuna taşımayacakları, işçiler arasında gerekli diyalog ortamının kurulmadığı, gibi risk değerlendirmesinin de yapılmadığı, anlaşıldığından işverenin 1. derecede kusurlu olduğuna dair mahkeme kabulünün yerinde olduğu, verilen %35 kusur oranının dosya kapsamıyla örtüştüğü nitelikte diğer işçi bıçaklayan ...'a % 35 kazalı davacı ...'e de %30 oranında kusur verdiği, kusura ilişkin itirazın yersiz olduğu, kaza tarihi olan 2017 tarihi itibarıyla davacının 42 yaşında olduğu olay nedeni ile %22 oranında malul kaldığı anlaşılmakla, davacının manevi tazminat talebine ilişkin olarak yapılan değerlendirmede olayın oluş şekli, kusur oranlarına, elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, paranın alım gücüne, özellikle 26.06.1966 gün ve 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme kararının içeriğine göre davacı için takdir edilen manevi tazminatın normal olduğundan bahisle her iki tarafın da istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir. Y10HD., E. 2023/9833, K. 2023/8311, 18.09.2023. (www.legalbank.net)



## C. Kavga ve Sataşmada Meşru Savunma

### 1. Meşru Savunma Kavramı

İşyerinde kavga durumunun meşru savunma halinde nasıl değerlendirileceği hususu da uygulama açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu kapsamda meşru savunma hakkında kısa bir açıklama yapılmasının konunun anlaşılması bakımından önem arz edeceği kanaatindeyiz. Eski veya yeni Türk Ceza Kanunlarında meşru müdafaanın diğer bir adıyla meşru savunmanın tanımı yapılmamıştır. Ancak Türk ve yabancı doktrinde konuya ilişkin oldukça fazla tanımlama bulunmaktadır. Tanımlamalara bakıldığında ortak özelliklerinin haksız bir saldırıda bulunulması durumunda, saldırının kişinin kendisine ya da başkasına yönelmiş olmasına, saldırının gerçekleşmekte yahut da gerçekleşme ihtimalinin çok yüksek olmasına ve bu duruma karşı orantılı bir tepki gösterilmesine yer verilmiştir<sup>54</sup>.

Tüm bunları birlikte değerlendirmek gerekirse doktrinde<sup>55</sup> yer alan bir tanım kapsamında meşru savunmayı kişinin kendisinin ya da başkasının hukuken korunan menfaatine karşı gerçekleştirilmek üzere olan veya gerçekleşen başkaca kurulma imkânı olmayan hukuka aykırı/haksız bir saldırıdan kurtulmak amacıyla bu saldırıyı önlemeye yetecek ölçüde güç kullanarak saldırıyı yöneltene karşı güç kullanılması veya bir fiil işlenmesi olarak tanımlanabilir<sup>56</sup>.

Türk Ceza Kanunu'nda da meşru savunma ve zorunluluk hali başlığı altında meşru savunma ve zorunluluk halinde ceza verilemeyeceği belirtilmiştir. Buna göre gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez (TCK m.25/1). İli kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez (TCK. m.25/2).

<sup>54</sup> TOPÇU, Namık Kemal: Meşru Savunma, B.1, 2022, s. 52.

<sup>55</sup> Doktrinde yer alan meşru savunma tanımlama ve açıklamaları için bkz. DÖNMEZER, Sulhi; ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku 2. Cilt, B.11, 1997 s. 97; ÖZTÜRK, Bahri; ERDEM, Mustafa Ruhun: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, B.15, 2015, s. 205; ARTUK, Mehmet Emin; GÖKÇEN, Ahmet; YENİDÜNYA, Ahmet Caner: Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.4, 2009; KOCA, Mahmut; ÜZÜLMEZ, İlhan Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.8, 2015, s.264; MERAN Necati: 'Yeni Türk Ceza Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'nda Meşru (Yasal) Savunma ve Zorunluluk Hali', Terazi Hukuk Dergisi, 2 (6):115-129; LEIDER, Robert: Justifying Self-Defense, Defense of Other, and the Use Of Force in Law Enforcement, (<https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/553195>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2024).

<sup>56</sup> TOPÇU: s. 52.

## 2. Meşru Savunmanın Feshe Etkisi

Kişiyeye karşı haksız bir saldırı olması halinde, kişinin bu duruma karşı verebileceği orantılı bir tepkinin meşru savunma olarak tanımlandığını belirtmiştik. İşçi-işçi veya işçi-işveren/vekili arasında yaşanan kavga ve sataşmanın tarafların kendilerini savunmak amaçlı hareketler olup olmadığının tespitinin fesih sonuçları bakımından önem arz ettiği kanaatindeyiz.

İşyerinde bir işçinin diğerine saldırması ve kavgayı başlatması halinde diğer işçinin kendini korumak ve saldırganı etkisiz hale getirmek yahut da saldırıyı defetmek amaçlı olarak yapmış olduğu fiili müdahale meşru savunma sınırları içerisinde kaldığı sürece işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun görüşü de bu doğrultuda<sup>57</sup> olmakla birlikte uygulamada kavga eden her iki işçinin de iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırı olarak bilinmektedir. Dolayısıyla somut olayda saldırıya uğrayan işçinin kendisini savunmaya yönelik mi yoksa karşı tarafa zarar verme amaçlı bir saldırıda bulunduğu hususunun titiz ve hakkaniyetli şekilde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Uygulamada bazen işçilerin kavgası sırasında birisinin kendisini savunma amaçlı yapmış olduğu hareketlerin kavga olarak değerlendirilerek feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı yönünde kararlar da görülmektedir. Ancak Yargıtay somut olayın şartlarından kişinin kendisini savunma amaçlı hareketlerde bulunduğu kanaatindeyse feshin haksız olduğu yönünde hüküm kurmaktadır<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler esnasında Özel Daire bozma kararında yer alan "Mahkemece kavganın diğer tarafça başlatıldığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat dosya kapsamında kavganın diğer işçi tarafından başlatıldığı net bir şekilde anlaşılabilmesi bir yana bu husus kesin olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesine verilen hakkı ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır" ifadesinde geçen "bir yana bu husus sabit olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesine verilen hakkı ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır" ibaresinin bozma kararından çıkarılması gerektiği kabul edilmiştir. Bunun işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması sebebiyle haklı feshinde kesin bir yargı içerdiği, kavga olayına karışan her işçinin koşulsuz olarak iş sözleşmesinin feshedileceği anlamına geldiği ancak etkili bir eyleme uğrayan bir işçinin kendini sınırlı olarak yani amaç dışına çıkmadan karşı tarafı etkisizleştirmeye yönelik davranışlarının dolayısıyla meşru savunma hallerinin 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-d maddesine uyan haklı fesih sebebine imkân vermeyeceği ortadadır. YHGK., E. 2015/9-2795, K. 2017/1752, 13.12.2017. (www.legalbank.net)

<sup>58</sup> Dosya kapsamına göre, davacı ile davalı işverenin başka bir işçisi arasında bir kavga meydana gelmiş olsa da davacının bu olaya yol açacak bir davranış sergilemediği anlaşılmaktadır. Davacı, sadece emri altında bulunan işçiyeye daha dikkatli olması gerektiğini hatırlatmış, bunun üzerine işçi davacının yanına giderek ona kafa atarak yaralamıştır. Tanık ifadeleri de davacının kavga sırasında kendini korumaya çalıştığını göstermektedir. Bu durumda, davacının kavgayı başlatan veya neden olan kişi olmadığı için, işverenin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucuna varılmaktadır. Mahkeme, davanın kabulüne karar vermek yerine, yazılı olarak reddetmiş olması hatalıdır. Bu sebeplerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca

İşyerinde herhangi bir şekilde sözlü sataşmaya maruz kalan işçinin bu durumu işverene bildirmesi gerekmektedir. İşverene bildirmeksizin kendisi de doğrudan aynı düzeyde diğer işçiye karşılık verirse işveren açısından bir fesih sebebi doğmaktadır. Ancak Yargıtay bu gibi bir durumda somut olayın özelliğine göre feshin haklı değil geçerli bir nedenle olabileceği yönünde hüküm kurmuştur<sup>59</sup>. İşyerinde kavga eden işçilerden savunma amaçlı olarak diğerine yaptığı müdahaleler işverene fesih hakkı vermemektedir. Ancak bu durumun somut olayda detaylıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bazı olaylarda işçinin savunma amaçlı sarılması yahut başka bir müdahalede bulunması neticesinde saldıran işçinin yaralanması halinde kendisini savunan işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği de görülmektedir.

Belirtilen kararlar da dikkate alındığında görülmektedir ki, işçiye karşı tahrik oluşturacak şekilde sataşma ve/veya beyanlardan oluşan eylemlerde işçinin savunma sınırını aşarak darp veya hakarete bulunmasını haklı nedenle fesih olarak kabul etmemiştir. Yargıtay kararları dikkate alındığında, İş Kanunu m. 25 dahilinde değerlendirilecek işçinin ağır sözlerinin, başka işçinin, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi ya da tahrik kapsamında savunma sınırlarını aşarak darp veya hakarete bulunması halinde, geçerli fesih uygulamasının işletilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

#### **D. Fesih Sürecinin İşletilmesi**

İş sözleşmesinin feshi gerek haklı nedenle gerekse geçerli nedenle olsun, dikkat edilmesi gereken fesih prosedürü fesih geçerliliği için önem arz etmektedir. İşyerinde yaşanan bir kavga veya sataşma durumunda haklı nedenle fesih yapılması gerekmektedir. İşveren haklı nedenle fesih yapması gerekirken geçerli nedenle fesih yoluna gitmişse o zaman da geçerli nedenle fesih için gerekli prosedürü işletmesi gerekmektedir. Aksi halde yapılan fesih geçerli hatta haklı nedene dahi uygunken Yargıtay tarafından geçersiz fesih olarak değerlendirilecektir<sup>60</sup>.

---

bozulması ve aşağıda belirtilen şekilde hüküm verilmesi gerekmektedir. Y9HD., E.2006/11703, K.2006/16247, 05.06.2006. (www.legalbank.net)

<sup>59</sup> Somut uyumsuzlukta; dosya içeriği, davacının savunması ve tanık beyanlarından, öğlen istirahatinde yemekhanede işçiler sohbet ederken, davacı işçi ile iş arkadaşı olan ... arasında sözlü tartışma yaşandığı, ...'nin davacıya küfür ettiği, bunun üzerine davacının ...'nin üzerine yürüdüğü, diğer işçilerin araya girerek davacıyı engelledikleri, kavganın başlamasına sebebiyet veren işçi ... olduğu, davacının ise bunun yerine tartışmaya devam ederek işyerinde olumsuzluklara neden olduğu dikkate alındığında davalı işverenin davacının iş akdini feshi geçerli nedene dayanmaktadır." ifadeleriyle işçinin kendisine karşı bir sözlü saldırı olması halinde saldıran işçiye karşılık vermesi şeklindeki eylem geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Y9HD., E. 2018/1128, K. 2019/8457, 10.04.2019. (www.legalbank.net); Aynı yönde, Y9HD., E. 2018/6257, K. 2019/3909, 18.02.2019. (www.legalbank.net)

<sup>60</sup> Somut olayda, davacı işçinin, çalışma arkadaşı ile kavga ettiği, arkadaşının ailesini rahatsız ettiği, müşterilere

İşyerinde işçinin küfrederek kavga başlatması işveren açısından haklı nedenle fesih sebebidir. Ancak işyerinde disiplin prosedürü yahut da toplu iş sözleşmesi varsa burada yer alan prosedürün de uygulanması gerekmektedir. Ancak her ne kadar disiplin prosedürü işletilmezse de yaşanan olayların niteliği dikkate alınarak feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür. Nitekim disiplin kurulu prosedürün işletilmemesi feshin haklılığını ortadan kaldırmaktaysa da geçerliliğini ortadan kaldırmamaktadır<sup>61</sup>.

İşçinin işyerinde kavgaya ilişkin daha önce ihtar almış olması ve sonrasında tekrar işyerinde bir işçiye sataşması durumunda işçinin iş sözleşmesi feshedilirken daha önceki davranışının feshe gerekçe gösterilebileceği hatta yeni fesih olgusunun daha güçlü hale gelmiş olacağı Yargıtay kararlarından anlaşılmaktadır<sup>62</sup>.

İşyerinde kavga eden işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi işverenin eşitlik ilkesi kapsamında uygulaması gereken bir yaptırımdır. İşverenin bir işçinin iş sözleşmesini daha sonra feshetmesi ilk yapılan haksız feshin haklı olmasını sağlamayacaktır. Ancak ilk yapılan fesih her halükârda geçerli nedenle yapılan bir fesih olarak kabul edilebilecektir<sup>63</sup>.

---

karşı agresif davrandığı ve borçluluk durumunun bulunduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedildiği, fesih kararı ve bildiriminden, feshin İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddelerinde düzenlenen geçerli fesih olgusuna dayalı olarak gerçekleştirildiği, fesih sebebinin işçinin davranışına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Geçerli feshe ilişkin usul, İş Kanunu m. 19'da düzenlenmiş olup işçinin davranışı veya verimine dayalı olarak yapılan feshilerde, işçinin savunmasının alınması zorunludur. Anılan madde, işveren açısından, kanunun 25/II maddesindeki haklı feshe ilişkin düzenlemeyi saklı tutmuş olmasına karşın, davalı işverenin haklı fesih olgusuna dayanmaksızın geçerli fesih yolunu tercih ettiği, ancak fesih sebebi davranışa ilişkin olmasına karşın, davacının savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi, kanundaki usule uygun olmadığından geçersizdir. Mahkemece, davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespitine karar vermek gerekirken, değinilen husus gözetilmeksizin, feshin haklı olduğundan söz edilerek red kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir. Y9HD., E. 2008/23243, K. 2009/11760, 27.04.2009 (www.kazancihukuk.com)

<sup>61</sup> Somut olayda tartışma davacı işçi tarafından başlatılmıştır. Davacı işçinin diğer işçilere küfürler ettiği, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, ancak işverenin TİS hükmü uyarınca disiplin prosedürünü işletmediği, disiplin kurulu prosedürünün işletilmemesinin haklılığı ortadan kaldırmakla birlikte geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağı, bu nedenle feshin haklı değil ise de geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2018/6257, K. 2019/3909, 18.02.2019 (www.kazancihukuk.com)

<sup>62</sup> Somut olayda davalı işyerinde daha önceden karıştığı bir kavga nedeniyle ihtar alan davacının olay günü çalışma arkadaşlarından ... tarafından hakkında dedikodu yaptığı şeklindeki söylenti nedeniyle uyarıldığında, taraflar arasında tartışma başlamıştır. Tartışmada davacının ...'ye küfredip onu tehdit ettiği ...'nin de cevaben elinde bulunan bobini davacıya fırlattığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının iş akdi işyerindeki bu tartışma nedeniyle feshedilmiştir. Söz konusu olayda ilk haksız hareketin, davacının çalışma arkadaşı ...'ye küfredip onu tehdit etmesi oluşu ve davacının daha önceden de başka bir işçi ile tartışması nedeniyle 29/05/2014 tarihli ihtarının bulunduğu gözetildiğinde, davalı işverenin işçi ...'yi işten çıkartmayıp sadece davacıyı işten çıkarmasının eşit davranma borcunu ihlal ettiği söylenemez. Bu nedenlerle davalı işverence yapılan feshin haklıdır. Kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2015/28093, K. 2019/1509, 17.01.2019 (www.kazancihukuk.com)

<sup>63</sup> Davacı, diğer bir işçinin sürekli nöbete geç gelmesi nedeniyle işverene şikâyetinde bulunduğu sırada, söz konusu işçi ile tartışma yaşadığı anlaşılmaktadır. Tartışma sırasında, diğer işçi davacıya vurmuş, davacı da bu saldırıya karşılık vererek yaralama eyleminde bulunmuştur. Bu olay sonucunda davacı hakkında yaralama

İşyerinde yaşanan kavgaya ilişkin Bölge çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan tespit aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Nitekim gerek Yargıtay gerekse de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca bu doğrultuda kararlar verilmektedir<sup>64</sup>.

### E. Üçüncü Kişilerin Dahil Olduğu Olaylar

İşyerinde yaşanan kavga ve sataşma olaylarına üçüncü kişi olarak özellikle müşterilerin dahil olması uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşyerinde herhangi bir müşteri ile tartışmaya girilmesi ve/veya küfredilmesi gibi bir durumun fesih sebebi sayılacağı açıktır. Ancak küfredilmemesi halinde sadece tartışmaya girmenin haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmesi için somut olayın özelliklerinin incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte müşterinin yüzüne yahut gıyabında küfredilmesi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olması nedeniyle işveren bakımından tek taraflı fesih hakkı doğmaktadır<sup>65</sup>.

Müşterinin ilk önce işçiye küfretmesi ve işçinin karşılık vermesi sonrası yaşanan olay neticesinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle değil geçerli nedenle feshedilmesi gerektiği Yargıtay görüşüdür<sup>66</sup>.

---

suçundan kamu davası açılmıştır. Davalı işveren, davacının savunmasını aldıktan sonra iş sözleşmesini feshetmiştir. Sataşmayı başlatan işçinin iş sözleşmesi davacı ile feshedilmemiş olsa da daha sonra feshedildiği görülmektedir. Olayın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Davacı, karşılık vererek bu olumsuzluğa neden olan davranışta bulunmuştur. Davacı, diğer işçinin tahriki ile hareket ettiğini savunsa da, sataşan işçi iş sözleşmesinin feshedilmemiş olması, işveren açısından geçerli nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Dolayısıyla, fesih haklı olmasa da geçerli bir nedene dayanmaktadır. Y9HD., E. 2016/4157, K. 2017/1265, 07.02.2017. (www.kazancihukuk.com)

<sup>64</sup> Somut olayda dosya kapsamında davacının diğer işyeri çalışanına küfrettiği, olayı bizzat davacının başlattığı, diğer çalışanın herhangi bir şekilde olaya sebebiyet vermediği açıktır. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce olayla ilgili yapılan soruşturma sonucunda, iş akdinin işverence feshinin 25/II-d maddesi gereğince yerinde olduğu, davacının ihbar ve kıdem tazminatı hakkının bulunmadığı tespiti yapılmıştır. Bölge Çalışma Müdürlüğü raporları aksi sabit oluncaya kadar geçerli olmaktadır. YHGK., E. 2015/2677, K. 2018/1954, 18.12.2018. (www.legalbank.net)

<sup>65</sup> Somut olayda davacı, müşteriyle tartışarak olumsuzluğa neden olmuş ve sinkaflı küfürler etmiştir. Davacının bu davranışları doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. İşveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, resepsiyonu gören aleni kameraların kayıt yapması için işçinin yazılı rızasının alınmasının gerekmediği ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2019/891, K. 2019/5323, 11.03.2019. (www.legalbank.net)

<sup>66</sup> Müşterinin işçiye küfretmesi sonrası işçinin küfürle karşılık vermesi, haklı bir neden olmasa da geçerli bir fesih nedeni sayılmaktadır. Somut olayda, davacı karşılama görevlisi olarak çalışırken, bir yabancı müşteriyi bulunduğu yerin uygun olmadığını belirterek restoranın dışına çıkması için uyarmıştır. Müşteri, bu uyarıya itiraz edip küfretmeye başlayınca tartışma çıkmıştır. Davacı, müşterinin kendisine küfrettiğini gerekçe göstererek işverene bilgi vermeden kişisel inisiyatif kullanarak müşteriyi içeri almak istemediğini bildirmiştir. Ardından, yaşanan tartışma sonucunda davacı, diğer müşteriler tarafından işverene şikâyet edilmiştir. İşveren de davacının müşteriye karşı uygunsuz söz ve eylemleri nedeniyle iş akdini feshetmiştir. Prestijli ve tanınan bir restoran olan davalı işyerinde müşteriyle yapılan tartışmanın sosyal medyaya da yansıdığı, davacı işçinin kavgaya dönüşmeden çözebileceği basit bir anlaşmazlığı kısmen de kişiselleştirmek suretiyle büyümesine neden olduğu gözletildiğinde davacının iş sözleşmesinin feshi müşterinin küfretmesi nedeni ile haklı neden ağırlığında değilse de, tartışma işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., E. 2018/61, K. 2018/17736, 08.10.2018. (www.legalbank.net)

İşyerinde huzurun ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanması esastır. Herhangi bir müşterinin işyerinde haksız tahrik oluşturacak şekilde küfürler etmesi ve saldırıda bulunması durumunda dahi işçilerin sakin kalmaya çalışmaları ve kontrolü sağlamaları gerekmektedir. Yargıtay bu gibi durumlarda esasen işçinin davranışını haksız tahrik altında yaptığını belirterek işçi lehine yorumlansa da sonuç olarak feshin geçerli nedene dayandığı hususunu vurgulamaktadır<sup>67</sup>.

Emsal nitelikte kararlardan da görüleceği üzere, müşteri ile yaşanan olaylarda somut olaya göre değerlendirme yaparak, haklı neden olarak sayılamayacak ağırlıkta olaylarda geçerli nedenle fesih kabul edilerek işçinin birtakım haklarının sağlanması gerektiği kanaatindeyiz.

#### **F. İlk Hareketin Kimden Geldiğinin Tespit Edilememesi**

İşyerinde yaşanan herhangi bir kavgada ilk fiili hareketin kimden geldiği tespit edilemiyorsa, Yargıtay burada feshin geçerli olduğu yönünde hüküm kurmaktadır<sup>68</sup>. Bu durumun söz konusu olması için bir tarafın kavgaya karışmaksızın fiili saldırıya maruz kalması gerekmektedir. Aksi halde kavga eden iki veya daha fazla işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür<sup>69</sup>.

<sup>67</sup> Somut olayda, olay günü davalı işyerine aracını muayene işlemleri için getiren müşterinin beklemesi gereken süre içinde beklenmedik şekilde sinirlenerek arabaya yumruk atmıştır. Bütün işyeri çalışanlarına küfretmiştir. Davacının ani bir refleksle bu olayı engellemeye yönelik davranışlarda bulunduğu dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Ani gelişen bu olay içerisinde haksız tahrikin etkisi altında da olsa davacının müşteriye karşı elinde bulunan dosyayı fırlatarak ardından da müşteriye yumruk atarak kavga etmesi şeklindeki eylemleri dikkate alındığında, taraflar arasında güven ilişkisinin zedelendiği açıktır. Davalı işyerindeki iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği ve iş ilişkisinin sürdürülmesini davalı işveren yönünden imkânsız kıldığı açıktır. Bu nedenle işveren açısından en azından fesih tarihi itibarı ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. Y22HD., E. 2017/541, K. 2017/977, 24.01.2017. (www.kazancihukuk.com)

<sup>68</sup> Davalı işyerinde meydana gelen kavga, kamera kayıtlarıyla tespit edilmiş olup, başlangıçta el kol hareketleriyle başlayan tartışmanın ardından kavgayı kimin başlattığı ve ilk haksız hareketin kimden geldiği belirlenememiştir. Ayrıca, davacının dava dışı işçiye fiziksel müdahalede bulunduğu da kanıtlanmamıştır. Bu nedenle, iş akdinin feshi için haklı bir neden olmadığı sonucuna varılamaz. Ancak, kavgaların işyerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve iş akdinin devamının beklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli bir nedene dayanmakta olup, mahkemenin davanın reddi yönündeki kararı hatalıdır. Y9HD., E. 2018/9908, K. 2019/8092, 08.04.2019. (www.kazancihukuk.com) İnceleme konusu uyuşmazlıkta, dosya kapsamındaki belge, belge ve deliller ile davacının kavgaya karıştığı sabittir. Fakat kavganın sebebine ve kavgayı kimin başlattığına dair yeterli veri yoktur. Bu nedenle işverenin davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilemezse de davacının başka bir işçiyle kavga etmek şeklindeki eylemiyle işyerinde düzeni bozduğu, işyerinde olumsuzluğa ve huzursuzluğa yol açtığı kabul edilmelidir. Bu halde işverenin artık davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği açıktır. İşveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi gerekmektedir. Y9HD., E. 2019/937, K. 2019/5269, 11.03.2019. (www.legalbank.net)

<sup>69</sup> Kavga eden diğer işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna gitmeyen işveren eşit işlem borcuna aykırı davranmış olur. Bu halde feshin haklı olduğundan bahsedilemez. Somut olayda olayın ardından iş yerinde soruşturma yapılmış ve her iki işçi de disiplin kuruluna sevk edilerek iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Bu nedenle işverenin eşit işlem borcuna uygun davrandığı açıktır. Bu nedenle iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekmektedir. YHGK., E. 2015/9-279, K. 2017/1752, 13.12.2017. (www.

İşçilerin karşılıklı olarak kavga etmesi halinde kavgayı kimin başlattığının çok önemi kalmamaktadır.

Yargıtay'ın yerleşik görüşü kavga eden iki işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceğidir<sup>70</sup>. Kavga olayına ilişkin dosyaya sunulan darp raporu da olayın tek taraflı olduğu yönünde bir kanaat oluşmasına neden olmayacaktır<sup>71</sup>. Taraflar sadece birisinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ise haksız fesih olarak değerlendirilecektir<sup>72</sup>.

İşyerinde amire herhangi bir saldırı doğrudan fesih sebebidir. Ancak ilk hareketin amirden gelme olasılığı dikkate alındığında somut olayın incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte ilk hareketin kimden geldiği tespit edilememekle birlikte amirin darp edildiği hususu tespit edilmişse Yargıtay işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gerektiğine hükmetmektedir<sup>73</sup>.

## G. Kavga Olmaksızın Davranış Nedeniyle Fesih ve Sataşma

İşyerinde amiri yahut da diğer bir çalışanı hedef alarak tedirginlik yaratacak şekilde davranışlarda bulunmak olayın sonunda kavga gerçekleşirse de

---

legalbank.net)

<sup>70</sup> Somut olayda davacı işçinin başka bir işçi ile bıçaklı kavgaya karışması nedeniyle iş akdi işveren tarafından feshedilmiştir. İşveren olaya karışan diğer işçinin iş sözleşmesini de feshetmiştir. Davacı, savunmasında kavgayı başlatan ve bıçak çeken kişinin diğer işçi olduğunu iddia etse de kendisinin başka bir çalışanla kavga ettiğini kabul etmiştir. Kavganın hangi tarafa başlatıldığına dair, davacının bu beyanı dışında başka bir delil mevcut değildir. Bu durum işveren aleyhine yorumlanamaz. İşveren kavgaya karışan işçileri çıkarmış ve eşit işlem yapmıştır. İşverenin feshi somut olay bakımından haklı nedene dayanmaktadır. Hatalı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatları reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir. Y9HD., E. 2014/8644, K.2015/20536, 04.06.2015. (www.kazancihukuk.com)

<sup>71</sup> Mahkemece, davacının feshine konu tartışmayı başlatmadığı ve olayın tarafları arasında darp olayının gerçekleşmediği gerekçesiyle yapılan feshin haksız olduğu kabul edilmiş ise de; tartışmayı başlatan tarafın açık ve kesin olarak belirlenmesi mümkün olmamakla birlikte, davacının yaşanan olayda darp edildiğini iddia edip buna ilişkin darp raporunu dosyaya sunması, ayrıca tanık beyanları ile feshine konu olayın soruşturulması esnasında alınan ifadelerden taraflar arasındaki ilk fiziksel müdahalenin (boğaza sarılma/sıkma) davacıdan geldiğinin ve davalı işverence olayın her iki tarafının da iş sözleşmesinin sona erdirdiğinin anlaşılması karşısında feshin haklı nedene dayandığı ve bu durumun ispatlandığı anlaşılmıştır. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2016/6342, K. 2018/15031, 10.07.2018. (www.kazancihukuk.com)

<sup>72</sup> ...Dosyadaki bilgi ve belge ve beyanlardan feshin dayanağı olan hakaret ve etkili eylemi başlatan kişinin davacı işçi olduğu anlaşılmaktadır. Bu eylem işçinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğindedir. Mahkemece, olayın oluş şekli itibarıyla kavgaya karışan diğer işçinin kusursuzluğu nedeniyle iş akdinin feshedilmemesinin eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği düşünülmeyen, kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır, bozmayı gerektirir. Y9HD., E. 2011/102, K. 2013/9810, 21.03.2013. (www.kazancihukuk.com)

<sup>73</sup> Dosyada yapılan yargılama neticesinde feshine konu kavganın oluşumunda, kavganın diğer tarafı olan diğer işçinin ( vardiya amirinin) davacıya yönelik ilk haksız hareketi yaptığı kanıtlanmadığı gibi taraflar arasında görülüp şikayetten vazgeçme nedeni ile düşen ceza dava dosyasındaki belgelerden vardiya amirinde yaralanma olduğu anlaşılmıştır. Bu delil durumuna göre davacının amirini darp etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshedilmesi 4857 sayılı Kanununun 25/II -d bendi uyarınca haklıdır. Y9HD., E. 2017/7293, K. 2018/18058, 13.11.2017. (www.kazancihukuk.com)

açık olarak bir sataşma niteliği taşıdığından işveren açısından tek taraflı fesih nedenidir<sup>74</sup>. Ayrıca belirtilmelidir ki olayda herhangi bir fiili müdahalede bulunulması doğrudan fesih sebebidir<sup>75</sup>.

İşyerinde diğer bir işçiye sataşma oluşturacak şekilde bıçak çekmek yahut da herhangi bir nesne fırlatmak suretiyle tehditkâr davranışlarda bulunmak işverene haklı nedenle fesih imkanı sağlayan bir durumdur<sup>76</sup>.

Sataşma halinin mutlaka yüz yüze olması gerekmemektedir. Burada önemli olan diğer bir işçinin tedirginlik duymasıdır. Dolayısıyla işçiler arasında mesaj yolu ile diğer bir işçiye sataşılması da mesajın içeriğine göre bu kapsamda değerlendirilecektir<sup>77</sup>.

İşyeri sahibinin oğlu, kızı, torunu gibi yakın akrabaları tarafından işyerinde bulunan işçiye karşı sataşma yahut da fiili müdahale gibi herhangi bir olumsuz davranışta bulunulması halinde kendileri işveren vekili niteliğinde kabul edilmektedir. Nitekim bu şekilde bir muameleye maruz kalan işçi iş

<sup>74</sup> Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; olaya ilişkin kamera kayıtları, tanık anlatımları, savunma içerikleri ve tüm dosya kapsamına göre; mağaza müdürü E.Ç'nin mağaza sorumlu yardımcısı olan davacıyı 11.10.2019 tarihinde sevkiyatı rastgele teslim alması nedeni ile uyarılmasından sonra davacının başka bir mağaza çalışanından koli açmak için kullandığı maket bıçağını isteyip alarak sınırlı bir şekilde E.Ç'nin yanına giderek üzerine yürüdüğü, elindeki bıçakla duvara vurduğu, sinkaflı şekilde küfrettiği, çalışanların araya girmesi ile sakinleştirildiği, bu olgulara göre davacının işverenin diğer işçisine açıkça sataştığı ve altı ... günlük hak düşürücü sürede ... sözleşmesinin feshedildiği, buna göre işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığının kabulü ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmesinin yerinde olduğu". Y9HD., E. 2023/16893, K. 2024/660, 18.01.2024. (www.kazancihukuk.com)

<sup>75</sup> Somut olayda dosya içeriğinde yer alan delil ve beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının amiri konumunda olan ...'in üzerine yürüyerek fiziksel temasta bulunduğu ve davalı işveren tarafından sataşmaya dayalı olarak haklı nedenle fesih yapıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle şartları bulunmayan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gereklidir.Y9HD., E. 2017/13713, K. 2020/666, 20.01.2020. (www.kazancihukuk.com)

<sup>76</sup> İşçinin başka bir işçiye bıçak çekmesi ve bardak atması, haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Dosyadaki belgeler, tanık ifadeleri ve özellikle ortak tanık ...'ın, davacının diğer çalışana bıçak çekip bardak attığını gözlemlediği, buna rağmen karşı tarafın davacıya karşı bir tepki vermediğini belirtmesi, davacının diğer çalışanla kavga ettiğini ve bu fiili eylemlerin davacidan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu somut deliller ışığında, davacının söz konusu eylemleri nedeniyle davalı tarafın haklı fesih hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin reddi yerine, yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar vermesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., 28.05.2019, 2016/3438, 2019/12303 (www.kazancihukuk.com)

<sup>77</sup> Somut olayda sataşmaya konu mesajların 01.01.2009-01.09.2009 tarihleri arasında gerçekleştiği ve diğer çalışanın 06.01.2010 tarih 1463 Vaka No ile yaptığı şikayete göre altı günlük hak düşürücü sürenin dolmadığı, mahkemece karşılıklı olarak sataşmadan bahsedilse de diğer çalışanın sataşmasına dair hiçbir kayıt ve belgenin dosyada bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının yakın arkadaşlık ilişkisi kurduğu diğer şirket çalışanına sataşmada bulunduğu dosya sunulan mesajlarla sabit olduğu gibi davacının aynı zamanda kurallara aykırı olarak işyeri imkanlarını kişisel amacı için kullanarak görev ve yetkisi olmadığı halde diğer çalışanın telefon kayıtlarını incelemesi doğruluk ve bağlılığa, ahlak ve iyiniyet kuralları aykırı olduğundan işveren tarafından yapıla feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme feshin geçerli nedene dayalı olduğunun kabul edilmesi bozma nedenidir. Y22HD., E. 2012/4036, K. 2012/24543, 08.11.2012. (www.legalbank.net)



sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>78</sup>.

İşçinin işyerinde çalışan diğer bir işçiye yönelik ahlak ve adaba aykırı şekilde kişilik haklarını zedeleyici sözler söylemesi işveren açısından haklı nedenle fesih imkânı vermektedir<sup>79</sup>.

Karşılıklı tartışma sırasında diğer tarafa küfredilmesi sataşma niteliğinde olup bunun için karşı tarafın ekip lideri, amir veya diğer bir işçi olup olmadığı önem arz etmeyecektir<sup>80</sup>. Belirtilmelidir ki, kavga olmasa da elle temas ederek itmek gibi bir davranışta bulunmak da aynı sonucu verecektir<sup>81</sup>.

İşyerinde diğer çalışanlara karşı küfretmek diğer işçilere sataşma niteliğinde olup işveren tarafından haklı nedenle fesih imkânı doğmaktadır. Ancak küfür sonrası kavga başlaması ve diğer işçilerinde küfredene saldırması halinde olay karşılıklı bir kavga haline dönmektedir. İş hukuku bakımından eşit davranma ilkesi işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. İşverenin yönetim hakkı bu bakımdan sınırlandırılmış durumdadır. Dolayısıyla böyle bir durumda her ne kadar ilk önce küfreden haksız olsa da diğer işçilerin kavgaya dahil olmaları halinde işveren tarafından hepsinin iş sözleşmesinin

<sup>78</sup> Yargıtay, BAM tarafından torunun işveren vekili olduğu gerekçesiyle torunun yaptığı davranışı fesih sebebi sayan bir kararı onamıştır: "Davacının iş sözleşmesini geniş anlamda ücrete dâhil olan ücretlerinin ödenmemesi ve işverenin torununun haksız eylemi sebebiyle haklı olarak feshettiği, kıdem tazminatı isteme hakkının bulunduğu, fesih için öngörülen hak düşürücü sürenin geçmediği, iş sözleşmesi davacı tarafından sonlandırıldığından ihbar tazminatı hakkının olmadığı, davacı tarafın davalı tarafça feshe zorlandığı, davalının torununun işveren vekili olduğu," Y9HD., E. 2024/1720, K. 2024/4102, 04.03.2024. (www.legalbank.net)

<sup>79</sup> İşçinin, iş arkadaşına yönelik olarak "amirin yalakası, dost hayatı yaşıyorsunuz, seni onun için koruyup gözetiyor" şeklindeki ifadeleri, haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir. Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş arkadaşı olan kadın işçi Z.T.'ye bu sözleri sarf ettiği, ayrıca işverene sunulan şikâyet dilekçelerinde, evli olan Z.T. ile T.Ö. arasında dostça bir ilişki yaşandığına dair dedikodular yaydığı anlaşılmaktadır. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi çerçevesinde iş yerinde diğer bir çalışana yönelik sataşma olarak nitelendirilmekte ve işverene haklı fesih hakkı tanımaktadır. Davacının bu davranışı 4857 sayılı Yasanın 25/II-d maddesi gereği iş yerinde başka bir işçiye sataşma olup işverene haklı fesih imkânı vermektedir. İş akdi haklı olarak feshedilen davacının kıdem ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2017/12550, K. 2019/14617, 01.07.2019. (www.kazancihukuk.com)

<sup>80</sup> Somut uyuşmazlıkta, tanık ifadelerine göre davacının ekip liderine haber vermeden görev yerini terk ettiği, bu durumun ardından ekip lideriyle yaşadığı tartışmalar sırasında küfür ettiği anlaşılmaktadır. Davacı, işverenliğe sunduğu savunmasında bu durumu kabul etmiştir. Bu eylemler, davacının işverenin diğer bir çalışana sataşması olarak değerlendirilmekte ve işverence yapılan fesih haklı olduğu anlaşılmaktadır. Bölge adliye mahkemesince ilk derece mahkemesi kararının gerekçe yönünden kaldırılarak fesih geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., E. 2019/1794, K. 2019/15740, 12.09.2019. (www.kazancihukuk.com)

<sup>81</sup> Vardiya amiri H.Y.'nin davacı işçinin yanında çalışan başka bir işçiye çağırmasına sinirlenen davacı işçinin bu sebeple vardiya amiri ile tartışmaya başladığı, tartışmanın dozunun artması ile davacı işçinin sinirlenene hakim olamayıp vardiya amirini itmek suretiyle fiziksel temasta da bulunduğu olayın tam anlamıyla şiddet içeren kavgaya dönüşmesinin işyerinde bulunan diğer çalışanların araya girmesi ile engellendiği bu durumdan haberdar olan davalı işverenin iş akdini bu sebeple sona erdirdiği anlaşılmaktadır. İş Kanunu'na göre işçinin işverenin diğer bir çalışana sataşması işveren açısından haklı fesih sebebidir. Somut olay incelendiğinde işveren fesihinde haklıdır. Y9HD., E. 2016/19447, K. 2020/6890, 01.07.2020. (www.legalbank.net)

feshedilmesi gerekmektedir<sup>82</sup>.

## H. İşyeri Dışında Yaşanan Kavga

İşçinin trafikte herhangi bir kavgaya karışması halinde öncelikle somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekirse ilk seferde uyarı vermek genel uygulamadır. Ancak kavganın tekrarı ve yaşanan olay neticesinde işyerinin malına da zarar verilmesi gibi durumların varlığı halinde İş Kanunu madde 25 hükümlerine doğrudan uygulanacak nitelikte olmayan olaylar için geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshedilebileceği Yargıtay kararlarında yer almaktadır<sup>83</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2 ve 3. bentlerine göre, "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Dolayısıyla serviste yaşanan bir kavga için şartları varsa haklı veya geçerli nedenle fesih yapılması yönünde Yargıtay görüşü mevcuttur<sup>84</sup>.

<sup>82</sup> Somut olayda, davacı işçi ile aynı işyerinde çalışan üç işçi, mesai saatleri içerisinde kavga etmiş ve bu kavga sırasında davacı işçi kasten yaralanmıştır. Tanık beyanları ve dosya kapsamından, diğer işçilerin davacıyı dövdüğü açıkça anlaşılmaktadır. Kavga nedeniyle işveren davacı işçinin iş akdini feshetmiştir. Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. İşverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Her ne kadar kavgayı başlatan ve kavganın tarafı olan davacı işçinin bu eylemi işverene iş akdini haklı olarak feshetme hak ve yetkisi verse de işveren bu hakkını eşit davranma borcuna aykırı şekilde kullanamayacaktır. Açıklanan nedenlerle, iş akdi işveren tarafından haksız olarak feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar vermek gerekirken taleplerin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2015/6732, K. 2015/13793, 09.04.2015. (www.legalbank.net)

<sup>83</sup> Somut olayda davalı işverenin tahsis ettiği motor ile kuryelik yapan davacının siparişte iken, aynı şekilde siparişte olan bir işveren çalışanın bir araç sahibi ile trafik sıkışması nedeni ile tartışmalarına katıldığı ve araç sahibinin ters cevap vermesi nedeni ile ona kafa atarak yaraladığı, kavgayı başlattığı, yaralanan kişinin rapor alarak şikayetçi olduğu, davacının işveren tarafından uyarıldığı, savunmasında bunu kabul ettiği anlaşılmaktadır. Bir başka olayda ise bir ticari taksinin kırmızı ışıkta geçmesi nedeni ile görevde olan davacının motoru kullandığı sırada, çarpmamak için direksiyonu kırdığı ve hızı nedeni ile kaldırırma çarptığı, bu olayın tartışmaya döndüğü, motorun zarar gördüğü, tartışma sırasında davacının kullandığı kaskı tartıştığı araç sahibine fırlattığı, kaskın kırıldığı, olayın emniyete intikal ettiği, bu aşamada davacı ile tartıştığı kişinin şikayetlerinden vazgeçtiği, davacının yaralandığı ve beş gün izin aldığı, izin bitimi de iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Açıklanan iki olayda da davacının işyeri dışında üçüncü kişilerle meydana gelen kavgası işyerine yansımıştır. Son olayda işveren motor ve kaskı bakımından zarar da görmüş, olay dolayısıyla birkaç gün izinli de olsa işe gelmemiştir. Davacının açıklanan davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. İş ilişkisinin sürdürülmesi artık beklenmez bir hal almıştır. Geçerli neden söz konusudur. Bu nedenle davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2007/42735, K. 2008/17111, 23.06.2008. (www.kazancihukuk.com)

<sup>84</sup> Davacının mesai bitiminde evine bırakıldığı esnada işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabittir. Servis aracı işyeri organizasyonuna dahildir. Araç içerisindeki karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek niteliktedir. Bu durum iş ilişkisini

## Sonuç

Çalışmamız kapsamında öncelikle fesih türlerine, sonrasında işyeri içerisinde işçiler arasında, işveren veya vekilleri ile işçiler arasında yahut da üçüncü kişiler ile yaşanan sataşma, kavga, hakaret, temassız saldırı gibi durumları inceleyerek konuya ilişkin Yargıtay'ın görüşlerine yer verilmiştir. Kavga ve sataşma ile ilgili işyerinde yaşanan olumsuzluklarda her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilme yapılmalıdır. Yapılacak değerlendirmede Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşüne hâkim olunmalıdır. Kişiler arasında hukuk güvenliğinin sağlanması, benzer olaylar da farklı sonuçların çıkmasının önüne geçmek için Yargıtay kararlarının dikkate alınması önemlidir.

Somut olayda özellikle kavganın veya sataşmanın tek taraflı olup olmadığı, tek taraflı saldırılarda ise tahrik durumu olup olmadığı hususları dikkatle değerlendirilmelidir. Ayrıca işverenlerin yaşanan olay karşısında yaptıkları feshin prosedürü, sonrasında taraflar arasında olabilecek davaların sonuçları bakımından önem arz etmektedir. Bu kapsamda haklı nedenle fesih imkânı varken geçerli nedenle fesih yapılmasının olası sonuçlarına ayrıca işyerinde yürütülmesi gereken disiplin prosedürü varken bu prosedüre uymamanın sonuçlarını çalışmamamızda detaylıca belirttik.

Sonuç olarak işyerinde kavga, sataşma, küfür, hakaret yahut benzeri eylemleri değerlendirirken eylemlerin ağırlığı, karşılıklı olup olmadığı ayrı ayrı değerlendirilmeli ve İş Kanunu kapsamında yer aldığı şekilde haklı yahut da geçerli fesih yoluna gidilmelidir. Fesih işlemi yapılırken de seçilen fesih yöntemine yahut da işyerinde uygulanan sözleşme kapsamında belirtilen fesih prosedürüne uyulması gerekmektedir. Kanaatimizce kanunda yapılacak bir değişiklik işyerinde kavga ve sataşma hususlarına yönelik daha belirgin bir çerçeve çizilmesi uygun olabilecektir. Özellikle haklı nedenle feshin geçerli nedenle feshine dönüşmesine ilişkin yapılacak düzenleme ile kavga ve sataşma halinde haklı neden ve geçerli neden ayrımının sonuçları işçi bakımından lehe olacaktır. Öte yandan yapılacak düzenleme ile işverenler açısından olası bir durumda nasıl hareket edileceğinin daha anlaşılır bir şekil alması sağlanabilir.

---

etkilemektedir. Sonrasında darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme ve karşılıklı şikayetler bu durumun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Y9HD., E.2004/19146, K.2004/25836, 22.11.2004. (www.legalbank.net)

## **Kaynakça**

AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN SENYEN, Emine T.: İş Hukuku, B.2, Ankara, 2012.

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, B.12, Ankara, 2018.

AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, B.3, Ankara, 2018.

ALPAGUT, Gülsevil: 'İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(74): 1733-1767.

ARTUK, Mehmet Emin; GÖKÇEN, Ahmet ve YENİDÜNYA, A. Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.4., 2009.

ATABEK, Reşat: İş Akdinin Feshi, B.1, 1938.

AYDIN, Devrim: 'İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi', Ankara Barosu Dergisi, 81(2): 137-171.

AYDIN, Ufuk; GÜVEN Ercan, Bireysel İş Hukuku, B.6, 2020,BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia: The job demands-resources model: Challenges and future directions., Journal of Industrial Psychology, 33(3): 1- 12.

BAŞBUĞ, Aydın; YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, B.6, 2021.

BEDÜK, Mehmet Nusret: 'İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları', Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(2): 679-726.

ÇATALKAYA, Ugan Deniz: 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(69): 862.

ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU, Nurşen; CANBOLAT, Talat; ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku, B.36, 2023.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.6, 1986.

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B.4, 2005.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi', Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2(7): 974-1003.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 63-82.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit

Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri', Sicil İş Hukuku Dergisi, (2): 60-65.

DÖNMEZER, Sulhi; ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C:2, B.11, 1997.

DUMAN, Barış: '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1): 1-17.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L.: Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, CRC Press, 2011.

EKİN, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, B.1, 2013.

EKONOMİ, Münir: 'Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi', Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, 17(2): 1-40.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, B.3, 1987.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.22, 2017.

ERGİN, Hediye: 'İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi', Sicil İş Hukuku Dergisi, (34): 71-87.

ERKUL, İhsan: İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, B.1, 1987.

ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, B.1, 2002.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, B.1, 1978.

EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim ve BASKAN, Esra: İş Hukuku, B.10, 2020.

GEREK, Nüvit: 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih- Kötüniyetli Fesih', Karatahta İş Yazıları Dergisi, (2): 1-17.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 6, 2020.

GÜZEL, Ali: 'İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları', Çalışma ve Toplum Dergisi, 5 (75): 2485-2507.

İNCEOĞLU, Sibel: 'Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4(11): 45-62.

KAPLAN, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, B.1, 1987.

- KAYA, Pir Ali: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Eşitlik İlkesi, B.1, 2009.
- KILIÇOĞLU, Mustafa; ŞENOCAK Kemal: İş Güvencesi Hukuku, B.1, 2007.
- KOCA, Mahmut ve ÜZÜLMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.8, 2015.
- LEIDER, Robert: Justifying Self-Defense, Defense of Other, and the Use Of Force in Law Enforcement, (<https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/553195>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2024).
- MERAN, Necati: ‘Yeni Türk Ceza Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’nda Meşru (Yasal) Savunma ve Zorunluluk Hali, Terazi Hukuk Dergisi, 2 (6): 115-129.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, B.7, 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, B.5, 2014.
- OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, B.1, 1955.
- ONARAN YÜKSEL, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, B.1, 2000.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: ‘Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”’, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(39), 113-145.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: ‘İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet’, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, s. 35-173.
- ÖZTÜRK, Bahri; ERDEM Mustafa Ruhan: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, B.15, 2015.
- ROBBINS, Stephen P.; Judge Timothy A.: Organizational Behavior, Pearson.
- SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: ‘Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat’, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 267-299.
- SAYMEN, Ferit H.: Türk İş Hukuku, B.1, 1954.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay; ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları’, Sicil İş Hukuku Dergisi, (36): 17-32.
- SÜMER, Haluk Hadi; KAYIRGAN Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, B.3, 2022.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B.7, 2019.

- SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, B.1, 1976.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.22, 2022.
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, B.13, 2022.
- TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, 1981.
- TOPÇU, Namık Kemal: Meşru Savunma, 1. Baskı, 2022.
- TULUKÇU, Binnur: 'Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları', Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1): 555-572.
- TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, B.1, 1982.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B.7, 2015.
- UŞAN, M. Fatih : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1, B.2, 2009.
- UŞAN, M. Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (8): 1624-1632.
- YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, B.1, 2008.
- YÜREKLİ, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, B.3, 2016.





# ***Eser Sahipliğinde Gerçek Kişi Olma Şartının Yerindeligi Üzerine Bir İnceleme: Tüzel Kişiler Eser Sahibi Olabilir Mi?***

***Cemil Şaar\*<sup>1</sup>***

## ***Öz***

Fikri mülkiyet hukuku alanındaki haklar ve ödevlere ilişkin yapılacak birçok tartışmanın temelinde; fikri ürün ve eserlerin erişilebilir kılınıp bunlardan insanlığın yararlanmasını kolaylaştırma ve ürünleri meydana getirenlerin yani eser sahiplerinin çıkarlarını koruma endişelerinin karşılıklı yer aldığı bir terazi veya bir halat çekme oyunu vardır denebilir. Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun farklı derecelere gözetdiği önemli birtakım menfaatler de bunlardır. Esasen en çok gözetilen menfaatlerin eser sahibine ait olduğunu, eser sahibinin hukukun bu alanında birincil öneme sahip süje olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmanın ilk bölümü; eser sahipliği hukuki statüsünün tanımına, oluşumuna ve anılan statünün sonuçlarına ilişkin incelemelere ayrılmıştır. İncelemeler hem Türk hukuku açısından hem de uluslararası anlaşmalar ve çeşitli yabancı ülke kanunları da dikkate alınarak karşılaştırmalı bir biçimde yapılmıştır. Birtakım yerel ve uluslararası yargı kararlarına da yer verilmesi suretiyle konunun uygulama boyutu da incelenmiştir. İkinci bölümde ise tüzel kişilerin eser sahipliği meselesi; öncelikle bu konuya ilişkin pozitif düzenlemelerin ve bunların tarihi gelişimlerinin incelenmesi, sonrasında ise tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağına dair Türk öğretisinde sunulan temel argümanların eleştirilmesi suretiyle ele alınmıştır.

Tüzel kişilerin eser sahipliği konusuna dair olan ve öğretilerdeki kabullerden ayrık bir sonuca ulaşan bu incelemenin metodolojisi; pozitif düzenlemeleri tarihi gelişimleriyle incelemek, uygulama ve öğretilerdeki görüşleri eleştirerek aktarmak, mümkün surette karşılaştırmalı hukuk incelemelerine yer vermek ve özellikle de lege feranda anlamda birtakım tespitlerde bulunmak olarak özetlenebilir. Çalışmanın amacını ise tüzel kişilerin bazı şartlar dahilinde eser sahibi olmalarına izin verilmesi gerekliliğini ortaya koymak veya en azından bu konuyu tartışmaya açmak olarak özetlemek mümkündür.

***Anahtar Kelimeler:*** *Eser, Eser Sahibi, Tüzel Kişiler, Hususiyet, Orijinallik, Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, FSEK.*

\* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, (Tez aşamasında), Avukat, İstanbul 1 Numaralı Barosu, (cemil Saar@ogr.iu.edu.tr) ORCID: 0000-0003-4700-0625

## **An Examination On The Relevance Of The Requirement To Be A Natural Person To Own An Artistic Work: Can Legal Persons Be Authors?**

### **Abstract**

At the foundation of most discussions surrounding rights and obligations in the field of intellectual property law, there exists a delicate interplay. It is akin to a balancing act or a tug-of-war, where concerns of increasing humanities benefit from intellectual creations via ensuring more accessibility to them and protecting the interests of their creators - the rights holders - mutually intertwine. Essentially what The Law on Intellectual and Artistic Works encompasses and regulates are these interests. Ultimately, it can be said that the primary interests being upheld by the regulation belong to the rights holders, positioning them as the key subject of utmost importance in this legal domain.

The first part of the study is dedicated to the definition, formation, and consequences of the legal status of rights holders. The examination is conducted in a comparative manner, considering both Turkish law and international agreements, as well as various foreign country laws. By including certain local and international judicial decisions, the practical dimension of the subject is presented as well. The second part deals with the issue of legal personalities as rights holders. Firstly, the positive regulations on this matter and their historical developments are examined. Then, the arguments presented in Turkish doctrine asserting that legal entities cannot be rights holders are investigated in a critical manner.

The methodology employed in this study, which deviates from the accepted views in doctrine regarding legal entity rights holders, can be summarized as follows: examining positive regulations in light of their historical development, critically reviewing opinions in practice and doctrine, incorporating comparative legal analyses as much as possible, and making certain observations especially in *lege ferenda* terms. The aim of the study can be summarized as establishing the necessity of allowing legal entities to be rights holders under certain conditions or at least opening the topic up for discussion.

**Keywords:** *Intellectual Work, Rights Holder, Legal Entities, Distinctiveness, Originality, Law on Intellectual and Artistic Works, Intellectual Property Law.*

## I. Eser ve Eser Sahibi

### A. Tanımlar

Eser: Yaratıcısının hususiyetini taşıyan, şekillenmiş (somutlaşmış) ve 5846 sayılı ve 5/12/1951 tarihli Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu<sup>1</sup> (FSEK) kapsamında belirlenen kategorilerden birisine giren fikri/sanatsal üründür.<sup>2</sup> Güzel sanat eserleri açısından ise bu sayılanlara ek olarak estetik vasıf taşımak da gerekli bir unsur olarak kabul edilir. ABD Hukuku açısından konuyu düzenleyen Telif Kanunu<sup>3</sup> kapsamında ise telif korumasının süjesinin, somut bir dışavurum yöntemi/modalitesi üzerine sabitlenmiş orijinal eserler olduğu<sup>4</sup> düzenlenmiştir. Yani ABD Hukuku nazarında eser sayılmanın şartlarının esasen orijinallik<sup>5</sup> ve “sabitlenme”<sup>6</sup> olduğu söylenebilir. Anılan bu sabitlenme, Türk öğretisinde “somutlaşma” olarak da adlandırılan olgudur ve “tespit edilme” ile karıştırılmamalıdır.<sup>7</sup> Bu

<sup>1</sup> RG. 13/12/1951 – 7981.

<sup>2</sup> FSEK m. 1/B-a hükmü kapsamında eser: “Sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsulleri” olarak tanımlanmıştır. Eser olmanın şartlarını; kanunda sayılı olma, (şekli şart) hususiyet taşıma, tasarrufa elverişli ve üçüncü kişilerce algılanabilir olma olarak sayan bir inceleme için bkz. Karahan, S. / Suluk, C. / Saraç T./ Nal, T. “Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları” 3. Baskı, Ankara 2012, s. 38. Tekinalp'e göre de eser; sahibinin hususiyetini taşıyan, sahibinin hususiyetini yansıtabilecek şekilde düzenlenmiş olan, FSEK'te öngörülen kategorilerden birisine giren ve fikri çabanın ürünü olan şeydir. Tekinalp, Ü. “Fikri Mülkiyet Hukuku”, 5. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 103 vd.

Bu çalışma kapsamında eser kavramına dair yapılan incelemeler FSEK çerçevesinde tutulmuştur. Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 470 vd. hükümlerinde düzenlenmiş olan eser sözleşmesi kapsamındaki “eser” daha geniş kapsamlı bir kavram olup, çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Ateş, M. “Fikri Hukukta Eser”, (Eser) Ankara 2007, s. 22 vd.

“Eser” sözcüğünün kullanıldığı bir başka kanun olan Basın Kanunu kapsamındaki eser kavramı ise “her türlü düşünce aktarma aracı” olarak tanımlanır. Buradaki “eserin” fikri çaba barındırma zorunluluğu olmayan bir nitelik arz ettiği görülür. Detaylı bir inceleme için bkz. a.g.e., s. 25 vd.

<sup>3</sup> ABD Telif Kanunu'nun İngilizce aslı için bkz. <https://www.copyright.gov/title17/title17.pdf> (Erişim Tarihi: 19.07.2023.)

<sup>4</sup> 17 U.S.C § 102 (a).

<sup>5</sup> Orijinalliğin ABD Hukukundaki yorumlanış tarzını anlamak adına bu hususun içtihatlaşmasında kilit bir rol oynayan *Feist* kararı için bkz. *Feist Publications Inc v. Rural Telephone Service Co.* 499 U.S. 340, (1991).

<sup>6</sup> Belirtmek gerekir ki anılan somutlaşmanın/sabitlenmenin konusu olan şeyin, Yılmaztekin'in belirttiğinin aksine taşınır veya taşınmaz olması açısından ABD hukuku kapsamında bir fark yoktur. Taşınmaz üzerine sabitlenmiş eser de diğer şartları taşıyorsa gayet tabii eser olarak korunacaktır. Sabitlenmenin taşınır üzerine yapılması gerektiği yönünde bkz. Yılmaztekin, H. K., “Türk Fikri Haklar Hukuku Yapay Zekâ Tarafından Meydana Getirilen Eserleri Korumak İçin Hazır mı?”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, Aralık 2020, s. 1530. Sabitlenen şeyin taşınır olmasının gerekmediği madde metninden anlaşılabilmektedir. Yine Amerikan Telif Kurumu tarafından meydana getirilen telif rehberi kapsamında sabitlenme şartına ilişkin yapılan açıklamalardan da böyle bir zorunluluk olmadığı anlaşılabilmektedir. Bkz. *U.S. Copyright Office, “Compendium of U.S. Copyright Office Practices”* § 101 (3d ed. 2021), para. 305. Anılan Telif Kanununa ilişkin hazırlanan Amerikan Temsilciler Meclisinin hazırladığı rapor kapsamında da somutlaştırmanın, algılanabilir olduğu sürece herhangi bir şekilde yapılabileceği açıkça belirtilmiştir. Anılan inceleme için bkz. *House of Representatives Report No: 94-1476, 1976, s. 52.* Raporun tam metni için bkz. [https://www.copyright.gov/history/law/clrev\\_94-1476.pdf](https://www.copyright.gov/history/law/clrev_94-1476.pdf) (Erişim Tarihi: 19.07.2023)

<sup>7</sup> Bu çalışmada somutlaştırma/sabitleştirme olarak adlandırılan bu olgu yalnızca FSEK'te “tespit edilme” olarak ifade edilen husus değildir. Tespit edilme, somutlaştırılmaya göre daha dar kapsamlı bir kavramdır ve bir eser somutlaştırılmış olup da tespit edilmemiş olabilir. Somutlaştırılma/sabitleştirme ile kastedilmekte olan; somutlaştırmayı “şekillenmiş olma” olarak adlandıran Ateş'in de ifade ettiği üzere, eserin dış dünyaya aktarılmasıdır. Tespit ise somutlaştırmadan farklı olarak fiili değil hukuki bir olgudur. Somutlaştırmanın, tespite göre daha geniş bir kavram oluşu, Tekinalp'in Yunus Emre Heykeli örneğiyle de açıklanabilir; yapılacak olan

sabitlenme zorunluluğu; AB Hukukunda kendisini, *Berne Anlaşması* m. 2<sup>8</sup> hükmünde, İngiliz Hukukunda ise *Donoghue v. Allied Newspaper*<sup>9</sup> kararında gösterir. *Düşüncenin kendisi üzerinde hak sahipliği ileri sürülemeyeceği ve bir düşüncenin hukuki korumaya mazhar olabilmesi için bunun algılanabilir bir şekilde getirilmiş olması yani sabitlenmiş olması gerekliliği, tıpkı orijinallik gibi evrensel olarak kabul edilen bir ilkedir.*<sup>10</sup> *Kısaca eseri; orijinal ve sabitlenmiş fikri üründür şeklinde tanımlarsak, dünyanın neredeyse her yerinde geçerli bir tanım yapmış oluruz.*

*Eser sahibini; eser meydana getiren kişi, kişiler veya birlik*<sup>11</sup> *olarak tanımlamak mümkündür.* Konuyu düzenleyen FSEK kapsamında eser sahibine dair iki ayrı tanım yapılmıştır. 2001 tarih ve 4630 sayılı değişiklikle<sup>12</sup> FSEK bünyesine eklenen tanımlara ilişkin 1/B hükmü kapsamında eser sahibi: “Eseri meydana getiren kişi” olarak tanımlanmıştır. FSEK m. 8 hükmü de: “Bir eserin sahibi onu meydana getirendir”<sup>13</sup> şeklinde benzer bir

---

bir heykele ilişkin alınan notlar eser olarak korunmazlar ama heykelin özelliklerine ilişkin karakalem çalışması pek tabii korunabilir. Bu aşamada henüz heykel tespit edilmemiştir ancak o heykele dair fikir somutlaşmış ve dış dünyaya yansımıştır. Yani aslında bu heykel faraziyesindeki karakalem çalışmasının bir müsveddeden veya taslaktan farkı yoktur. Bu tür ürünler de henüz tamamlanmamış olmalarına rağmen, somut örnek açısından yapılacak değerlendirme neticesinde, eser olarak korunabilirler. Bkz. Tekinalp, s 103 vd. Ateş, (Hakların Kapsamı) s. 58 vd.

<sup>8</sup> Anılan hükümler devletlerin iç hukuklarında eser sayılmaya ilişkin olarak sabitlenme şartını aramaları gerektiği ortaya koymuştur. Sözleşmenin İngilizce tam metni için bkz. *Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works*, <https://www.wipo.int/wipolex/en/text/283698> (Erişim Tarihi: 25.07.2023)

<sup>9</sup> Beşiroğlu; İngiliz hukuku açısından bu konudaki yaklaşımı en iyi özetleyen kararlardan birisi olan *Donoghue v. Allied Newspaper* kararındaki şu ifadeleri aktarır: “... Şurası muhakkaktır ki düşünce veya düşünceler için bir hak söz konusu olamaz... Düşünce, sahibine biçim üzerinde (burada biçimden kastedilen tablo, kitap gibi fiziksel bir varlıktır) hiçbir hak tanımaz.” Beşiroğlu, A. “Fikir Hukuku Dersleri” 4. Baskı, Arıkan, İstanbul 2006, s.173.

<sup>10</sup> Tosun da bu ilkenin Fransız, İngiliz ve Amerikan hukuk sistemlerinin hepsinde aynen geçerli olduğuna dikkat çeker. Bkz. Tosun, Y. “Sinema Eserleri ve Eser Sahibinin Hakları” 12 Levha, İstanbul 2013, s. 30 vd. Konu hakkında ek olarak bkz. Beşiroğlu, s. 173. Buna Türk Hukuku açısından verilebilecek bir örnek FSEK m. 2/4 hükmüdür: “Arayüzüne temel oluşturan düşünce ve ilkeleri de içine almak üzere, bir bilgisayar programının herhangi bir ögesine temel oluşturan düşünce ve ilkeler eser sayılmazlar.” Ancak belirtmek gerekir ki bilgisayar programları açısından ifade edilmiş olan bu yasak, her eser türü açısından net olarak ifade edilmemiştir ama yine de düşüncenin korunmayacağı fikrinin kanunun genelinde mevcut olduğunu kabul etmek gerekir. Örneğin Kanun’un m. 5 hükmünde: “... tespit edildiği materyale bakılmaksızın...” ifadesinin yer alması nedeniyle karşıt yorum yapmak suretiyle sinema eserleri açısından da düşüncenin korunmayacağı, bunların “bir materyal üzerinde tespit edilmiş” olmasının gerektiği anlaşılabilir. Amerikan Telif Kanunu da açıkça; düşüncelerin veya daha geniş bir ifadeyle somutlaşmamış şeylerin eser olarak korunmayacağı düzenler. U.S.C § 102 (b).

<sup>11</sup> “Eser sahibi” sıfatının birden fazla kişi tarafından da bir adi ortaklık tarafından da taşınması mümkündür. Yani aslında tüzel kişilerin eser sahibi olup olamayacağına ilişkin tartışmalara hiç girmeden dahi öngretilmiş sıklıkla yapılan; yalnızca gerçek kişilerin eser sahibi olabileceğine ilişkin tespitlerin yalnızca kısmen doğru olduğunu görmek mümkündür. Şöyle ki, FSEK m. 10/1 uyarınca: “Birden fazla kimsenin iştirakiyle vücuda getirilen eser ayrılmaz bir bütün teşkil ediyorsa, eserin sahibi onu vücuda getirenlerin birliğidir” İşte bu hükümdeki “birlik” şayet *affectio societatis* gibi diğer unsurlar da mevcutsa adi ortaklık olabileceği gibi adi ortaklık teşkil etmeyen bir “birlik” de olabilir. Yani bu birliğin adi ortaklık anlamına geldiği hallerde eser sahibi adi ortaklık olacak, gerçek kişi olmayacaktır.

<sup>12</sup> RG. 03/03/2001 – 4630.

<sup>13</sup> 4630 sayı ve 2001 tarihli değişiklikten önceki tanımda; eserin sahibinin, onu “vücuda” getiren olduğu belirtiliyordu. Kanun koyucu; 2001 tarihinden itibaren “vücuda getirilmek” yerine “meydana getirilmek” ifadesini tercih etmiştir. Gerekeşi varsa dahi belirtilmemiş olan bu son derece anlamsız değişiklik ile vücuda getirmek gibi düşüncenin korunabilmesi için somutlaştırılması gerektiğini net bir şekilde ifade eden bir

tanımda bulunmaktadır. Yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda yasanın; “meydana getirme” veya “yaratma”<sup>14</sup> kıstasını belirleyici kabul ettiği görülür.<sup>15</sup> Kılıçoğlu; “yaratma ilkesi”<sup>16</sup> olarak adlandırdığı bu kanuni tanımlamanın, eser sahibi ile eser sahipliğinden doğan çeşitli hakları kullanma yetkisine sahip kişileri ayırtım noktasında önemli bir role sahip olduğuna dikkat çeker.<sup>17</sup> Eserin, sahibinin hususiyetini<sup>18</sup> taşıması gerekliliği; eser sayılmanın en temel şartlarından biridir.<sup>19</sup>

Tekinalp’in de dile getirdiği üzere; eserin sahibinin onu yaratan olması, tabii hukuktan kaynaklanan evrensel bir hukuk ilkesidir.<sup>20</sup> Gerçekten de bir eser üzerindeki hakları kullanma yetkisi; hukuki bir işlemle (sözleşme gibi) veya yasa gereği (miras vs. durumlar neticesinde) başka bir kişiye geçebilir hatta bazı hallerde hakların doğrudan kendileri dahi devrolunabilir. Ancak anılan

---

kavramın yerine neden meydana getirilmek ifadesinin tercih edildiği anlaşılmalıdır.

<sup>14</sup> Alman “Telif ve Bağlantılı Haklar Kanunu” olarak tercüme edilebilecek olan Urheberrechtsgesetz (UrhG) m.7 hükmü kapsamında: “Eser sahibi eseri yaratandır.” tanımlı yapılmıştır. Bu yönden Türk ve Alman tanımlarının aynı olduğunu söylemek mümkündür. UrhG düzenlemesinin bu çalışmada yararlanılmış olan resmi İngilizce çevirisi için bkz. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_urhg/englisch\\_urhg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_urhg/englisch_urhg.html) (Erişim Tarihi: 21.10.2022)

<sup>15</sup> Kılıçoğlu, A.M. “Sinai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar” 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2019, s. 181. Suluk, C. / Karasu, R. / Nal, T. “Fikri Mülkiyet Hukuku”, 5. Baskı, Seçkin, Ankara 2021, s. 74 vd. Yılmaztekin, H.K. “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Uyarınca Eser Sahipliği ve Hak Sahipliği ile Bunların Tecavüz Davaları Bağlamında Davacı Sifatına Etkileri” (Hak Sahipliği) Adalet Dergisi, Sayı: 65, 2020/2, s. 509.

<sup>16</sup> “Eserin sahibi onu yaratandır ilkesi” olarak da isimlendirilen yaratma ilkesi hakkında detaylı bir inceleme için bkz. Tekinalp, s. 134. Öğretide bu ilkenin çeşitli şekillerde isimlendirildiği görülmektedir, örneğin Cahit Suluk ve Temel Nal da bunu “yaratma gerçeği ilkesi” olarak isimlendirir. Kanaatimce en öz isimlendirme “yaratma ilkesi” olduğundan bu çalışmada da bu isim tercih edilmiştir. “Yaratma gerçeği ilkesi” için bkz. Suluk/Karasu/Nal, s. 74. “... aşgari şart neticesi muhik kılan nisbi istiklale sahip bir fikri emeğin mevcudiyetidir...” şeklinde açıklanan “nisbi istiklallik” görüşü için bkz. Arslanlı, H. “Fikri Hukuk Dersleri: 2 Fikir ve Sanat Eserleri”, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1954, s. 6 vd. “Var olandan başkasını meydana getirmek” ifadesi ve konu hakkında detaylı incelemeler için bkz. Ayiter, N. “Hukukta Fikir ve Sanat Ürünleri”, Sevinç Matbaası, Ankara 1972.

<sup>17</sup> Kılıçoğlu, s. 181. Suluk/Karasu/Nal, s. 74 vd.

<sup>18</sup> Hirsch; “subjektif şart” olarak adlandırdığı bu kavramı, fikri ürünün yaratıcı bir aktivite neticesinde meydana getirilmiş olması ve eser sahibinin özelliğinin bir şekilde esere yansımış olması şeklinde tanımlamıştır. Bkz. Hirsch, E. E. “Hukuki Bakımdan Fikri Say” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1943, s. 12. Kanuni düzenleme bünyesinde de yer alan (FSEK m. 1/B (a)) hususiyet kavramı hakkında detaylı bir inceleme için bkz. Ateş, M. “Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakların Kapsamı ve Sınırlandırılması” Seçkin Yayınları, Ankara 2003 (Hakların Kapsamı) s. 74 vd. Tosun, s. 35 vd. Tekinalp, hususiyeti fikri yenilikten ziyade üsluptaki orijinallik ile açıklar. Tekinalp, s. 99. Anılan bu üslup bağımsızlığına ek olarak; 1) fikri ürünü yaratmanın serbest biçimlendirme alanının varlığı 2) fikri üründe genelin üstünde bir özelliğin varlığı ve 3) fikri üründe amaca uygun olanın üstünde bir özelliğin varlığı olmak üzere üç unsurun daha son derece önemli yönünde bkz. Karahan/Suluk/Saraç/Nal s. 41 vd. Kanaatimce de hususiyeti yalnızca üslup orijinalliği ile açıklamak mümkün değildir, eser olarak nitelendirilen şeyin içeriğinin orijinalliği de üslubu ile en azından eşit derecede önemlidir. Kaldı ki gerçek anlamda orijinal bir üsluba sahip olmak aslında çok nadir bir fenomendir. Günümüze kadar yapılmış olan akademik yayınlar, sinema eserleri veya herhangi başka bir eser türü incelendiğinde de hususi bir üslubun varlığının ne kadar nadir olduğu rahatlıkla anlaşılacaktır. Her hukuk kitabında bir Rona Serozan orijinalliği aramak da gerçekçi olmayacaktır dolayısıyla hususiyeti daha çok içeriğe ilişkin bir kavram olarak yorumlamak gerekir. Hususiyet konusu hakkında ayrıca bkz. Üslu, R. “Türk Fikir ve Sanat Hukukunda Eser Kavramı” Ankara, 2003, s. 34 vd.

<sup>19</sup> Hususiyete ya da “eser olmanın subjektif şartına” ilişkin olarak bkz. Karahan/Suluk/Saraç/Nal, s. 38 vd. Hususiyetin eserde aranılacak “bireysel” veya “kişisel” özellik oluşuna dair bkz. Ateş, (Hakların Kapsamı) s. 63 vd.

<sup>20</sup> Tekinalp, s. 134.

transferde<sup>21</sup> ne kadar çok hak veya hakkı kullanım yetkisi devri yapılırsa yapılsın eser sahipliği değişmez.<sup>22</sup> Potansiyel karışıklıkları önlemek amacıyla belirtmek gerekir ki eser üzerindeki haklardan esasen yalnızca mali hakların devri mümkündür. Esere dayalı manevi haklar ise şahsi haklar<sup>23</sup> üst başlığı altında değerlendirildikleri için bunların kendilerinin devredilmeleri mümkün değildir. Bunların yalnızca kullanılmasına ilişkin yetkilerin devredilmesi söz konusu olabilir.<sup>24</sup> Manevi hakları kullanma yetkisinin devredilebiliyor oluşuna yönelik olarak getirilen bir açıklama, Tekinalp tarafından ileri sürülen Yakınların Hakları Teorisi’dir.<sup>25</sup> Buna göre; FSEK m. 19 kapsamında “hakları kullanabilecek kimseler” olarak sayılan kişiler, FSEK m. 66-70 hükümleri çerçevesinde düzenlenen davaları açma yetkisine de sahiptirler ve Öztan’ın da ifade ettiği üzere bu teori, “yakın” kişilere bağımsız bir hak tahsis etmektedir.<sup>26</sup> Burada ifade edilmek istenen ise mali hakların devrinin, lisanslanmasının veya manevi hakları kullanma yetkisinin devredilmesi gibi durumların eser sahipliğini etkilemeyeceğidir. Yani kısaca eser sahipliğini kalıcı bir şekilde belirleyen kıstas işte bu “yaratma” olgusudur, esere bağlı olarak doğan hakların sahipliği değil.<sup>27</sup>

Bazı hallerde eserin sahibini tespit etmek çeşitli zorluklar arz edebilir. Normal şartlarda bir eserin sahibinin; eserin üzerinde yer alan isim veya tanınmış takma ismin sahibi veya eser sahibi olarak tanıtılan kişi olduğu

<sup>21</sup> Burada devir veya lisanslama yerine teknik olmayan “transfer” kelimesinin tercih edilmiş olmasının nedeni iki durumu da anlatan bir kavramın kullanılmasının amaçlanmış olmasıdır.

<sup>22</sup> Kılıçoğlu, s. 181.

<sup>23</sup> Kişisel hakların esasen devredilmesi de başkaları tarafından kullanılması da mümkün değildir. Eser sahipliğinden kaynaklanan manevi hakların ise bazı hallerde (mesela lisanslanmaları gibi hallerde) başkalarının kullanılabilir oluşu, bunların klasik anlamdaki kişisel haklardan ayrılmış olduğunu gösterir. Bu nedenle de manevi haklardan kişisel hak olarak değil, “sırf eser sahibi olmaktan kaynaklanan şahsi haklar” olarak bahsedilir. Bkz. Öztan, (Fikir Sanat) s. 287.

<sup>24</sup> Öztan, (Fikir Sanat) s. 287 vd. Eser üzerindeki manevi hakları kullanma yetkisi, “Hakları Kullanılabilecek Kimseler” başlıklı FSEK m. 19/1 hükmünde de belirtilmiş olduğu gibi bazı hallerde mirasla devrolunabilir. Anılan hüküm uyarınca: “Eser sahibi 14 ve 15’inci maddelerin birinci fıkralarıyla kendisine tanınan yetkilerinin kullanılma şartlarını tespit etmemişse yahut bu hususu herhangi bir kimseye bırakmamışsa bu yetkilerinin ölümünden sonra kullanılması, vasiyeti tenfiz memuruna; bu tayin edilmemişse sırasıyla sağ kalan eşi ile çocuklarına ve mensup mirasçılara, ana – babasına, kardeşlerine aittir...” Ayrıca bkz. Kılıçoğlu, s. 379. Manevi hakların kullanılması yetkisinin mirasla geçmesinin mümkünlüğü üzerine bir inceleme için bkz. Tekinalp, s. 162.

<sup>25</sup> Tekinalp, s. 152.

<sup>26</sup> Öztan, (Fikir Sanat) s. 284. Tekinalp, s. 152.

<sup>27</sup> 1988 tarihli İngiliz “Telif, Tasarımlar ve Patentler” Yasası, m. 2/2 hükmünde: Telif hakkı konusu ürünü yaratan kişinin; a) eser sahibi olarak belirtilme b) esere zarar verilmesini önleme ve c) bazı fotoğraf/filmlerin gizli tutulması (Bu hak aslında Türk Hukukundaki umuma arz hakkının belirli ürünler açısından öngörülmesi gibi hali gibi düşünülebilir zira umuma arz manevi hakkı da aslında bir yasaklama yetkisidir), olarak sayılan manevi haklarının, telif hakkının sahibi olmasa dahi var olmaya devam edeceğinden bahsedilir. Türk hukukundan birçoğu sistemik olan çok sayıda farklılık barındıran İngiliz hukukunda da manevi haklar açısından benzer yönde bir hüküm bulunması; fikri ürünü meydana getiren koruma düşüncesinin evrenselliğine işaret etmektedir. 1988 c.48 sayı ve 15.11.1988 yürürlük tarihli “Telif, Tasarım ve Patent Yasası” tam metni için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/48> (Erişim tarihi: 21.12.2022)

kabul edilir.<sup>28</sup> Ancak eserin sahibinin kim olduğunun, FSEK m. 11 hükmündeki karinelerle dahi tespit edilemiyor olması da mümkündür. Bu durumlarda ortada anonim bir eser olduğu kabul edilir. Yayınlanmış anonim eserlerde sahipliğin getirdiği hak ve yetkiler; eseri yayımlayan veya çoğaltan tarafından kullanılır. Anonim eser, umumi bir bağlamda temsil edildiye veya konferans benzeri bir etkinlikte tanıtıldıysa bu durumda da anılan yetkiler temsili gerçekleştirenler veya etkinliği düzenleyenler tarafından kullanılacaktır.<sup>29</sup> Ancak tabii ki de bunlar eser sahibi sayılmayacaktır. Zira anonim eserlerde de bir eser sahibi vardır, sadece kimliğinin tespit edilmesi çeşitli nedenlerle mümkün değildir.<sup>30</sup>

## B. Eser Sahipliği Hukuki Statüsünün Oluşumu

Eser sahipliği<sup>31</sup>; eserin meydana getirilmesiyle kendiliğinden (*ipso iure*) oluşan bir hukuki statüdür.<sup>32</sup> Bu da eser üzerindeki hakların herhangi bir tescil ihtiyacı olmaksızın doğacakları anlamına gelir.<sup>33</sup> Belirtmek gerekir ki fonogram ve film yapımcıları için müzik ve sinema eserlerini içeren yapımlar bakımından, FSEK m. 13/3 hükmünde öngörülen tescil yükümlülüğü bu kuralın bir istisnası değildir zira madde hükmünde geçen "... hak ihdas etmek amacı taşımaksızın..."<sup>34</sup> ibaresinden ve kanunun ruhundan bu yükümlülüğün kurucu bir şart olmadığı açıkça anlaşılmaktadır.<sup>35</sup> Yine

<sup>28</sup> Aksi ispatlanabilir bir karine olan bu husus, FSEK m. 11 hükmünde de şöyle düzenlenmiştir: "Yayımlanmış eser nüshalarında veya bir güzel sanat eserinin aslında, o eserin sahibi olarak adını veya bunun yerine tanınmış müstear adını kullanan kimse, aksi sabit oluncaya kadar o eserin sahibi sayılır. Umumi yerlerde veya radyo-televizyon aracılığı ile verilen konferans ve temsillerde, mutad şekilde eser sahibi olarak tanıtılan kimse o eserin sahibi sayılır, meğerki, birinci fıkradaki karine yoluyla diğer bir kimse eser sahibi sayılsın."

<sup>29</sup> FSEK m. 12: "Yayımlanmış olan bir eserin sahibi 11 inci maddeye göre belli olmadıkça, yayımlayan ve o da belli değilse çoğaltan, eser sahibine ait hak ve yetkileri kendi namına kullanabilir. Bu yetkiler, 11 inci maddenin 2'nci fıkrasındaki karine ile eser sahibinin belli olmadığı hallerde konferansı verene veya temsili icra ettirene aittir."

<sup>30</sup> Anonim eser sahipsiz eser değil, sahibi belirsiz eser demektir. Tekinalp, s. 119.

<sup>31</sup> Eser sahipliği, bir eser üzerindeki mutlak ve inhisari nitelikteki hakların, tamamını kapsayan bir kavram olarak düşünülebilir. Bu yönde bkz. Yavuz, L. / Alica, T. / Merdivan, F. "Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Yorumu", Cilt: 1, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, İstanbul 2014, s. 194 vd. Ancak ileride de açıklanacağı üzere bu yeterli bir tanım değildir zira eser sahipliği, eser üzerindeki haklara kimin sahip olduğundan bağımsız olarak da varlığını sürdürür.

<sup>32</sup> Yavuz/Alica/Merdivan, s. 194. Karahan/Suluk/Saraç/Nal, s. 44.

<sup>33</sup> a.g.e., s. 44.

<sup>34</sup> FSEK m. 13/3 hükmünün ilgili kısmı şöyledir: "Filmlerin ilk tespitini gerçekleştiren film yapımcıları ile seslerin ilk tespitini gerçekleştiren fonogram yapımcıları, hak ihdas etmek amacı taşımaksızın, sahip oldukları hakların ihlâl edilmemesi, hak sahipliklerinin belirlenmesinde ispat kolaylığı sağlanması ve mali haklara ilişkin yararlanma yetkilerinin takip edilmesi maksadıyla, sinema ve müzik eserlerini içeren yapımlarının kayıt ve tescilini yaptırırlar. Aynı maksatla, eser sahiplerinin talebi üzerine, bu Kanun kapsamında korunan tüm eserlerin kayıt ve tescili yapılabilir, mali haklara ilişkin yararlanma yetkileri de kayıt altına alınabilir..."

<sup>35</sup> Yargıtay 11. Hukuk dairesi de bir kararında: "... Eserin meydana getirilmesi bir maddi fiildir. Eserin meydana getirilmesiyle birlikte hak da kendiliğinden doğar. Hakkın doğumu için ... herhangi bir işleme gerek yoktur (m. 20/1) ... ispat kolaylığını amaçlayan 13/3 madde hükmü, eser üzerindeki hakların kazanımı bakımından bir kamusal tasarrufa bağlamak düşüncesiyle kaleme alınmamıştır..." ifadelerine yer vererek bu görüşte olduğunu ortaya koymuştur. Yargıtay 11. HD. T. 18.06 2007, E. 2007/5265, K. 2007/9282 künyeli karar için bkz. Yavuz/Alica/Merdivan, s. 201-203.

FSEK m. 81/1 kapsamında düzenlenen bandrol zorunluluğu<sup>36</sup> da aslında her ne kadar emredici bir nitelik arz etse ve yerine getirilmemesi halinde FSEK m. 81/4 kapsamında cezai bir yaptırım öngörüyor olsa da hükmün; “Haklara tecavüzün önlenmesi” başlığı ile kaleme alınmış olmasından da anlaşılacağı üzere ilgili hüküm bir fikri ürünün “eser” sayılması için kurucu bir şart ortaya koymamaktadır. Bandrol yükümlülüğüne veya FSEK m. 13/3’teki yükümlülüğe uygun olmayan fikri ürünler, diğer asgari şartları sağlıyorlarsa yine eserdir ve eser olarak korunurlar.<sup>37</sup> Bu şartlar, özel hukukumuzun sistematigindeki diğer ispat şartları gibi hakların veya hukuki statülerin varlığına değil, kullanılabilirliklerine (ileri sürülebilirliklerine) ve korunmalarına ilişkindir. Demek ki bazı istisnalar saklı kalmak kaydıyla fikri ve sınai haklar arasındaki temel farklardan<sup>38</sup> birisi işte bu tescil zorunluluğu meselesidir denebilir zira sınai haklarda tescil; sıklıkla hakkın doğumu açısından zorunlu bir unsur olarak kabul edilirken<sup>39</sup> fikri haklarda ise yalnızca ispata ve ihlallerin önlenmesine ilişkin bir unsurdur.<sup>40</sup> Fikir ve Sanat Eserlerinin Kayıt ve Tescili Hakkında Yönetmeliğin<sup>41</sup> “Amaç” başlıklı m. 1 hükmünün lafa: “Bu Yönetmeliğin amacı, fikir ve sanat eserlerini içeren yapımlar üzerinde hak ihdas etmek amacı taşımaksızın...” şeklinde başlaması da burada ifade edilenlere ilişkin başka bir delildir. “Eser yaratma” maddi fiili<sup>42</sup> eserin yaratılmasına ve de yaratılmaya ilişkin tüm sonuçların doğmasına yeterlidir.<sup>43</sup> Yine Edebi ve Sanatsal Ürünlerin Korunmasına İlişkin *Berne Anlaşması*<sup>44</sup> m. 5/2 hükmünde de eser sahiplerinin hukuki korumalardan yararlanmaları açısından hiçbir formaliteyi yerine getirmelerinin gerekmediği kabul edilmiştir.<sup>45</sup>

Eser sahipliğinin oluşumu konusunda kısaca, menfi bir anlamda, değinilmesi gereken ek bir husus ise aleniyet meselesidir. Aleniyetin, eser sahipliği

<sup>36</sup> Bandrol zorunluluğuna ilişkin FSEK m. 81/1 hükmü uyarınca: “Musiki ve sinema eserlerinin çoğaltılmış nüshaları ile süreli olmayan yayınlara bandrol yapıştırılması zorunludur. Ayrıca, kolay kopyalanmaya müsait diğer eserlerin çoğaltılmış nüshalarına da eser veya hak sahibinin talebi üzerine bandrol yapıştırılması zorunludur...”

<sup>37</sup> Karahan/Suluk/Saraç/Nal, s. 44.

<sup>38</sup> Kılıçoğlu, s. 98.

<sup>39</sup> Sınai hakların doğumu kural olarak tescil ve ilan ile gerçekleşir. Hak sahipliğinin tescil başvurusunun yapılmasıyla doğduğu, tescilin gerçekleşmesi ile de geçmişe etkili olarak hakkın doğacağı kabul edilir. Bu genel kaidenin tescilsiz tasarımlar açısından olduğu gibi bazı önemli istisnaları da vardır. Bkz. Kılıçoğlu, s. 98.

<sup>40</sup> Kılıçoğlu, s. 183.

<sup>41</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060517-7.htm> (Erişim tarihi: 10.10.2024)

<sup>42</sup> Eser yaratma eyleminin bir maddi fiil (*realakt*) olduğu hususu tartışmasız kabul edilir. Bu yönde bkz. Kılıçoğlu, s. 183 vd. Yavuz/Alica/Merdivan, s. 194.

<sup>43</sup> Ayiter, s. 100.

<sup>44</sup> Bkz. 09.09.1886 imza ve 24.07.1979 son düzenleme tarihli; Edebi ve Sanatsal Ürünlerin Korunmasına İlişkin *Berne Anlaşması*. (Bundan sonra kısaca *Berne Anlaşması* olarak anılacaktır.)

Tam metin için bkz. <https://wipo.int/en/text/283698> (Erişim tarihi: 28.10.2022)

<sup>45</sup> *Berne Anlaşması* m. 5/2 hükmünün İngilizce aslı şöyledir: “... *The enjoyment and the exercise of these rights shall not be subject to any formality; such enjoyment and such exercise shall be independent of the existence of protection in the country of origin of the work...*”



hukuki statüsünün oluşumu ile bir ilgisi yoktur.<sup>46</sup> Eserin alenileştirilmesi, eser sahipliğine dayalı hakların kapsamına ilişkin bir husus olup, anılan bu kapsamı sınırlandırır zira alenileşme ile eser sahibinin durumu birçok hakkının kullanımını açısından zayıflar.<sup>47</sup> Yani görüldüğü üzere alenileşme de bu açıdan tıpkı tescil gibi “varlığa” ilişkin olmayan bir olgudur.

Yaratma eylemi olarak da adlandırılan bu *realakt*'in ifası, eserin meydana gelmesi açısından yeterli olduğu için eser sahibinin fiil ehliyeti sahibi olması pozitif hukuk açısından şart değildir.<sup>48</sup> Tam ehliyetsiz kişi veya kişilerin dahi eser yaratıp bunun sahibi olmaları mevcut sistemde mümkün kabul edilmektedir. Ancak ayırt etme gücünden yoksun kişilerin esere ilişkin haklarını kullanmaları kendi malvarlıkları üzerinde tasarruf etmeleri sonucuna çıkabileceği için bu konuda kendilerinin yasal temsilcileri aracılığıyla temsil edilmeleri gerektiği kabul edilir.<sup>49</sup> Bilindiği üzere fiil ehliyeti hukuki statüsünün oluşturulmuş olmasının temel amacı; bu ehliyet statüsüne sahip olmak için aranan şartlara sahip olmayan kişileri korumaktır, dış dünyayı değil.<sup>50</sup> Bu nedenle tam ehliyetsiz kişilerin malvarlıkları üzerinde tasarruf etmeleri sonucuna çıkan işlemlerde bulunmadıkları sürece maddi fiilde bulunmaları ve çeşitli hukuki sonuçlar oluşturmalarına izin verilmektedir. İşte bu prensibin konumuza uyarlanması dahilinde de tam ehliyetsizlerin maddi fiilleri ile eser sahibi olabilecekleri sonucuna varılmaktadır. Bu prensibi kanaatimce en iyi şekilde açıklayan örnek de “küçük” addedilen kişilerin kendi malvarlıkları üzerinde (kural olarak) özgürce tasarrufta bulunamazken başkalarına temsilci atanabilmeleridir.<sup>51</sup>

<sup>46</sup> Alenileşme, FSEK m. 7 hükmünde düzenlenmiştir: “Hak sahibinin rızasıyla umuma arz edilen bir eser alenileşmiş sayılır. Bir eserin aslından çoğaltma ile elde edilen nüshaları hak sahibinin rızasıyla satışa çıkarılma veya dağıtılma yahut diğer bir şekilde ticaret mevkiine konulma suretiyle umuma arz edilirse o eser yayımlanmış sayılır.” Buradan da anlaşılacağı üzere alenileşme, eserin aslının/nüshasının umuma arz edilmesi veya eserin *nüshasının* yayımlanması neticesinde gerçekleşen bir hukuki durumdur. Kanunun konuyu ifade ediş tarzından da anlaşılacağı üzere yayımlanma yalnızca nüshalar açısından söz konusu olabilen bir durumdur ve kanaatimce yayma hakkının konusu ile karıştırılmamalıdır. Umuma arz ise FSEK m. 14 hükmünde de düzenlendiği üzere eserin, “umum” olarak isimlendirilen bir kitleye sunulmasıdır. Eserin FSEK kapsamında korunmaya başlaması için alenileşmiş olması aranmaz, alenileşme yalnızca eserin artık eser sahibinin iç dünyasından ayrılmasına ve bu nedenle de artık eser üzerindeki bazı hakların daha az korunmasına/kapsamlarının daralmasına yol açan bir olgudur. Alenileşmenin eserin FSEK kapsamında korunmasıyla ilgisinin olmadığını gösteren bir diğer husus ise mali haklara ilişkin sürelerin alenileşme ile değil, eser sahibinin ölümü ile işlemeye başlamasıdır. Burada kısaca değinilen umum, umuma arz, alenileşme gibi kavramlar hakkında detaylı bir inceleme bkz. Öztan, (Fikir Sanat) s. 210 vd. Yayımlama ile yayım hususları arasındaki nüsha farkına ilişkin açıklamalar şahsi kanaatim olup, bu sonuca FSEK m. 7 ve m. 23 hükümlerinin birlikte okunması neticesinde varılmıştır. 7. maddede yayımlama açıklanırken özellikle nüshalara değinilmesinin mahiyeti bu şekilde yorumlanmalıdır.

<sup>47</sup> a.g.e., s. 210-219.

<sup>48</sup> Kılıçoğlu, s. 183.

<sup>49</sup> Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 194. Ayırt etme gücüne sahip olan kısıtlılar ve küçükler ise eser üzerindeki haklarını kullanma noktasında temsilcilerinin rızasını almak zorunda değildir. Öztan, F. “Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku” (Fikir Sanat) Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 287.

<sup>50</sup> Bkz. Nomer, H. N. / Akbulut, P. E. “Medeni Hukuka Giriş” 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2022, s. 66.

<sup>51</sup> Ehliyetsiz kişilerin korunması prensibinin hukukumuzdaki önemini ortaya koyan başka bir örnek ise iyi niyetin yetkisizlik karşısında korunabiliyor olup da ehliyetsizlik karşısında korunmuyor oluşudur.

Sonuç olarak; bir eserin meydana gelmesi için maddi fiilde bulunma yetisine sahip kişi/kişilerin kanuni manada eser sayılabilecek bir ürün meydana getirmesi yeterli gözükmektedir.

Kanaatimce eserin “sahibinin mührünü<sup>52</sup>” taşımasının tam ehliyetsiz kişiler açısından nasıl mümkün olduğu sorusu detaylı bir incelemeyi hak eder. İlk olarak; burada eser yaratma olgusunun bir maddi fiil olduğu ve tam ehliyetsiz kişilerin de maddi fiil ika etmek suretiyle hukuki sonuçlar doğurabilecekleri konusunda bir tartışma yapılmadığını belirtmek gerekir. Çalışmanın bu bölümünde sorgulanmak/irdelenmek istenen husus; tam ehliyetsiz kişilerin, “hususiyet” ve fikri çaba şartlarını yerine getiriyor oluşuna ilişkin kabulün nedenleridir. Şöyle ki; doğa olayları, otomatik süreçler yürüten ve zekâ sahibi olmayan bilgisayar programları veya başka canlılar tarafından meydana getirilen şeylerin, estetik değerleri ne kadar yüksek olursa olsun “eser” kabul edilmemelerinin temel gerekçesi, anılan bu süjelerin bir fikri çaba yürütmüyor oluşudur.<sup>53</sup> Zira eser sayılmanın şartları arasında fikri çaba sonucu yaratılmış olma hususunun bulunduğu konusunda tartışma yoktur.<sup>54</sup>

Peki acaba tam ehliyetsiz kişilerin fikri çabasından bahsedilebilir mi? Bu soruyu cevaplamayı zorlaştıran en temel faktör aslında tam ehliyetsizlik hukuki statüsünün muğlaklığıdır. Hukukun gözünde tam ehliyetsiz olan ve bu nedenle aralarında statüsel farklılıklar olmayan iki kişi arasındaki gerçek (hukuk dışı) farklılık, son derece yüksek olabilir. Bunun nedeni de tam ehliyetsizliğin doğuştan gelen aşırı zekâ geriliği, çeşitli zihinsel engel veya hastalıklar gibi çok çeşitli hallerin hepsini kapsayan bir şemsiye kavram oluşudur. Zekâ ve yaratıcılık seviyesi son derece gelişmiş olan ancak kendisinin hukukun gözünde tam ehliyetsiz olarak değerlendirilmesine neden olan bir akıl hastalığına sahip bir kişinin eser yaratmasının önünde hiçbir engel yoktur. Zira böyle bir kişinin elbette ki bir fikri çabası söz konusu olabileceği gibi yarattığı şeye hususiyet katması da pek tabii mümkündür. Ancak bu söylenenler bebeklik çağındaki kişiler/bazı küçükler veya çeşitli hastalıklar gibi nedenlerle hiçbir surette “irade” sahibi olamayacağı kabul edilen kişiler için de geçerli midir? Bu ikinci gruptaki kişilerin acaba doğa olayları, başka canlı türleri ve yapay zekâ sahibi olmayan bilgisayar programlarından farklı olarak eser meydana getirebileceği kabulüne nasıl varılmaktadır? Zira bunların meydana getirdikleri ürünlerde her ne kadar

<sup>52</sup> Tekinalp, s. 105 vd.

<sup>53</sup> Tekinalp, s. 113.

<sup>54</sup> Bununla birlikte tesadüfen ortaya çıkan ürünlerin de eser kabul edilebiliyor oluşu başka bir çelişki teşkil etmekte olup bu çalışmanın kapsamını aşmakta oluşu nedeniyle incelenmeyecektir. Bahsedilen tesadüfi durumlara ilişkin bir örnek için bkz. Tekinalp, s. 113.

orijinallik<sup>55</sup> bulunması mümkün olsa da fikri çabanın olmadığı kabul edilip, bu nedenle de yarattıkları ürünlerin eser sayılmayacağı sonucuna da varmak mümkündür. Ancak katıldığım üzere öğretilerde bu sonuca varılmamakta, anılan fikri ürünlerin eser sayılacağı kabul edilmektedir. Konuyu düzenleyen ve şimdiye kadar incelenmiş olan kanun hükümlerinin lafzi/pozitif anlamda bunu emrettiğini söylemek mümkün değildir. Zira ne FSEK ne de 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)<sup>56</sup> bünyesinde tam ehliyetizlerin fikri çaba sahibi olabileceği açıkça düzenlenmemiştir. Tersine, TMK m. 15 hükmünde bu kişilerin fiillerinin<sup>57</sup> ayırksı durumlar saklı kalmak kaydıyla hukuki sonuç doğurmayacağı düzenlenmiştir.<sup>58</sup> Tam ehliyetizlerin maddi fiilleri neticesinde eser yaratabileceği sonucuna varılabilmesinin sebebi, kanunun lafzı değil ruhudur. TMK m. 1 hükmünde<sup>59</sup> de vurgulandığı üzere kanun özüyle ve sözüyle ya da eski ve kanaatimce daha yerinde olan tabirle ruhuyla ve lafzıyla ele alınır.<sup>60</sup> Kanun nezdinde ruh ve lafız birbirine üstün tutulmamış, eşit tutulmuştur. Fiil ehliyeti kurumunun ruhu da işte dış dünyayı değil de buna sahip olmadığı kabul edilen kişiyi korumak olduğu içindir ki TMK m. 15 hükmü yorumlanırken kanunun lafzındaki “fiil” kavramı yorumlanırken burada bir örtülü boşluk<sup>61</sup> olduğu kabul edilmekte ve kapsamına kişinin yararına sonuç doğuracak olan fiiller dahil edilmemektedir. Teleolojik redüksiyon<sup>62</sup> (amaca uygun sınırlama) olarak adlandırılan boşluk doldurma yöntemi kapsamında varılan bu sonuç yalnızca maddi fiiller ile de sınırlı değildir zira tam ehliyetizlerin kendi menfaatlerine olacak hukuki fiilleri dahi ika edebileceği kabul edilir.<sup>63</sup> İşte tam ehliyetizlerin maddi fiiller ile kendi menfaatlerine olan

<sup>55</sup> Bir doğa olayı neticesinde de son derece hususi bir görüntünün oluşması mümkündür. Dolayısıyla doğa olayları ile tam ehliyetiz kişilerin yarattığı “sonuçları” ayıran temel unsur hususiyet değil, fikri çabanın varlığı hususudur. Doğa olaylarının veya yapay zekâ sahibi olmayan bilgisayar programlarının yaratımları hususi olmadıkları için değil de fikri çaba barındırmadıkları için eser sayılmazlar.

<sup>56</sup> RG. 08.12.2001 – 24607.

<sup>57</sup> “Fiilleri” lafzı önemlidir zira fiil, yalnızca hukuki fiil olmayıp, haksız fiil, maddi fiil gibi hususları da bünyesinde barındıran bir kavramdır.

<sup>58</sup> TMK m. 15 uyarınca:” Kanunda gösterilen ayırık durumlar saklı kalmak üzere, ayırt etme gücü bulunmayan kimsenin fiilleri hukuki sonuç doğurmaz.”

<sup>59</sup> “Kanun, sözüyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır..”

<sup>60</sup> 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi döneminde de konuyu düzenleyen m. 1 hükmü durumu şöyle ifade etmekteydi: “Kanun, lafzıyla veya ruhiyle temas ettiği bütün meselelerde mer’idir..”

<sup>61</sup> Örtülü boşluk; kanunda somut olaya uygulanabilir bir hükmün bulunduğu ancak anılan hükmün amacı itibariyle olaya uygulanmasının hakkaniyetli olmadığı hallerde söz konusu olan bir boşluk türüdür. Bu tür hallerde geniş konuları düzenleyen kanun hükümlerinin amaca uygun yorumlama yani teleolojik redüksiyon metoduyla daraltılması gerekir. Nomer/Akbulut, s. 55-57.

<sup>62</sup> Amaca uygun sınırlama ya da teleolojik redüksiyon olarak adlandırılan yorum yöntemi hakkında son derece detaylı bir inceleme için bkz. Akbulut, P. E. “Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yapırımının Amaca Uygun Sınırlama Yöntemi ile Daraltılması” On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016.

<sup>63</sup> TMK m. 15 hükmü, klasik bir örtülü boşluk örneği olup, öğretilerde sıklıkla verilen “piyango örneği” ile açıklanır. Buna göre: Ayırt etme gücüne sahip olmayan tam ehliyetiz bir kişi, bir piyango bileti alıp kazanırsa bu kazanım korunacaktır. Her ne kadar TMK m. 15 kapsamında bu kişilerin fiillerinin sonuç doğurmayacağı düzenlenmiş olsa da yukarıda açıklanan amaca uygun yorum neticesinde bu kişilerin kendi yararlarına işlemleri yapabilecekleri kabul edilir. Nomer/Akbulut, s. 66.

hukuki sonuçları yaratabileceği kabulü nasıl yoruma veya ruha/öze dayalı bir sonuçsa, bunların fikri çaba sahibi olabileceği de aslında buna benzer bir husus, hukuki bir fiksiyon/faraziyedir. Yani aslında burada menfaat hukukçuluğu yöntemi esasına dayalı bir yorum yapılmakta, TMK m. 15 hükmünün lafzında “fil” sözcüğünün önüne, sessiz bir; “*menfaatlerine olmayan*” eklenmektedir.

Buraya kadar, TMK m. 15 hükmüyle ilgili anlatılanlar zaten genel kabul gören hususlardır. Bunlara yer verilmiş olmasının sebebi ise çalışmanın bir sonraki bölümüne, tüzel kişilerin eser sahibi olup olamayacağına dair incelemeye bir zemin hazırlamış olmasıdır. Zira ilgili bölümde de ortaya koyulacağı üzere bu konuya ilişkin kabullerin zeminlerinde de birtakım faraziyeler yatmaktadır. Ancak iki konu arasında kritik önemde farklılıklar da vardır.

## **II. Tüzel Kişilerin Eser Sahipliği Meselesi**

### **A. Konunun Pozitif Düzenlemeler Açısından Tarihi Gelişimi**

Çalıştıranlara ve tüzel kişilere ilişkin FSEK düzenlemeleri, çok sık değişikliklere maruz kalmıştır. Konunun 1910 tarihinden günümüze kadarki düzenleniş biçimlerinin incelenip her yeni kanun neticesinde meydana gelen değişikliklerin detaylı açıklamalara girmeden önce yansıtılması kanaatimce sağlam bir altyapı oluşturacaktır. Dolayısıyla da bu bölümde öncelikle konuya ilişkin yasal düzenlemelerin gelişimi incelenecek, spesifik olarak tüzel kişilere ilişkin değerlendirmeler ise sonrasında yapılacaktır.

Konuyu düzenleyen güncel kanuni altyapıya ilişkin dikkat çekici bir husus; 03/03/2004 tarihinde 5101 sayılı yasanın<sup>64</sup> getirdiği m. 28 hükmü değişikliğiyle, FSEK m. 1/B-b’de yer alan eser sahibini tanımlayan madde hükmünden “gerçek” ibaresinin çıkarılmış olmasıdır.<sup>65</sup> Yapılan değişiklik ve eser sahibinin bir tüzel kişi olması ihtimalinden bahseden FSEK m. 27/4 hükümleri<sup>66</sup> birlikte ele alındığında, günümüz kanunun sistematığının tüzel kişilerin eser sahibi olma ihtimalini engellemediği sonucuna varılabilir.<sup>67</sup> 07.06.1995 tarih ve 4110 sayılı yasa<sup>68</sup> ile yapılan değişiklikten önce tüzel kişilerin eser sahibi olmasının mümkün olduğu hususu da gözetildiğinde,

<sup>64</sup> RG. 12.03.2004 – 25400.

<sup>65</sup> Arkan, bu değişikliğin anlamsız olduğunu belirtmekte ve hususiyet şartının varlığının, tüzel kişileri eser sahipliğinden diskalifiye etmeye yeterli olduğunu belirtmektedir. Arkan, A. “Eser Sahibinin Haklarına Bağlantılı Haklar” Vedat Kitapçılık, İstanbul 2005, s. 20.

<sup>66</sup> Türk öğretisinde bu hükmün mevcudiyetinin bir hata olduğunun altı sıklıkla çizilir. Örneğin Tekinalp’e göre kanun koyucunun bu hükmü değiştirmemiş olmasının sebebi ihmaldir. Tekinalp, s. 134. Yine Bozbel de FSEK m. 27/4 hükmünde tüzel kişinin eser sahipliğinden bahsediliyor oluşunu bir ihmal olarak nitelendirmektedir. Bozbel, S. “Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku”, 1. Baskı, 12 Levha Yayınevi, İstanbul 2012, s. 77.

<sup>67</sup> Yılmaztekin, (Hak Sahipliği) s. 509.

<sup>68</sup> RG. 12.06.1995 – 22311.

tüzel kişilerin eser sahipliğinin hukukumuzda tamamen yabancı bir kavram olmadığı anlaşılır.<sup>69</sup> Belirtmek gerekir ki bu çalışma kapsamında anılan değişikliklerin amacının bu olduğu ileri sürülmektedir. Burada ileri sürülen ve aşağıda detaylandırılacak düşünce, pozitif düzenlemelerin bunu yasaklamadığıdır. Gerçek ibaresinin kanundan çıkarılması ve FSEK m. 27/4 hükmünün çıkarılmaması hususlarının, eski kanun dönemlerinden kalma mevcut eser sahibi tüzel kişilere ilişkin olduğu yani zamansallıkla ilgili olduğu görüşüne katılmaktayım.<sup>70</sup>

Çalışanlar tarafından meydana getirilen eserlerin; 1910 tarihli Hakk-ı Telif Kanunu döneminde<sup>71</sup>, onları çalıştıranların mülkiyetinde oldukları kabul ediliyordu.<sup>72</sup> 1951 tarihli FSEK kapsamında konuyu düzenleyen ve 1995 değişikliğine kadar da yürürlükte kalan m. 8/2 hükmü uyarınca; aralarındaki özel sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserlerin sahiplerinin bunları çalıştıran veya tayin edenler oldukları görülmekteydi.<sup>73</sup> Hükümden; 1951-1995 arası dönemde de çalıştıranların eser sahibi sayılabileceği görülmektedir. Aynı hükmün son cümlesinde bu durumun tüzel kişilerin uzuvları (organları) hakkında da geçerli olacağı düzenlenmiş olduğundan, çalıştıran ve tüzel kişilerin 1995 tarihli değişikliğe kadar eser sahibi olması mümkündür. 1994 tarihinde ilk kez umuma iletilen bir eser olan, “Televole” adlı televizyon programına ilişkin bir kararında Yargıtay 11. HD., tüzel kişilerin eser sahibi olabileceğini hükme bağlamıştır.<sup>74</sup>

Buraya kadar anlatılan anlayış 1995 tarihli değişiklik neticesinde ortadan kalkmıştır ve FSEK m. 8/2 hükmü konuyu: “... Aralarındaki özel

<sup>69</sup> Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 192.

<sup>70</sup> Karademir de bu görüşte olup; gerek gerçek ibaresinin çıkarılmasının gerekse 27/4 hükmünün korunmasının Tekinalp’in ileri sürdüğünün aksine bir “ihmal” olmadığını ve isabetli olup, halihazırda eser sahibi tüzel kişilere ilişkin olduğunu ifade eder. Bkz. Karademir, A. “Çalışanların Yarattığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s. 30 vd.

<sup>71</sup> Tertip 2, Cilt: 2, s. 273. Osmanlı’da 1857 tarihli “Telif Nizamnamesi” sonrasında düzenlenen ikinci esaslı mevzuat olduğu bildirilen Hakk-ı Telif Kanunu’nun tam metni için bkz. <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/71> (Erişim tarihi: 15.12.2022) Konu hakkında detaylı bir inceleme için bkz. Çakmak, D. “Osmanlı Telif Hukuku ile İlgili Mevzuat” Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı: 21, 01.12.2007.

<sup>72</sup> Hakk-ı Telif Kanunu’nun Latin alfabesiyle yazılı Madde 27 hükmü uyarınca: “Başka biri nam ve hesabına çalışan muharrir ve sanatkar hususi bir mukavele bulunmadıkça hakk-ı telifi satmış olur.” Buradan, aksine düzenleme bulunmadığı sürece, yani kural olarak, çalışanın meydana getirdiği eserin otomatik olarak çalıştırana ait olacağı görülmektedir. Bu kanun hükmündeki “satılmış” ibaresinin “devretmiş” olarak okunması gerektiği yönünde bkz. Yıldız, Ö. “Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 498.

Ek olarak belirtmek gerekir ki Hakk-ı Telif Kanunu dönemi pratiğinde bu “satmış/devretmiş sayılma” hususunun dikkate alınmadığı ve telif hakkının doğrudan çalıştırının şahsında doğmuş gibi hareket edildiği de bildirilmektedir. Bkz. Hirsch, s. 78.

<sup>73</sup> Yıldız, s. 499 vd.

<sup>74</sup> Yargıtay; Televole adlı televizyon programının eser olarak ortaya çıktığı dönemde 1995 öncesi mevzuata tabi olduğuna ve bu nedenle zamansallık açısından bunun sahibinin tüzel kişi olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 11.HD., T. 13.06.2008 E. 2006/14622, K. 2008/7868. Karar için bkz. Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 204.

sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça, memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserlerin mali hak sahipleri bunları çalıştıran veya tayin edenlerdir. Tüzel kişilerin uzuvları hakkında da bu kural uygulanır...” şeklinde düzenlemiştir. Bu değişiklikten itibaren çalıştıranlar eser sahibi değil, yalnızca mali hakların sahibi olabilecektir. Hükmün son cümlesi nedeniyle tüzel kişilerin eser sahibi olma ihtimalleri de yine bu tarihten itibaren ortadan kalkmıştır.

Çalıştıranların/tüzel kişilerin eser sahipliği konusu, 2001 tarihinde tekrardan bir değişikliğe uğramış, konu m. 8 bünyesinden kaldırılarak m. 18’e taşınmıştır. 1995 düzenlemesi ile büyük ölçüde aynı olan bu hükümde; çalıştıranların mali hak sahibi olacaklarına dair olan düzenlemenin kaldırıldığı ve çalıştıranların mali hakları yalnızca “kullanabileceğinin” ortaya koyulduğu görülür. Yani bu tarihten itibaren çalıştıranların (ve bu nedenle tüzel kişilerin) mali hakların dahi sahibi olamayacağı kabul edilmeye başlanmıştır.

## **B. Hususiyet ve Yaratıcılık Argümanları Açısından**

Gerek öğretide<sup>75</sup> gerekse Yargıtay uygulamasında<sup>76</sup> da altı çizildiği üzere FSEK sistematığı uyarınca yalnızca gerçek kişiler eser sahibi olabilir, tüzel kişilerin eser sahibi olması mümkün değildir. Öğretinin bu noktada yaptığı gerekçelendirme FSEK m. 1/B (a) hükmünde yapılan eser tanımına dayandırılmaktadır.<sup>77</sup> Bu da esasen hususiyete<sup>78</sup> ilişkin bir temellendirme zira Türk öğretisindeki bu çalışma kapsamında incelenmiş olan tüm eserlerde, eserin; sahibinin hususiyetini taşıması gerektiği göz önüne alındığında, tüzel kişiler tarafından eser meydana getirilemeyeceğinin kabul edilmesi gerektiği görüşü savunulmaktadır.<sup>79</sup> Bu kabul tüzel kişilerin, “hususî” bir tarza ve içeriğe sahip bir eser meydana getiremeyeceği

<sup>75</sup> Yalnızca gerçek kişilerin eser sahibi olabileceği yönünde bkz. Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 195.

<sup>76</sup> Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, konuya ilişkin bir kararında: “... Eser sahipliği, mali ve manevi hakları içine alan ve yasa anlamında eser sahibi olan kişilerin yetkilerinin toplamını ifade eder. Tüzel kişiler eser sahibi olamaz...” ifadelerine yer vererek tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı görüşünde olduğunu ortaya koymuştur. Yargıtay 11. HD. T. 25.02.2008, E. 2007/227, K. 2008/2175. Karar için bkz. Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 204. Bu karar; yukarıda anılan 2004 tarihli değişiklik sonrası verilmiştir. Dolayısıyla da yasadaki değişikliğin, öğretiyi etkilemediği gibi yargıtay uygulamasını da etkilemediğini söylemek mümkündür. Ayrıca bkz. Yargıtay 11. HD. T. 14.04.2011, E. 2009/5129, K. 2011/4350 www.kazanci.com (Erişim tarihi: 22.04.2016).

<sup>77</sup> Bu yönde bkz. Kılıçoğlu, s. 183. Tekinalp, s. 134. Yılmaztekin, (Hak Sahipliği) s. 509.

<sup>78</sup> Belirtmek gerekir ki hususiyet kavramı, 1951 tarihli FSEK’in kabulünden bu yana son derece tartışmalı ve kapsamının belirlenmesi güç bir kavram olagelmıştır. 1951 düzenlemesinin yazarlarından Hirsch de fikri ürünlerin eser sayılabilmesini, herkes tarafından oluşturulamayan ürünler olmaları şartına bağlı olarak tanımlayarak hususiyete dikkat çekmiştir. Bkz. Hirsch, s. 12 vd. Arslanlı, Yarsuvat, Öztan, Öztrak, Ateş ve Erel gibi yazarlar hususiyetin kapsamını geniş yorumlamış olsalar da sonuç itibarıyla onlar da hususiyet kavramının, bir ürünün eser kabul edilebilmesi için önsel bir şart olduğunu kabul etmişlerdir. Bkz. Arslanlı, s. 6 vd. Yarsuvat, D. “Türk Hukukunda Eser Sahibi ve Hakları” 3. Baskı, İstanbul 1984, s. 53. Öztrak, İ. “Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Haklar, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1971, s. 14. Erel, Ş.N. “Türk Fikir ve Sanat Hukuku” 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 52 vd. Öztan, s. 92 vd. Ateş, (Hakların Kapsamı) s. 74 vd.

<sup>79</sup> Beşiroğlu, s. 173. Öztan (Fikir Sanat), s. 93 vd.

varsayımına dayanır. Tesadüfen meydana gelen fikri ürünlerin bazı hallerde eser kabul edilebiliyor oluşu ve tam ehliyetsizlere ilişkin olarak getirilmiş teleolojik redüksiyonla varılan istisna kanaatimce göstermektedirler ki; “hususiyet” olarak adlandırılan unsurun, eserlerde mutlak suretle aranan bir olgu olarak adlandırılabilirliği tartışmaya açıktır. Ancak bu tartışmalar bir kenara, bu bölümde asıl odaklanılacak olan konu hususiyetin tüzel kişilerde olamayacağı yönündeki kabuldür. Bunun irdelenmesi amacıyla da Fikri Hukuktaki kanun hükümleri ve tartışmalarla tüzel kişiliği düzenleyen TMK m. 47-48 hükümleri birlikte okunmalıdır. Bu doğrultuda kanunların hatta daha doğru bir ifadeyle hukukun amaçları incelenerek, tüzel kişilerin eser sahibi olmasının mümkünlüğüne bu hususlar doğrultusunda karar verilmelidir zira Serozan’ın da belirttiği üzere doğru ve modern hukukçuluk metodu bunu gerektirmektedir.<sup>80</sup>

Tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı yönünde öğretilerde sunulan başka bir gerekçe ise tüzel kişilerin; yaratıcı/fikri bir faaliyette bulunamayacakları, bunun gerçek kişilere özgü olduğu yönündedir.<sup>81</sup> Örneğin Kılıçoğlu; eserin şahsen yaratılan zihinsel bir ürün olduğuna dikkat çeker.<sup>82</sup> Tüzel kişilerin fikri faaliyetlerinin olmadığı<sup>83</sup> ve bu nedenle de fikri ürün meydana getirmelerinin mümkün olmadığı kabulü de tıpkı hususiyet meselesinde olduğu gibi sorgulanması gereken bir husustur. Yargıtayın konu hakkında verdiği ve şimdiye kadar bir kısmına yer verilmiş olan kararlarında kanaatimce yeterli bir gerekçelendirme yapılmamakta, yalnızca tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağının belirtilmesiyle yetinilmektedir.<sup>84</sup> Öğretilerde yapılan gerekçelendirmeler de sıklıkla fikri çabanın insana özgü olduğu faraziyesine dayandırılmaktadır.<sup>85</sup>

“İnsana özgünlük” ifadesinin tam olarak neyi ifade ettiğini irdelemek gerekir. Tüzel kişilere ilişkin TMK m. 48 hükmü uyarınca: “Tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler.” Bu hüküm; tüzel kişilerin gerçek kişilerden yalnızca insana özgü niteliklere bağlı hak ve borçlara ehil olma konusunda farklı olduğu ve aslında bunun dışında iki hukuki statü arasında

<sup>80</sup> Serozan, (Yöntem) s. 83-100.

<sup>81</sup> Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 193. Tekinalp, s. 134-135.

<sup>82</sup> Kılıçoğlu, s. 182.

<sup>83</sup> Tekinalp, s. 134. Eserlerin ancak “insanlar” tarafından meydana getirilebileceği yönünde bkz. Ateş, (Hakların Kapsamı) s. 63.

<sup>84</sup> Yargıtayın başka bir kararında da konu şöyle ifade edilmiştir: “... sadece gerçek kişiler eser sahibi olabilir. Tüzel kişilerin, gerçek kişiler gibi yaratıcı bir fikri çabalarının varlığından söz edilemeyeceğinden eser sahibi olmaları da mümkün değildir” Yargıtay 11. HD. T. 15.12.2011, E. 2009/14531, K. 2011/17084. Karar için bkz. Yavuz/Alıca/Merdivan, s. 205.

<sup>85</sup> Öztan, s. 82 vd.

bir fark olmadığı<sup>86</sup> şeklinde yorumlanır.<sup>87</sup> Peki acaba eser oluşturmanın bir şartı kabul edilen “fikri çaba” unsuru, gerçekten de insana (gerçek kişiye) özgü bir nitelik midir? Bu soruyu cevaplayabilmek adına öncelikle örnekseme (*analoji*) kurulabilecek benzer birtakım kavramları incelemek ve yürütülecek yatay düşünme faaliyetine zemin hazırlamak gerekir.

TMK m. 49 uyarınca; tüzel kişiler, gerekli organlara sahip oldukları halde fiil ehliyetini kazanırlar. Fiil ehliyeti, hukuki işlem yapma ehliyeti olarak da adlandırılan ve açıklanan bir kavramdır.<sup>88</sup> Hukuki işlem yapmak ise sözleşme yapmak, karar almak, tek taraflı irade beyanında bulunmak gibi çok çeşitli irade açıklamalarını bünyesinde barındıran bir şemsiye kavramdır.<sup>89</sup> Hukuki işlemin yapılması için bir iradenin bulunması gerekliliği, bu iradenin yöneltmesinin gerekip gerekmediği<sup>90</sup> veya sarih olmasının gerekip gerekmediğinden<sup>91</sup> ve yine hukuki işlemin hukuki sonuç için yeterli olup olmadığından<sup>92</sup> bağımsız olarak, tüm hukuki işlemler açısından genel geçer ve önsel bir kuraldır.<sup>93</sup> Zira bu nedenledir ki iradenin bulunmadığı hallerde hukuki işlem; “yok” hükmünde, kabul edilir.<sup>94</sup> Demek ki; kurgusal (hükmi) bir kavram olan tüzel kişinin, aslında (gerçek hayatta) kendisi olmadığı gibi iradesinin de olmadığı gerçeğini bir kenara koyarak, bu kişilerin var olduğunu ve irade sahibi olup, bunu açıklayarak çeşitli hukuki durumlar yaratabileceklerini kabul etmekteyiz. Bunun sebebi de bu tür durumlarda

<sup>86</sup> Hak ehliyetinin gerçek kişilerde kazanma usulü (Tam ve sağ) doğmak iken, tüzel kişilerde ise kural olarak, doğup tescil edilmektir. (Derneklere ilişkin TMK m. 59 hükmü bu genel kurala bir istinad.) Dolayısıyla tüm hukuk kişilerinin hak ehliyetini elde ediş biçimleri farklıdır ancak sonuç itibarıyla ikisi de hak ehliyeti elde edebilmektedir. Burada “fark olmadığı” ifadesinden de yöntemlerin/usullerin aynı olduğundan veya bazı ufak farklılıklar olmadığından değil, sonuç itibarıyla aynılıktan bahsedilmektedir. Tüzel kişilerin *fiil ehliyetleri* açısından görülen bazı farklılıklar; bunlarda sınırlı fiil ehliyetsizliği bulunmadığı, kural olarak (kayım dışında) yasal temsilcilerinin olmadığı ve fiil ehliyetinin kazanılmasının “olgunlaşma” yerine “organlaşmaya” dayandığı şeklinde üç temel başlıkta sayılabilir. Organlaşma ifadesi ve ek açıklamalar için bkz. Serozan, R. “Medeni Hukuk” Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 502. Tüzel kişilerin gerçek kişilere özgü haklardan yararlanamıyor olmaları (TMK m. 48 gereği) da yine önemli bir (fiil ehliyetine ilişkin) farklılıktır. *Ultra vires* işlemlere ilişkin tartışmaların ve bunların fiil ehliyeti sınırı anlamına gelip gelmeyeceğine ilişkin tartışmalar ve genel olarak ultra vires doktrini hakkında detaylı bir inceleme için bkz. Hacımahmutoglu, S. “Anonim Ortaklıkta Ultra Vires Doktrini ve Ortaklığı Bağlamaya Yetkili Organın (Yönetim Kurulunun) Yetkilerinin Sınırlandırılması”, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Ankara 2016.

<sup>87</sup> Kişilik kavramı hakkında bkz. Dural, M. / Ögüz, T. “Türk Özel Hukuku – Kişiler Hukuku”, 23. Baskı, 2. Cilt, Filiz Kitabevi, İstanbul 2022, s. 5 vd.

<sup>88</sup> Daha spesifik ve doğru olan; “kişinin kendi fiilleriyle hak ve borçlar kurabilmesi, bunlara son verebilmesi ya da yeni hukuki durumlar yaratabilmesi” tanımı için bkz. Dural / Ögüz, s. 47 vd.

<sup>89</sup> Hukuki işlemler, türleri ve yapılış şekilleri hakkında detaylı incelemeler kapsamımızı fazlasıyla aşacağından burada konu detaylı açıklanmamıştır. Detaylı incelemeler için bkz. Serozan (Medeni Hukuk). Oğuzman, K. / Barlas, N. “Medeni Hukuk” On İki Levha, İstanbul 2022.

<sup>90</sup> Varması gerekli olan ve olmayan irade beyanları hakkında bkz. Serozan, (Medeni Hukuk) s. 323.

<sup>91</sup> İradenin beyan edilmesi, “beyan eylemleri” ile yapılabileceği gibi hukukun bunu öngördüğü hallerde hareketsiz kalmak suretiyle de yapılabilir. Susmak (hareketsiz kalmak) da yine bazı istisnai hallerde irade beyanı anlamına gelebilecektir. a.g.e., s. 319 vd.

<sup>92</sup> Nomer/Akbulut, s. 116.

<sup>93</sup> Serozan (Medeni Hukuk), s. 318.

<sup>94</sup> a.g.e., s. 320 vd.



sıklıkla olduğu gibi bu hukuki kurgunun/fiksiyonun faydalı olması, bu tür bir kurguya dair gerçek bir ihtiyacın bulunmasıdır. Somut gerçeklik ne olursa olsun, günümüzde insanlık olarak kabul etmekte olduğumuz hukuki (fiktif) gerçeklikte tüzel kişiler irade sahibi olan varlıklar olarak kabul edilir. Hukuk dünyası da hukuki gerçeklikte konumlanmış olduğu için yürütülen tartışmaların mantık kurallarına uygunluğu ve tutarlılığı, bu gerçeklik içerisinde yürütülmekte oluşlarına bağlıdır. Başka bir ifadeyle, hukuki tartışmalarda asli gerçeklik, hukuki gerçekliktir.<sup>95</sup> Dolayısıyla da hukuktaki bir kavramın “aslında öyle olmadığı” gibi mülahazaların ileri sürülmesi tutarlı olmayacaktır zira hukuki tartışmanın yürütüldüğü bağlam; gerçek hayat değil, hukuk düzenidir. İrade gerektiren işleri yapabildikleri kabul edilen tüzel kişilerin, fikri çaba gerektiren işleri yapamayacaklarını kabul etmek de kanaatimce kazanın doğurduğuna inanıp da öldüğüne inanmamak olacaktır. Bu nedenle tüzel kişilerin aynı zamanda bir fikri çabası da olabileceği kabul edilmeli veya en azından bu fikri çabanın olamayacağına dair yapılan temellendirmenin objektif gerçekliklere, emredici kanun hükümlerine dayanmadığı ve yalnızca bir hukuk politikası tercihi olduğu kabul edilmelidir. Aksi takdirde yürütülen düşünsel faaliyet tutarsız olacaktır. Tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağına dair kabulün varlık nedeni burada iddia edildiği gibi yalnızca bir hukuk politikası tercihiyse yani konunun önünde hukuki/mantıksal bir engel yoksa o zaman yapılması gereken de bu tercihin nedenlerini sorgulamak ve konuyu faydacılık çerçevesinde yürütülecek bir kar/zarar analizi kapsamında ele almaktır.

Çalışanların, çalışırken eser yaratmaları halinde bu eserin sahibi olacağı, kanunda direkt olarak düzenlenmiş bir husus değildir.<sup>96</sup> Kanun bunun yerine, mali hakları kullanma yetkisinin eser sahibine ait olduğunu ortaya koymuş ancak bu genel kurala bir istisna getirerek aksinin sözleşmede düzenlendiği veya işin mahiyetinden anlaşıldığı haller dışında mali hakları kullanma yetkisinin çalıştırılanlarca kullanılacağını düzenlemiştir. Bu durum, her ne kadar çalıştırılanların eser sahibi olduğu anlamına gelmese de FSEK kapsamında tüzel kişilerin eser sahibi olmalarına direkt olarak engel olan bir hüküm olmadığı hususunun ileri sürülmesini mümkün kılmaktadır.

<sup>95</sup> Serozan da bu tartışmanın anlamsızlığına dikkat çeker ve önemli olan tartışmanın gerçek kişilere ilişkin hangi hükümlerin tüzel kişilere uygulanacağı tartışması olduğunu belirtir. a.g.e. s. 320 vd.

<sup>96</sup> Daha önce de belirttiği üzere konuya ilişkin FSEK m. 1/B (b) hükmü eser sahibini *kişi* olarak tanımlarken, FSEK m. 8 ise eserin sahibinin, eseri meydana getiren olacağını düzenler. FSEK m. 18 ise mali hakları kullanma yetkisinin münhasıran eser sahibine ait olduğu ana kuralı ile bunun istisnasını düzenler. (FSEK m. 18/2) Son olarak m. 27/4 ise, açık bir kanun hükmünde doğrudan tüzel kişilerin eser sahibi olabileceği haller olduğuna işaret etmekte oluşuyla her ne kadar öğretide “silinmesi unutulmuş” veya “anlamsız” bir hüküm olarak değerlendiriliyor olsa da tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı iddialarına çok sert bir tezat teşkil etmektedir. Bütün bu nedenler dahilinde, hususiyet ve fikri çaba unsurlarına ilişkin bu çalışma kapsamındaki tespitler de kabul edilirse, tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı sonucuna kanundan varılamayacağı açıktır. Dolayısıyla da kanaatimce bu sonuca varılıyorsa dahi, yapılan gerekçelendirmenin farklı hususlara dayanıyor olması, örneğin Fikri Hukukun ruhunun buna izin vermediği/vermemesi gerektiği gibi, gerekmemektedir.

Peki bu yeni varılan noktada yani tüzel kişilerin fikri çaba sahibi ve dolayısıyla da eser sahibi olabileceğinin kabul edildiği bir yerde, bu kabullerin temel dayanak noktalarından biri olan eser sahibini veya zayıf durumda olabilecek olan çalışanların menfaatlerini koruma düşüncesi terk mi edilecektir? Bu endişe de yine amaca uygun yorum yöntemiyle rahatlıkla giderilebilir. Zira buraya kadar fikri hukuk açısından tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağına emredici hükümlerle düzenlenmediği ileri sürüldü. Oysa İş Hukuku'nun ilgili kuralları ve sömürüyü önleyen gabin gibi düzenlemelerin amaçları emredici olup, bunlara aykırı sonuçlara varılamaz. Yani tüzel kişilerin bazı hallerde eser sahibi olabileceği kabul edilse de bu kabul, bir işçinin mahiyetini tam olarak anlayamadığı veya imzalamak zorunda olduğu bir iş sözleşmesi kapsamında çalışırken eser meydana getirdiğinde, bu eserin işçinin malvarlığında olacağını kabul etmeye engel değildir. Zira güven teorisi, dürüstlük kuralı, gabin ve “işçi lehine yorum prensibi” gibi lafzi ve ruhi kurallar (hem yorum kuralları hem de maddi hükümler) hala geçerliliklerini sürdürmektedir. Buraya kadar yürütülen düşünsel faaliyetin sonucu neticesinde; tüzel kişilerin eser yaratmasına, değerlendirmenin yapıldığı somut olayda bunu engelleyen başka emredici kaideler olmadığı sürece izin verilmesi önerilmektedir.<sup>97</sup> Bunun temel gerekçesi de tüzel kişilerin bazı hallerde eser yaratıp sahibi olabileceğine ilişkin kabulün, hayatı kolaylaştıracağına, birtakım ihtiyaçları cevaplayacağına duyulan inançtır.

Ekleme gerekir ki Türk öğretisine hâkim olan, tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı görüşü aslında Kara Avrupa'sına da ağırlıklı olarak hakimdir.<sup>98</sup> Türk yasalarına ve öğretisine büyük ölçüde kaynak teşkil eden gerek Alman gerekse İsviçre yasalarında da tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı anlayışı kabul görmektedir.<sup>99</sup>

Anglosakson<sup>100</sup> uygulamasında ise bazı farklılıklar vardır.<sup>101</sup> 1988 tarihli

<sup>97</sup> Varılan sonuç tam olarak *de lege feranda* bir sonuç da değildir zira çalışma kapsamında *lex lata* açısından da bunun mümkün olduğu ileri sürülmektedir.

<sup>98</sup>

<sup>99</sup> 01.06.1992 yürürlük tarihli ve AS 1993 1798 sayılı İsviçre Federal Telif ve Bağlantılı Haklar Kanunu m. 6 hükmü uyarınca: “Eser sahibi, eseri yaratan gerçek kişidir.”

Yasanın İngilizce tam metni için bkz. [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/1798\\_1798\\_1798/en](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/1798_1798_1798/en) (Erişim tarihi: 09.12.2022)

<sup>100</sup> Telif hakkı sistemini benimseyen ve başlıca İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerden oluşan bu sistemde “*work made for hire*” veya “*work for hire*” olarak adlandırılan bir ilkenin geçerli olduğu bildirilir. Bu sistemlerde eser oluşturmak amacıyla işe alınan çalışanların meydana getireceği eserlerin sahibinin de onu çalıştıran(lar) olacağı kabul edilir. Arkan, s. 21. Anılan ilke ve Anglosakson sistemlerdeki duruma ilişkin detaylı incelemeler için bkz. *Hansmann, H. / Santilli, M. “Authors and Artists Moral Rights: A Comparative Legal and Economic Analysis” The Journal of Legal Studies*, Cilt: 26, Sayı: 1, s. 130 vd. *Jaszi, P. “Toward a Theory of Copyright: The Metamorphoses of “Authorship” Duke Law Journal*, Cilt: 1991, Sayı: 2, s. 485 vd.

<sup>101</sup> Beşiroğlu, s. 173.

yasa<sup>102</sup> ile külliye yürürlükten kalkana kadar geçerli olan 1956 tarihli İngiliz Telif Yasası<sup>103</sup> bünyesinde eser sahibi tanımlanmamıştır. Güncel 1988 tarihli yasa bünyesinde, İngiliz etkisi altında hazırlanmış olan Hindistan Telif Yasası<sup>104</sup> m. 17 hükmünde ve 1971 tarihli Kanada Telif Yasasında<sup>105</sup> m. 13 hükmünde ise durumun farklı olduğu ve eser sahibi kavramının; “eser üzerindeki fikir haklarının ilk sahibi” olarak tanımlandığı görülür.<sup>106</sup> Konuya ilişkin önemli bir uluslararası kaynak olan *Berne Anlaşması* bünyesinde ise direkt olarak eser sahibi hakkında bir tanıma yer verilmediği ancak anlaşmanın m.15 hükmünde, bu anlaşmanın tanıdığı korumadan yararlanılabilmemesinin eser sahipliğinin ispatlanmasına bağlandığı görülür. Bunun için de eser sahibinin isminin eser üzerinde gözükmemesinin yeterli olacağı, bunun da mümkün olmadığı hallerde ise kimlik tespitini sağladığı sürece bir mahlasın da yeterli olacağı kabul edilmiştir. Şimdiye kadar incelenen Kanada, Hindistan ve İngiltere yasalarının ve de *Berne Anlaşması*nın bünyelerinde eser sahibi tanımlanırken veya eser sahibinden söz edilirken asla “gerçek kişi” ifadesine rastlanmadığına da dikkat çekmek gerekir. Yukarıda incelenen İsviçre düzenlemesinin ilgili m. 6 hükmünde ise yasa açıkça gerçek kişilerden bahsetmektedir. Yani özetle Anglosakson gelenekten gelen veya bundan etkilenen ülkelerin mevzuatları ile Kara Avrupası düzenlemeleri arasında gerçek kişi şartı arama noktasında önemli farklılıklar vardır denebilir.

Görüldüğü üzere tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağına dair olan kabullerin evrensel hukuk ilkeleri olmadığı ve tüzel kişilerin eser sahibi olup olamayacağına dair soruya verilecek cevabın sahip olunan ideolojik/politik tercihler neticesinde değişkenlik gösterebileceğini söylemek mümkündür. Menfaatler terazisinde hangi tarafa ağırlık verileceğine ilişkin cevaplar, konunun niteliği gereği her zaman subjektif olmaya mahkumdur.<sup>107</sup> 1995 tarihine kadar olduğu gibi gelecek bir tarihte de Türkiye’de kabul gören ağırlıklı görüşün, tekrardan tüzel kişilerin eser sahipliğine izin veren bir görünüm kazanabileceği unutulmamalıdır. Bariz bu hususların belki çalışmanın kapsamını aşan ve yersiz bir şekilde belirtilmesinin nedeni ise hukuki tartışmalarda çoğu kabulün kalıcı olmadığını ve/veya objektif temellere dayanmadığının altını çizmektir.

<sup>102</sup> Bkz. yukarıda dipnot 19.

<sup>103</sup> 1956 c.74 sayı ve 05.11.1956 tarihli “Telif Yasası”. Tam metin için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1956/74/enacted> (Erişim tarihi: 28.10.2022)

<sup>104</sup> 04.06.2022 tarih ve 14 of 1957 sayılı Hindistan Telif Yasası. Tam metin için bkz. <https://copyright.gov.in/documents/copyrightrules1957.pdf> (Erişim tarihi: 28.10.2022)

<sup>105</sup> R.S.C., 1985, c. C-42 sayı ve 1921 tarihli Kanada Telif Yasası. Tam metin için bkz. <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-42.pdf> (Erişim tarihi: 28.10.2022)

<sup>106</sup> Konu hakkında ek incelemeler için bkz. Beşiroğlu, s. 173.

<sup>107</sup> Bu durum da her zaman net bir şekilde ölçülebilir somut veri ve olgularla uğraşmayan sosyal bilimlerin daimi kaderidir. Hukukun bilimselliği üzerine bir inceleme için bkz. Serozan, (Yöntem) s. 4 vd.

## **SONUÇ**

FSEK kapsamında kimlerin eser sahibi olabileceği sorusu; tüzel kişiler açısından kanaatimce cevaplanması güç ve “çözülmüş” olmaktan uzak bir haldedir. Çalışma dahilinde eser kavramı, eser sahipliği hukuki statüsü, tüzel kişilerin eser sahipliği konuları detaylı olarak incelenmiş ve tüzel kişilerin eser sahipliğinin hukuk sistemimize tamamen yabancı ve/veya yeni bir kavram olmadığı sonucuna varılmıştır. Bilindiği üzere 1995 tarihine kadar mevcut olan hukuki altyapıda bunun mümkün olduğu kabul edilmekteydi. Günümüzde pozitif düzenlemeler tüzel kişilerin eser sahipliğini açıkça yasaklamıyor olsa da öğreti ve uygulamanın tamamına yakınının tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı görüşünde olduğu olgusunu yadsımak da mümkün değildir. Yukarıda da belirtildiği üzere FSEK m. 1/B-b tanımlar hükmünden gerçek ibaresinin çıkarılması ile m. 27/4 hükmünün kanun bünyesinde korunmuş olmaları gibi hususların amacının tüzel kişilerin eser sahibi olmasını sağlamak olmadığı yönünde bir tereddüt yoktur. Ancak kanun koyucunun amacı, hukuki yorumda tek başına bağlayıcı değildir. Dolayısıyla kanun değişikliklerini bu şekilde yorumlamak da söz konusu olabilir. Bu çalışma ile amaçlanan, konuyu tartışmaya açmak, tüzel kişilerin eser sahibi olmalarına ilişkin gerek pozitif gerekse olması gereken hukuk açısından bir engel olmadığını göstermek ve bu konu hakkındaki yargılarımızın altında yatan felsefi/hukuki temellere ve fayda-zarar analizlerine dikkat çekmektir.

Günümüzde hem öğreti hem de uygulamanın tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağı kanaatinde olmasının nedenleri; pozitif düzenlemeler ile hususiyet ve fikri çabanın insana özgü olgular olduğu yönündeki argümanlarla temellendirilmektedir. Oysa kanaatimce tüzel kişilerin eser sahipliğine engel pozitif düzenlemeler olmadığı veya en azından mevcut düzenlemelerin iki yönde de yorumlanmaya müsait olduğu kabul edilmelidir. Hususiyet ve fikri çabaya ilişkin argümanlara gelince, kanaatimce bunlar geçerli gerekçeler değildir. İlgili yerlerde de açıklandığı üzere hususiyetin ve fikri çabanın “aslında olmadıkları” halde bazı durumlarda mevcut olduğunun kabul edildiği pek çok örnek vardır. Bazı kişilerin ayırt etme gücünün olmamasına neden olan tıbbi durumlarının, bunların yaratıcılığının ve/veya fikri çabasının da olamamasına neden olduğu vakalar söz konusu olabilir. Ancak bundan bağımsız olarak bu tip kişilerin eser yaratıp eser sahibi olmasına müsaade edilmektedir. Bu tip vakalarda aslında fikri çaba da hususiyet de yokken var kabul edilmektedir, bu sonuca da amaca uygun yorum yapmak suretiyle varılmaktadır. Dolayısıyla tüzel kişilerin fikri çaba sahibi olamayacağı veya hususiyet içeren eserler yaratamayacağı yönündeki kabullerin de amaca uygun yorum suretiyle değiştirilmesi mümkün olabilmelidir. Kanaatimce önemli olan kavramsal yorum değil, menfaatlere

yönelik yorumdur. Tüzel kişilerin eser sahibi olmasının hakkaniyetli ve daha çok faydaya sebep olacak olduğu hallerde de amaca uygun yorum yapmak suretiyle bunların eser sahibi olabileceği kabul edilebilmelidir. Hususiyet ve fikri çabadan yola çıkarak tüzel kişilerin eser sahibi olamayacağını ileri süren görüşün bir diğer varsayımı ise bunların insana özgü özellikler oluşudur. Bu varsayımın temel bilimler açısından kaş kaldırtan niteliği bir kenara, tüzel kişilerin “insana özgü” pek çok başka özelliğe sahip olabildiği ve yetkiyi kullanabildiği bir hukuk düzeninde başka bir insana özgü özelliğe sahip olamayacağını ileri sürmek, dayanaktan yoksun olacaktır. Tüzel kişilerin irade açıklamalarında bulunabileceği gözetildiğinde, iradesi olup da bunu açıklayabilen bir varlığın nasıl fikri çaba sahibi olamayacağı sorusu gündeme gelecek ve kanaatimce cevaplandırılmayacaktır.

Tüzel kişilerin eser sahipliğinin, burada ileri sürüldüğü üzere, pozitif düzenlemelerce açıkça engellenmeyen ve önünde mantıksal bir engel de bulunmayan bir konu olduğu kabul edilirse, o takdirde tüzel kişilerin eser sahibi olmasının fikri haklar hukukunun temel bir prensibi olan eser sahibini koruma amacına herhangi bir aykırılık teşkil edip etmediğini incelemek gerekir. Tüzel kişilerin, çalıştırdıkları kişilerin eserlerinin sahibi olmasının önünü açmanın uygulamada kötüye kullanılabileceği ve bunun emredici hükümlerle engellenmesi gerektiği kanaatimce de dayanaksız bir argüman değildir. Gerçekten de güçlü tarafın güçsüz olana birtakım hususları dayatmasının açıkça emredici hükümlerle engellenmediği hallerde bunun sömürüye yol açabileceği herkesçe kabul edilen bir husustur. Zaten bu nedenle kira, iş hukuku gibi alanlar emredici düzenlemelerle doludur ve yine bu yüzden gabin ve genel işlem koşullarına ilişkin olanlar gibi daha genel nitelikli düzenlemeler vardır. Dolayısıyla burada *de lege feranda* olarak tüzel kişilerin eser sahibi olabilmelerine yalnızca spesifik bazı hallerde izin verilen bir sistem önerilmektedir, her halde değil. Kanaatimce eser sahibini yukarıda belirtilen gabin ve benzeri genel hükümlerle koruyup, herhangi bir sömürünün söz konusu olmadığı somut olaylarda tüzel kişilerin de eser sahibi olabilmelerine müsaade etmek, hukuk sistemimizin gözettiği temel amaçlara uygun bir çıkarım olacaktır.

Bu konunun tartışılması, “genel yapay zekanın” (*general artificial intelligence*) bulunması halinde bunun oluşturacağı tekillik ve bu kapsamda yapılacak başka tip “kişilik” tartışmaları açısından da kanaatimce faydalı bir hazırlık olacaktır.

## **KAYNAKÇA**

Arkan, Azra: Eser Sahibinin Haklarına Bağlantılı Haklar, İstanbul, 2005, Vedat Kitapçılık.

Arsılanlı, Halil: Fikri Hukuk Dersleri: 2 Fikir ve Sanat Eserler, İstanbul, 1954, Sulhi Garan Matbaası.

Ateş, Mustafa: Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakların Kapsamı ve Sınırlandırılması. Ankara, 2003, Seçkin Yayınları.

Ateş, Mustafa: Fikri Hukukta Eser, Ankara, 2007, Turhan Kitabevi.

Ayiter, Nuşin: Hukukta Fikir ve Sanat Ürünleri, Ankara, 1972, Sevinç Matbaası.

Akbulut, Pakize Ezgi: "Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi İle Daraltılması" İstanbul, 2016, On İki Levha.

Beşiroğlu, Akın: Fikir Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, 2006, Arıkan.

Bozbel, Savaş: Fikri Mülkiyet Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, 2015, 12 Levha Yayınevi.

Çakmak, Diren: Osmanlı Telif Hukuku İle İlgili Mevzuat. Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı: 21, 2007, s. 191-234.

Dural, Mustafa / Öz, Turgut: Türk Özel Hukuku - Kişiler Hukuku, 23. Baskı, 2. Cilt. İstanbul, 2022, Filiz Kitabevi.

Erdil, Engin: Fikri Mülkiyet Hukuku Ders Kitabı, İstanbul, 2016, Vedat Kitapçılık.

Erel, Şafak: Türk Fikir ve Sanat Hukuku, 3. Baskı, Ankara, 2009, Yetkin Yayınevi.

Gökyayla, Emre: Telif Hakkı ve Telif Hakkının Devri Sözleşmesi, 2. Baskı, Ankara, 2001, Yetkin Yayınevi.

Güneş, İlham: Son Yasal Düzenlemelerle Uygulamada Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, İstanbul, 2008, Seçkin Yayınevi.

Gürsel, Üstün: Yargısal Uygulamada Fikri Haklar, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 73, Sayı: 10-12, 1999, s. 954-981.

Hirsch, Ernst: Hukuki Bakımdan Fikri Say, İstanbul, 1942, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Hansmann, Henry: Authors and Artists Moral Rights: A Comparative Legal and Economic Analysis, The Journal of Legal Studies, Cilt: 26, Sayı: 1, 1997, s. 95-143.

Hakkakul, Yıldız Özge: Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler. İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 497-540.

Hacımahmutoğlu, Sibel: Anonim Ortaklıkta Ultra Vires Doktrini ve Ortaklığı Bağlamaya Yetkili Organın (Yönetim Kurulunun) Yetkilerinin Sınırlandırılması, Ankara, 2016, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü.

Jaszi, Peter: Toward a Theory of Copyright: The Metamorphoses of "Authorship. Duke Law Journal, Cilt: 1991, Sayı: 2, 1991, s. 455-502.

Kılıçoğlu, Ahmet Mithat: Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar, 5. Baskı, Ankara, 2019, Turhan Kitabevi.

Karademir, Artür: “ Çalışanların Yarattığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Kuntalp, Erden: Karışık Muhtevalı Akit, 2. Baskı. Ankara, 2013, Banka ve Ticaret Enstitüsü.

Karahan, Sami / Suluk, Cahit: Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları, 3. Baskı, Ankara, 2012, Seçkin.

Nomer, Haluk Nami / Akbulut, Pakize Ezgi: Medeni Hukuka Giriş, 7. Baskı. İstanbul, 2022, Filiz Kitabevi.

Oğuzman, Kemal / Barlas, Nami: Medeni Hukuk, 28. Baskı. İstanbul, 2022, On İki Levha.

Öztan, Fırat: Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda İşlenme Eserler. Profesör Doktor Ali Bozer'e Armağan (s. 221-242). içinde Ankara, 1998, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

Öztan, Fırat: Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, Ankara, 2008, Turhan Kitabevi.

Öztrak, İlhan: Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Haklar, Ankara, 1971, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Suluk, Cahit / Karasu, Rauf: Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, Ankara, 2021, Seçkin Yayınevi.

Serozan, Rona: Hukukta Yöntem, 2. Baskı. İstanbul, 2017, Vedat Kitapçılık.

Serozan, Rona: Medeni Hukuk, 8. Baskı, İstanbul, 2018, Vedat Kitapçılık.

Tekin, Memiş: Fikri Hukuk Bakımından İnternet Ortamında Müzik Sunumu, Birinci Baskı. Ankara, 2002, Seçkin Yayınevi.

Tekinalp, Ünal: Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, 2012, Vedat Kitapçılık.

Tosun, Yalçın: Sinema Eserleri ve Eser Sahibinin Hakları, 2. Baskı, İstanbul,

2013, 12 Levha Yayınları.

Uslu, Ramazan: Türk Fikir ve Sanat Hukuku'nda Eser Kavramı, Ankara, 2003, Seçkin.

Yavuz, Levent / Alica, Turkey / Merdivan, Fethi: Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Yorumu, 1. Cilt, 2. Baskı, Ankara, 2014, Seçkin Yayınevi.

Yarsuvat, Duygun: Türk Hukukunda Eser Sahibi ve Hakları, İstanbul, 1984.  
Yılmaztekin, Hasan Kadir: Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Uyarınca Eser Sahipliği ve Hak Sahipliği ile Bunların Tecavüzü Davaları Bağlamında Davacı Sıfatı. Adalet Dergisi, Sayı: 65, s. 499-557.

Yılmaztekin, Hasan Kadir: Türk Fikrî Haklar Hukuku Yapay Zekâ Tarafından Meydana Getirilen Eserleri Korumak İçin Hazır mı? Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, Aralık 2020, s. 1513-1586.

#### **YARGI KARARLARI**

Yargıtay 11.HD., T. 13.06.2008 E. 2006/14622, K. 2008/7868.

Yargıtay 11. HD., T. 25.02.2008 E. 2007/227, K. 2008/2175.

Yargıtay 11. HD. T. 15.12.2011, E. 2009/14531, K. 2011/17084.

Yargıtay 11. HD. T. 18.06 2007, E. 2007/5265, K. 2007/9282.

Yargıtay 11. HD. T. 14.04.2011, E. 2009/5129, K. 2011/4350

*Feist Publications Inc v. Rural Telephone Service Co.* 499 U.S. 340, (1991).

*Donoghue v. Allied Newspapers, Ltd.* 3 Ch. D. 503, (1937).

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

*Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works*, <https://www.wipo.int/wipolex/en/text/283698> (Erişim Tarihi: 25.07.2023)

*U.S. Copyright Office, "Compendium of U.S. Copyright Office Practices" § 101 (3d ed. 2021),*



## ***Anonim Şirketlere Kayyım Atanması Ve Temsil Yetkisi***

***Av. Hasan Berk TORAMAN\****<sup>1</sup>

### **Öz**

Anonim şirketlerin tüzel kişiliği haiz olup iradelerini organları aracılığıyla açıklarlar. Anonim şirketler insana özgü olan özellikler dışında bütün haklara ve borçlara ehildirler. Anonim şirketler zorunlu organlara sahip olmasıyla beraber fiil ehliyetini kazanır ve iradesini organları aracılığıyla açıklarlar. Şirketin fiil ehliyetini kullanmasının şekillerinden biri de temsildir. Kural olarak anonim şirketlerde temsil yetkisi yönetim kuruluna aittir. Ancak istisnai hallerde anonim şirketler kayyım tarafından temsil edilebileceklerdir. Anonim şirketlerin kayyım atanarak temsil edilmesi halinde atanacak kayyımın hangi kanun uyarınca atandığı veya kayyımın türüne göre temsil yetkisini kapsamı ve bu temsil yetkisinin sona erdiren nedenler değişiklik gösterecektir. Çalışmamızda da anonim şirketlerin kayyım tarafından temsili ve kayyımın bu temsil yetkisinin kapsamı detaylı olarak incelenecektir.

***Anahtar Kelimeler:*** *Anonim şirketlerin temsili, temsil yetkisinin kapsamı, temsil yetkisinin sınırları, kayyımın temsil yetkisi.*

### **Appointment of Trustees for Joint Stock Companies and Scope of Representation Authority**

#### **Abstract**

Joint-stock companies have legal personality and express their will through their organs. Joint stock companies are capable of holding all rights and obligations, except for those exclusive to natural persons. Joint-stock companies acquire legal capacity by having the mandatory organs and express their will through these organs. One way a company exercises this legal capacity is through representation. As a rule, the authority to represent a joint stock company belongs to its board of directors. However, in exceptional circumstances, joint-stock companies may be represented by a court-appointed trustee. In cases where a joint-stock company is represented by a court-appointed trustee, the legal basis for the appointment,

<sup>1</sup> Av. Hasan Berk TORAMAN, İstanbul Aydın Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, ORCID:0009-0007-0121-9644, hasantoraman@stu.aydin.edu.tr, hasan2323toraman@hotmail.com.

the scope of the trustee's representation authority depending on the type of trusteeship, and the grounds for the termination of such authority may vary. This study will conduct a detailed examination of the representation of joint-stock companies by a trustee and the scope of the trustee's representation authority.

**Keywords:** *Representation of joint stock companies, scope of representation authority, limits of representation authority, trustee's representation authority.*

## **I. Giriş**

Anonim şirketler tüzel kişiliğe sahip olduğundan bu tüzel kişiliğin iradesi organları vasıtasıyla açıklanmaktadır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK)<sup>1</sup> uyarınca zorunlu organlar olan genel kurul ve yönetim kurulunun oluşması ile beraber anonim şirket fiil ehliyetini kazanacaktır. İşte bu fiil ehliyetini şirket, temsil yetkisine sahip olan gerçek veya tüzel kişiler aracılığıyla kullanacaktır. Anonim şirketin temsil yetkisine sahip organlarının yapmış olduğu işlemler, anonim şirketin tüzel kişiliği tarafından yapılmış sayılacaktır. Bu şekilde anonim şirket, borç altına girer ya da bir hak kazanır. Dolayısıyla temsil yetkisinin kimde olduğu ve bu temsil yetkisinin sınırlarının doğru bir şekilde tespit edilmesi Türk hukuk sistemi ve Türk ekonomik yapısı açısından merkezi bir konumda olan anonim şirketler açısından büyük bir öneme sahiptir. Anonim şirketlerde temsil yetkisine sahip organ, kural olarak yönetim kuruludur. Fakat istisnai hallerde anonim şirketin bulunduğu kademeye göre temsil yetkisi farklı organlarca veya kişilerce de kullanılması söz konusu olabilecektir. Şöyle ki kural olarak şirketin tüzel kişilik kazanmasından, tasfiye kararına kadarki süreçte temsil yetkisi yönetim kurulunda iken tasfiye kararının alınmasından, şirketin ticaret sicilinden terkinine kadar tasfiye memurlarına, iflas halinde iflas organlarına ve şirketi temsil için atanan kayyımlıkta ise kayyımına ait olacaktır.

Çalışmamızın temelini anonim şirkete kayyım atanması ve bu kayyımın temsil yetkisi oluşturmaktadır. Anonim şirkete kayyım atanmasına ilişkin düzenlemeler 3 farklı kanunda toplanmıştır. Öncelikle anonim şirketlere kayyım atanması ve kayyım tarafından temsili meselesi TTK'da ki düzenlemeler uyarınca söz konusu olabilmektedir. Ayrıca 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)<sup>2</sup> uyarınca anonim şirketleri de kapsayacak şekilde kayyımlık müessesesi ilişkin düzenlemeler hüküm altına alınmıştır. Son

<sup>1</sup> RG. 14.02.2011/27846-6102.

<sup>2</sup> RG. 08.12.2001/24607-4721.

olarak 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)<sup>3</sup> madde 133 uyarınca da anonim şirketlere kayyım atanabileceği ve bu kayyım aracılığıyla şirketin temsil edileceği düzenlenmiştir.

Çalışmamızda öncelikle Türk hukukunda temsil kavramına değinilecek, ardından temsile ilişkin kanuni düzenlemeler açıklanacak, daha sonrasında ise anonim şirkette temsil meselesi açıklanacaktır.

Çalışmamızın devamında ise anonim şirketlerin kayyım tarafından temsili meselesi doktrin ve yargı kararları ışığında ve kendi kanaatlerimiz de belirterek detaylı şekilde açıklanmaya çalışılacaktır. Anonim şirketlerin kayyım tarafından temsili meselesinde ise öncelikle Türk hukukunda kayyım kavramına değinildikten sonra TMK ve TTK kapsamında anonim şirketlere kayyım atanması konusu, ardından CMK kapsamında anonim şirketlere kayyım atanması konusu incelenecek ve son olarak da denetim kayyımı ile konkordatonun tasdiğiyle kayyım atanması hususları doktrin ve yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

## II. Türk Hukukunda Temsil Kavramı

Temsil kelime anlamı olarak bir topluluk ya da bir kimsenin adına davranma, simgeleme, sembol olma anlamına gelmektedir<sup>4</sup>. Hukuk terminolojisi açısından temsil, temsilci tarafından yapılan ya da kabul ettiği bir irade bildiriminin temsil olunan için geçerli sayılmasıdır<sup>5</sup>. Netice olarak temsiline; temsilci, temsil olunan ve üçüncü kişiden oluşan bir yapısı bulunmaktadır<sup>6</sup>. Temsile ilişkin genel düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)<sup>7</sup> içerisinde düzenlenmiştir. TBK uyarınca temsil dolaylı ve doğrudan temsil olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. TBK m. 40/1 uyarınca doğrudan temsilde temsilci, temsil olunan adına hareket etmekte ve temsil olunan adına yapmış olduğu her türlü hukuki işlemin sonuçları temsil olunan kişinin şahsında doğmaktadır<sup>8</sup>. Doğrudan temsilde temsilci, temsil olunan adına hareket etmekle beraber kendi hesabına hareket ederse, sözleşmenin tarafı yine temsil olunan olacaktır<sup>9</sup>. Temsil olunanın kendi şahsında doğacak borç veya alacakların temsilciye devredip etmeyeceği ise onların iç ilişkisi ile alakalıdır. Dolayısıyla temsilci ile gerçekleştirilen bir hukuki işlemin hüküm

<sup>3</sup> RG.04.12.2004/25673-5271.

<sup>4</sup> [http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=309081](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=309081), (Erişim Tarihi: 20.03.2024).

<sup>5</sup> OĞUZMAN, M. Kemal; ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, B.18, İstanbul, s. 217, ŞENYÜZ, Doğan: Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler, B.8, Ekin Yayınları, Bursa, 2016, s. 69,

<sup>6</sup> EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.17, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2015, s. 79.

<sup>7</sup> RG.04.02.2011/27836-6098.

<sup>8</sup> NAMİ, Halük Nami: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.17, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s.142.

<sup>9</sup> NOMER: s.142.

ve neticeleri, temsil edilen kişiye ait olacaktır<sup>10</sup>. Temsil aynı zamanda ticari ilişkilerde temel bir kural haline gelmiştir<sup>11</sup>.

Gerçek kişiler bakımından temsil, kişilerin birtakım sebeplerle yapmaları mümkün olmayan ya da bizzat yapmak istemedikleri hususları, kendileri katılmaksızın gerçekleştirmelerine olanak vermektedir. Ancak tüzel kişiler açısından temsil bir zorunluluktur. Zira temsil kavramı olmadan tüzel kişilerin piyasaya katılımı dahi mümkün değildir. TMK m. 432 uyarınca hakkında kısıtlama kararı verilen bir kişi için vasi atanmasının zorunlu olduğu duruma benzer şekil de bazı kanun maddeleri ya da mahkeme kararları sonucunda da yasal bir zorunluluk olarak temsil kavramı karşımıza çıkabilmektedir.

TBK'nın 40. ve 48. maddeleri arasında Türk hukukunda temsile ilişki genel düzenlemeler yer almaktadır. TBK da yetkili temsil 40. ile 45. maddeler arasında, yetkisiz temsil ise 45. ile 48. maddeler arasında hüküm altına alınmıştır. Ayrıca TBK m. 547 vd. maddelerinde ticari temsil hüküm altına alınırken, TBK m. 551 hükmünde ticari vekil hüküm altına alınmıştır. TBK m. 637 vd. hükümlerinde yer alan adi şirketin temsili ile TBK'da ki temsil kurumuna ilişkin temel düzenlemeler dışında bazı kanunlarda temsile ilişkin özel nitelikteki düzenlemelerde bulunmaktadır. Şöyle ki TMK da dernek ve vakıfların temsiline ilişkin özel düzenlemeler hüküm altına alınırken, Kooperatif şirketler hariç olmak üzere ticaret şirketlerinin temsili hususuna ilişkin özel düzenlemeler ise TTK'nın içerisinde düzenlenmiştir<sup>12</sup>. Kooperatif şirketlerin temsili ise Kooperatifler Kanunu (KK)<sup>13</sup> m. 58 vd. hükümlerinde düzenlenmiştir.

Kanundaki temsile ilişkin düzenlemelerin dışında ayrıca tüzel kişiler açısından temsil ile ilgili uygulanması ve dikkate alınması zorunlu olan bir kısım hususlarda söz konusu olabilmektedir. Örneğin TTK m. 370/1 uyarınca aksi esas sözleşmede düzenlenmedikçe anonim şirketlerde çift imza kuralı geçerlidir.

### **III. Anonim Şirketin Temsili**

Özel hukuk tüzel kişiliğine sahip anonim şirketlerde organ temsili söz konusu olacaktır. Organ temsili ise anonim şirketin temsile yetkili organının, şirket

<sup>10</sup> OĞUZMAN; ÖZ: s. 663.

<sup>11</sup> ŞENER, Oruç Hami: Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi, Adalet Yayınevi, B.1, Ankara, 2015, s.3.

<sup>12</sup> Anonim şirketlerde temsile ilişkin TTK hükümler için TTK 365 vd. bkz., Limited şirketlerin temsiline ilişkin TTK hükümleri için TTK 623 vd. bkz., Komandit şirketlerin temsiline ilişkin TTK hükümleri için TTK 317 vd. bkz., Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin temsiline ilişkin TTK hükümleri için TTK 565/1'e bkz., Kollektif şirketlerin temsiline ilişkin TTK hükümleri için TTK 233 vd. bkz.

<sup>13</sup> RG. 24/04/1969./ 13195-1163

adına üçüncü kişilerle bir takım işlemler yapması sonucunda, üçüncü kişilere karşı borçlanmak ya da hak sahibi olmak adına yapılan temsildir<sup>14</sup>. Anonim şirket temsil yetkisine sahip olan organıyla temsil edilmeden herhangi bir hukuki işlem gerçekleştiremeyecektir. Dolayısıyla anonim şirketler hak ehliyeti ile fiil ehliyetlerini organları vasıtasıyla kullanabilecektir.

TTK m. 365 hükmü uyarınca kanunda belirtilen istisnalar haricinde yönetim kurulu, şirketin hak ve fiil ehliyeti kullanarak, şirketin hukuk düzeni içinde varlık göstermesini sağlayan ve hukuki işlemlerini gerçekleştiren, ayrıca yönetim ve temsil yetkisine sahip olan organdır. Yönetim kuruluna verilen bu temsil yetkisi ise anonim şirketin fiil ehliyetinin bir görünümüdür<sup>15</sup>.

Anonim şirketlerde temsil yetkisi kural olarak yönetim kurulu ya da onun belirlemiş olduğu kişiler tarafından kullanılır. Ancak birtakım koşulların varlığı durumunda yönetim kurulu ve onun belirlediği kişiler dışında başka kimseler tarafından da temsil yetkisi kullanılabilir. Şöyle ki TTK m. 539 uyarınca anonim şirketin sona erme nedenlerinin ortaya çıkması ile tüzel kişiliğin ortadan kalkması arasındaki geçen sürede, anonim şirketin tüzel kişiliği devam etmesinden dolayı tasfiye işlemlerinin yapılması gayesi ile bu süreçte anonim şirketi tasfiye memurları temsil edecektir<sup>16</sup>. Yine TTK m. 534 ve 2004 sayılı İcra İflas Kanunu (İİK)<sup>17</sup> m. 226 uyarınca anonim şirketin iflas etmesi halinde şirketi iflas idaresi temsil edecektir. Ayrıca şirketin TTK m. 368 uyarınca atanan ticari temsilci veya ticari vekil tarafından temsili ile TTK m. 371/7 gereği atanan ticari vekiller tarafından temsili de mümkündür. TBK m. 40 vd. uyarınca atanan temsilci tarafından da şirket temsil edilebilmektedir. Son olarak anonim şirketin kayyım tarafından temsili de söz konusu olabilmektedir. Şöyle ki TTK m. 553 vd. hükümleri uyarınca bütün yönetim kurulu üyelerine açılan hukuki sorumluluk davasında mahkemede, anonim şirketi temsil etmek için kayyım ataya bilecektir. Yine CMK m. 133'e göre anonim şirkete ilişkin işlerin devamının sağlanması gayesi ile mahkeme tarafından şirkete bir kayyım atanabilecektir. Şirketlerin kayyım tarafından temsil edilmesine sebep olan hallerden bir diğeri ise TTK m. 530 uyarınca organ eksikliğidir. Anonim şirketlere kayyım atanmasına sebep olan bir başka husus da TTK m. 412 uyarınca genel kurulun toplantıya çağırılması ve gündemin hazırlanması durumudur.

<sup>14</sup> KILIÇ, Ahmet Hasan: Anonim Şirketin Temsili, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s.4.

<sup>15</sup> KILIÇ: s. 120.

<sup>16</sup> KILIÇ: s. 374.

<sup>17</sup> RG. 09.06.1932/2128-2004

## IV. Anonim Şirketlerin Kayyım Tarafından Temsili

### A. Türk Hukukunda Kayyım Kavramı

Sözlük anlamı olarak kayyım bir şeyi icra etmek, bir işi görmek, kaim olmak ya da yerine geçmek demektir<sup>18</sup>. Her ne kadar birçok sözlükte “kayyum” biçiminde yazılsa da bu müessese TTK ve TMK 'da “kayyım” şeklindeki yazımı tercih edilmiştir. Hukuksal literatür içerisindeki kayyım terimi ise bir eşya ya da tüzel kişinin yönetilmesi veya bir işin yapılması sebebiyle atanan kişidir<sup>19</sup>.

Türk Hukuku bakımından kayyım, TMK'nın m. 426 vd. hükümlerinde aile hukuku kitabında, vesayet başlığı altında düzenlenmiş bir vesayet organı olarak görev yapmaktadır<sup>20</sup>. Aynı zamanda kayyımlık kurumu hem gerçek ve tüzel kişilerin menfaatinin hem de kamu yararını korumayı hedeflemektedir<sup>21</sup>. TMK da kayyım, kendisine yüklenen görevin türüne göre ayrılmaktadır<sup>22</sup>. TMK'da ki bu ayrıma göre kayyımlık, temsil kayyımlığı, yönetim kayyımlığı ve isteğe bağlı kayyımlıktır<sup>23</sup>.

Kayyımlık müessesesi her ne kadar gerçek kişilere yönelik kabul edilmiş bir kurum olsa da menfaatlerinin korunması gerektiği hallerde tüzel kişiler bakımından da söz konusu olabilecektir. Bu sebepten dolayı doktrinde kayyımlıkla ilgili hükümlerin yalnızca gerçek kişilere değil aynı zamanda tüzel kişilere de uygulanması gerektiği çoğunlukla kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Tüzel kişinin menfaatinin korunması gerektiği hususu bakımından anonim şirketlerden bir örnek verecek olursak, bir anonim şirketin temsili ve yönetiminde oluşan organ eksikliklerin kendisini göstermesi halinde bu eksikliklerin giderilmesi hem şirket menfaatine hem de kamunun yararını olmaktadır. Kayyımlık geçici bir önlem olduğundan dolayı söz konusu temsil ve yönetim eksikliğinin giderilmesi durumunda ise kayyımlık görevi sona erecektir. Kayyım burada kanuni bir temsilcidir. Dolayısıyla vesayet organı olan kayyım, kanundaki koşulların gerçekleşmesi halinde tüzel kişinin yönetim ve temsil yetkisini kullanabilecektir. Aynı zamanda kayyım, tüzel kişinin kendi organlarının dışında kalan yabancı bir kişi konumundadır<sup>25</sup>.

<sup>18</sup> <https://sozluk.gov.tr/?ara=kayy%C4%B1m%20>

<sup>19</sup> KAYAR, İsmail: İflasın Ertelenmesinde Kayyımlık, Hüseyin Ülgen'e Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2007, s. 1905.

<sup>20</sup> KEÇECİOĞLU, Burak: Anonim Şirkette Kayyımlık, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2024, s.16.

<sup>21</sup> KILIÇ: s. 337.

<sup>22</sup> KEÇECİOĞLU: s.15.

<sup>23</sup> KEÇECİOĞLU: s.15.

<sup>24</sup> GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Türk Medeni Hukukunda Kayyımlık, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2006, s. 103, YILDIZ Ekrem; GÜRİSOY Serhan: Kayyımlık ve Kayyım Katılımıyla Görülmesi Gereken İşler ve Davalar, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2007, s. 377, KILIÇ: s. 337.

<sup>25</sup> GÜMÜŞ: s. 132, KILIÇ: s. 338.

Kayyımın hukuki olarak bir tanımını yapmak gerekirse kayyım, temsil ile yönetim işlerini sürekli olarak yerine getirmeksizin kişilerin veya bazı malların temsil ve yönetim işlerini yerine getirmek üzere kanunda belirtilen belirli koşulların gerçekleşmesi halinde atanan, kamusal görevini gerçekleştiren, vesayet organı niteliğinde olan kanuni bir temsilcidir.

## ***B. Anonim Şirketlere Kayyım Atanması ve Kayyımın Temsil Yetkisinin Kapsam ve Sınırları***

### ***1. Genel Olarak***

Anonim şirketlerin yönetim ve temsil yetkisi kural olarak yönetim kurulundadır. Anonim şirketlere kayyım atanması ise istisnai bir durumdur<sup>26</sup>. TTK 'da anonim şirketlere ilişkin kayyım müessesesine yalnızca birkaç maddede değinilmiştir. Temsil kayyımı ile yönetim kayyımı ise TMK' da hüküm altına alınmıştır. TTK m. 1/1 hükmü uyarınca TTK, TMK'nın ayrılmaz bir parçası olması sebebiyle kayyım konusu hakkında TMK hükümleri, niteliğine uygun düştüğü ölçüde anonim şirketler bakımından da uygulama alanı bulacaktır<sup>27</sup>.

TTK' da anonim şirketlere ilişkin “*kayyım*” kavramına TTK m. 399, 401/4, 403/6, 412 ve 441/3 hükümlerinde yer verilmiştir. Konumuzla bağlantılı olan TTK 412 hükmü uyarınca anonim şirket pay sahiplerinin, çağrı yapılması ya da gündeme madde eklenmesiyle alakalı isteklerinin, yönetim kurul tarafından reddedilmesi durumunda ya da bu isteklerine 7 iş günü içerisinde olumlu yönde bir cevap verilmediği halde, istemde bulunan pay sahiplerinin başvuru yapması ile beraber genel kurulun toplantıya çağırılması için anonim şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi bir karar verecektir. Söz konusu mahkeme eğer toplantı yapılmasını gerek görürse toplantının gündemini düzenlemek ve kanuna uygun bir şekilde çağrı yapmak üzere bir kayyım atayacaktır. Anonim şirketin yönetimi için atanan kayyımın her halde tescil ve ilan edilmesi gereklidir<sup>28</sup>. TTK ve TMK'ya göre yapılan kayyım tayini HMK m. 390 uyarınca esasen geçici bir hukuku koruma teşkil etmektedir<sup>29</sup>. Bu sebepten HMK m. 396 ve 394/4 uyarınca kayyım tayinine her aşamada itiraz edilebilir, bu karar kaldırılabilir ya da kararın kapsamı değiştirilebilir<sup>30</sup>. TTK ve TMK'ya göre yapılan kayyım tayini bakımından görevli mahkemenin ise TMK m. 397/2

<sup>26</sup> KURU, Özge: Anonim Şirketlerde Temsil ve Temsil Yetkisinin Devri, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s.111.

<sup>27</sup> BALSEVER, Sergül: Anonim Ortaklığın Temsili, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s.114.

<sup>28</sup> KAYIKLIK: s.294.

<sup>29</sup> BALSEVER: s.116.

<sup>30</sup> BALSEVER: s.116.

uyarınca vesayet makamı olan sulh hukuk mahkemesi olduğu aklımıza gelebilir. Fakat TTK m. 4 ve TTK m. 5 uyarınca bu kanunda düzenlenmiş olan bütün davalar ve çekişmesiz yargı işlerinin bir ticari dava ve ticari iş sayılması sebebiyle bu dava ve işlere ilişkin görevli mahkeme asliye ticaret mahkemesi olacaktır. Dolayısıyla anonim şirketlere kayyım atanmasına ilişkin kararı vermeye de şirketin merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesi yetkili olacaktır<sup>31</sup>.

TMK da hüküm altına alınan kayyımlık müesseselerinden yalnızca TMK m. 426'daki temsil kayyımlığı ve TMK m. 427'deki yönetim kayyımlığının anonim şirketler bakımından uygulama alanı bulabilecektir<sup>32</sup>. Zira TMK m. 428'de hüküm altına alınan isteğe bağlı kayyımlık yalnızca gerçek kişilere uygulanabilecektir. İlerleyen başlıklarda yönetim kayyımı ile temsil kayyımının neler olduğu detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

Yönetim kayyımının düzenlendiği TMK 427/I-4 hükmünde “tüzel kişi” ifadesinin kullanılması nedeniyle anonim şirketlere, yönetim kayyımına ilişkin bu hükmün uygulanacağı konusunda bir tartışma yoktur. Ancak temsil kayyımlığının düzenlendiği TMK m. 426 hükmünde yönetim kayyımlarının düzenlendiği TMK m. 427 hükmünde olduğu gibi açık bir şekilde “tüzel kişi” ifadesi bulunmamaktadır. Doktrinde, bizim de katıldığımız görüş uyarınca TMK m. 426'daki menfaat çatışması durumunda ivedikle yapılması gerekli olan işlerim görülmesi için tüzel kişiler bakımından TMK m. 426'daki temsil kayyımlığı kıyasen uygulanabilecektir<sup>33</sup>. Ayrıca yukarıda belirttiğimiz üzere TTK 1/1 uyarınca TTK, TMK'nun ayrılmaz bir parçasıdır ve uygun düştüğü ölçüde bu hükümler anonim şirketlere kıyasen uygulanacaktır<sup>34</sup>.

Yönetim kayyımı ile temsil kayyımı arasındaki farkların tespiti önemli bir husustur. Yargıtay'da bu konuyu ele alarak anonim şirkete atanan kayyımın niteliğinin doğru değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüş ve ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur<sup>35</sup>. TMK m. 430 gereğince temsil

<sup>31</sup> BALSEVER: s.133, Yargıtay 11. HD'nin, 24.11.2014 tarihli, E.2014/16402, K. 2014/18216 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 27.03.2024.

<sup>32</sup> KEÇECİOĞLU: s.55.

<sup>33</sup> KEÇECİOĞLU: s.81.

<sup>34</sup> KEÇECİOĞLU: s.82.

<sup>35</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 03.10.2012 tarihli, E.2011/798, K. 2012/14892 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 23.03.2024, “..Davacı; asıl ve birleşen davalarda, davalı şirketin ortağı olduğunu, davalı şirketin müdürü olan A.'in görev süresinin 14.9.2010 tarihinde sona erdiğini, tüm ortaklara 2.8.2010 tarihinde ortaklar kurulu toplantısı için çağrı bildirimini gönderildiğini, ancak ortaklardan % 65 hisseye sahip olan N.'in ortaklar kurulu toplantısına katılmadığını ve oyçokluğu ile alınan kararın ticaret sicil memurluğu tarafından sicile kaydedilmediğini, şirkete müdür seçimi yapılamadığından şirkete kayyım olarak mahkemece belirlenecek bir kişinin ya da şirket ortağı olan A.'in atanmasına karar verilmesini talep ve dava



kayyımı, kendisine kayyım atanacak kişinin yerleşim yeri vesayet makamı tarafından atanır. Yönetim kayyımı ise kendisine kayyım atanan kişinin mal varlığının büyük bölümünün yönetildiği ya da temsil edilen kişinin payına düşen malların bulunduğu yerin vesayet makamı tarafından atanacaktır. Bu hüküm HMK m. 6 ve 14/2 hükümleriyle beraber anonim şirketlere uyarlandığında ise kayyım tayininde yetkili vesayet makamı, şirketin merkezin bulunduğu yer vesayet makamı olacaktır<sup>36</sup>. TTK ve TMK da yer alan kayyımlik müessesesine ilişkin düzenlemeler dışında aynı zamanda CMK m. 133 de anonim şirketlere kayyım atanabilecek bir başka durum düzenlenmiştir.

## 2. TMK ve TTK Kapsamında Anonim Şirketlere Kayyım Atanması

### a. Temsil Kayyımı

Anonim şirket temsil edilirken fiili ya da hukuki bir takım engellerin ortaya çıkması durumunda vesayet organları tarafından temsil yetkisinin kullanılmasına yönelik boşluğun doldurulması için atanan kayyım temsil kayyımı denilmektedir. Temsil kayyımı, vesayet organı tarafından alınan bu atama kararında belirtilmiş olan işleri yapmakla yükümlü ve yetkili olacaktır<sup>37</sup>. TMK m. 459 uyarınca mahkeme, kayyımın görevlerinde değişiklik yapılabilir ve TMK m. 477 gereği mahkeme, kayyımı görevden alabilir.

TMK m. 426'da temsil kayyımının atanması gerektiği haller hüküm altına alınmıştır. TMK 426 uyarınca kayyım; *“ergin bir kişi, hastalığı, başka bir yerde bulunması veya benzeri bir sebeple ivedi bir işini kendisi görebilecek veya bir temsilci atayabilecek durumda değilse, bir işte yasal temsilcinin menfaati ile küçüğün veya kısıtlının menfaati çatışyorsa, yasal temsilcinin görevini yerine getirmesine bir engel varsa”* atanabilecektir. Her ne kadar maddenin lafzından ancak gerçek kişilere uygulanabilir olduğu anlaşılrsa da TMK 426 da bahsedilen, *“Bir işte yasal temsilcinin menfaati ile küçüğün veya kısıtlının menfaati çatışyorsa”* ve *“Yasal temsilcinin görevini yerine getirmesine bir engel varsa”* hallerinin tüzel kişiler bakımından da söz konusu olabilmesi mümkündür<sup>38</sup>. Yargı kararlarında da TMK m. 426'da belirtilen temsil kayyımı atanması gereken hallerin tüzel kişiler içinde ortaya çıkabileceğinden dolayı bu hükmün kıyasen anonim şirketler bakımından da uygulanması ve maddede gerçekleşen sebeplerin ortaya çıkması halinde de

---

*etmiş, mahkemece yapılan yargılama sonunda, davalı şirket hakkında açılan bir başka davada davalı şirkete kayyım atandığı ve bu sebeple davanın konusuz kaldığı gerekçesiyle davanın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.”*

<sup>36</sup> BALSEVER: s.133.

<sup>37</sup> KILIÇ: s. 416, KURU: s.121.

<sup>38</sup> KEÇECİOĞLU: s.87, KAYIKLIK: s.295, BALSEVER: s.119.

temsil kayyımın atanması gerektiği ifade edilmiştir<sup>39</sup>. Kanaatimizce anonim şirketteki organlardan birisi fiili ya da hukuki bir engel sebebiyle şirketi temsil edemiyorsa bu boşluğun giderilmesi için TMK m. 426 uyarınca temsil kayyımı atanması gereklidir. Temsil kayyımının atanması gereken durumlarda bir menfaat çatışması ortaya çıkmakta ve temsil kayyımı bu menfaat çatışmasını giderilmesinde rol oynamaktadır<sup>40</sup>.

Temsil kayyımı atanmasını gerektiren hallerden bir tanesi yönetim kurulunun TTK m. 466/1-c hükmü uyarınca genel kurul kararına karşı iptal davası açması durumu ile yönetim kurulu üyelerinin tamamına karşı sorumluluk davası açılması halidir<sup>41</sup>. Genel kurul kararlarının iptaline karşı anonim şirketin dava açması halinde yönetim kurulu davacı konumundadır. Bu sebepten aynı zamanda şirketi temsilen davalı konumunda olması bir menfaat çatışmasına sebep olacağından bu çatışma, şirketi bir kayyımın temsil etmesi ile önlenecektir<sup>42</sup>.

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin tamamına karşı bir sorumluluk davası açılması durumunda da temsil kayyımı atanmaz ise yönetim kurulu hem davacı hem de şirketi temsilen davalı konumunda olacağından bir menfaat çatışması ortaya çıkacaktır. Bu menfaat çatışmasını engellemek için şirketin menfaatinin korunması bakımından bir temsil kayyımı atanacaktır<sup>43</sup>. Ancak doktrindeki farklı bir görüş bu durumda yönetim kurulu üyelerinin tamamına karşı sorumluluk davası açılması durumunda genel kurulca bir temsilcinin belirlenmesi ve şirketin temsilinin bu şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür ancak temsilci seçilmesi imkan dâhilinde olmadığı takdirde pay sahiplerinin istemi ile temsil kayyımı atanabileceğini belirtmiştir<sup>44</sup>. Yine yönetim kurulunun kanunen tasfiye memurluğu görevini gerçekleştirmeleri durumunda, bir sorumluluk davası açıldığı takdirde mahkeme tarafından şirketi temsilen bir temsil kayyımı atanması gerekmektedir<sup>45</sup>.

Anonim şirketin kuruluşunda bulunan sakatlıklar sebebiyle açılan fesih davası yönetim kurulu tarafından açılabilmektedir. Bu halde kanunda şirketi

<sup>39</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 10.06.1988 tarihli, E.1988/65, K. 1988/3848 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, Erişim Tarihi: 30.12.2024.

<sup>40</sup> KURU: s.121, KILIÇ: s. 338, KAYIKLIK: s.296, BALSEVER: s.121.

<sup>41</sup> KURU: s.121, KILIÇ: s. 339.

<sup>42</sup> BALSEVER: s.122.

<sup>43</sup> KURU: s.121, KILIÇ: s. 339, KAYIKLIK: s.295, BALSEVER: s.122.

<sup>44</sup> BOZKURT YAŞAR, Sevgi: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri Aleyhine Şirket Adına Sorumluluk Davası Açılmasına Karar Vermeye Yetkili Organ, BATİDER, 34(1): 137-168, s.162.

<sup>45</sup> KURU: s.122, ŞENER, Oruç Hami: Teorik Ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, B.3, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.408, KERVANKIRAN, Emrullah, Anonim Şirketlerin Tasfiyesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s.180.

kimin temsil edeceği açısından herhangi bir açıklık söz konusu olmadığından ortaya çıkan şirket menfaatini koruma ihtiyacını gerçekleştirmek için kanaatimizce bir kayyım atanması gereklidir<sup>46</sup>.

Temsil kayyımının atanmasını gerektiren bir diğer hal TTK m. 412'de hüküm altına alınmıştır<sup>47</sup>. Genel kurula çağrı veya gündeme madde konulmasını istemeye yönelik pay sahiplerinin istemlerinin yönetim kurulu tarafından reddedebilir ya da 7 iş günü içerisinde olumlu bir cevap verilmeye bilir. Bu hallerden birinin gerçekleşmesi halinde genel kurulun toplantıya çağırılmasını mahkemeden istemde bulunanların talep etmesiyle gerek gördüğü hallerde toplantıya mahkemece bir kayyım atanabilir ve bu kayyım gündemi düzenlemek ve genel kurulu kanuna uygun çağrı yapmaya görevlendirilebilir. İşte bu şekilde mahkeme tarafından atanacak kayyım da temsil kayyımı niteliğindedir<sup>48</sup>. Ancak doktrindeki farklı bir görüş TTK m. 412'ye dayanarak kayyım atanmasına gerek olmadığını, bunun yerine azınlık pay sahiplerinin görevlendirilmesinin masraf ve zaman bakımından şirket için daha karlı olacağını ileri sürmüştür<sup>49</sup>. Kanaatimizce TTK m. 412'de belirtilen durum ortaya çıkması halinde şirketin menfaatinin korunmasını gerektirecek bir durum veyahut da bir menfaat çatışması bulunmamaktadır<sup>50</sup>. Bu durumda mahkemenin bir kayyım atanmasını beklemek yerine ticari hayat bakımından önemli bir konumda olan anonim şirketlerin zaman ve masraftan tasarruf etmesi bakımından azınlık pay sahiplerinin görevlendirilip gündemin ve çağrının hızlı bir şekilde yapılması gerektiğini düşünmekteyim.

TTK m. 530 uyarınca şirketin feshi için yönetim kurulunun dava açması halinde yönetim kurulu hem davacı hem de şirketi temsil etmesi sebebiyle davalı konumunda olmasıdır. Burada oluşan menfaat çatışmasının önlenmesi için de mahkeme tarafından şirketi temsil etmek için TMK m. 426/3 ve TMK m. 427/1-4 gereğince temsil kayyımı atanmalıdır<sup>51</sup>. Zira TTK m. 530'da belirtilmiş olan organ eksikliği anonim şirketin diğer bir zorunlu organı olan genel kurulun eksikliği halinde de ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla genel kurulun sürekli olarak toplanamaması sebebiyle ortaya

<sup>46</sup> Aynı yönde bkz., KILIÇ: s.339, KIRCA, İsmail; ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal; MANAVGAT, Çağlar: Anonim Şirketler Hukuku: Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2013, s.676 .

<sup>47</sup> BALSEVER: s.121.

<sup>48</sup> TÜRKÖĞLU, Ferah: Anonim Ortaklıklarda Organ Boşluğu ve Ortaklığa Kayyım Atanması, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2): 127-149, s.147, KURU: s.122.

<sup>49</sup> MOROĞLU, Erdoğan: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Değerlendirme ve Öneriler, B.8, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.229.

<sup>50</sup> KAYIKLIK: s.296.

<sup>51</sup> KURU: s.122, KILIÇ: s. 417

çıkacak olan organ eksikliği neticesinde yönetim kurulu tarafından anonim şirketin feshi talep edilmişse bu durumda mahkemede şirketi temsil etmek için TMK m. 420 uyarınca bir temsil kayyımı atanacaktır<sup>52</sup>.

Yine temsil kayyımının atanmasının gerektirdiği durumlardan bir diğeri şirketi münferiden temsile yetkili iki yönetim kurulu üyesinden herhangi birisinin, şirketi temsilen açmış olduğu muvazaanın tespiti davasında diğer yönetim kurulu üyesinin bu davadan feragat etmesi üzerine meydana gelen menfaat çatışmasıdır<sup>53</sup>.

Temsil kayyımının atanmasını gerektirecek bir başka durum ise anonim şirkette tek başına temsile yetkili olan yönetim kurulu üyelerinin kendi aralarında davanın sürdürülüp sürdürülmemesi konusunda görüş ayarına düşmüş oldukları dava bakımındandır<sup>54</sup>.

### ***i. Temsil Kayyımının Temsil Yetkisinin Kapsamının Tespiti***

Temsil kayyımı yalnızca mahkeme tarafından kendisine verilen iş ve işlemleri yerine getirir. TMK m.459 uyarınca belirli bir iş için görevlendirilmiş kayyım vesayet makamı tarafından verilen talimatlara aynen uyması zorunludur<sup>55</sup>. Dolayısıyla mahkemenin temsil kayyımı atmasına yönelik kararında, kayyımın yetkilerinin sınırlarının da belirlenmesi ve somutlaştırılması gerekmektedir<sup>56</sup>. Temsil kayyımı mahkeme tarafından belirtilen görev ve yetkileri aşamayacaktır. Ayrıca TMK m. 454 uyarınca mahkeme temsil kayyımının görevinde değişiklik yapmaya, ona yeni görevler vermeye ve TMK m. 477/2 gereği de onu görevden almaya yetkilidir<sup>57</sup>.

TTK m. 412 uyarınca mahkeme tarafından gündemi düzenlemek ve çağrı yapmak üzere atanan temsil kayyımının yetkisi ise yalnızca genel kurul toplantısına yönelik olarak hazırlıklar yapmak, pay sahiplerini toplantıya çağırarak ve gündemi oluşturmaktır<sup>58</sup>. Bu sebepten TTK m. 412 gereğince atanan temsil kayyımının temsil yetkisi mahkeme tarafından alınan kararlar belirtilen görev ve yetkilerle sınırlıdır<sup>59</sup>. TTK m. 412 hükmüne göre atanan temsil kayyımının şirketi dış ilişkide üçüncü kişiler bakımından temsile

<sup>52</sup> KURU: s.123, ÇAMOĞLU, Ersin: Anonim Ortaklığa Yönetim Kayyımı Atanması, İstanbul Barosu Dergisi, 1(5): 15-28, s. 22, KILIÇ: s. 417.

<sup>53</sup> KEÇECİOĞLU: s.88, Yargıtay 11. HD'nin, 01.12.2016 tarihli, E.2016/10385, K. 2016/8877 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://legalbank.net>, Erişim Tarihi: 25.12.2024.

<sup>54</sup> KEÇECİOĞLU: s.88, Yargıtay 11. HD'nin, 23.10.2019 tarihli, E.2018/5475, K. 2019/6673 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://legalbank.net>, Erişim Tarihi: 25.12.2024.

<sup>55</sup> BALSEVER: s.120.

<sup>56</sup> ÇAMOĞLU: s.18, KURU: s.290.

<sup>57</sup> ÇAMOĞLU: s.18.

<sup>58</sup> KURU: s.290.

<sup>59</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 06.02.2014 tarihli, E.2014/818, K. 2014/2043 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 24.03.2024.

yetkisi bulunmadığı gibi aynı zamanda şirketi mahkemede temsil yetkisi de bulunmamaktadır. Bu sebepten dolayı kayyım tarafından şirketi temsilen yapılmış olan diğer işlemlerin tamamı hükümsüz sayılacaktır.

Temsil kayyımının atanmasının söz konusu olduğu durumlardan diğer iki hal olan yönetim kurulunun bütün üyelerine karşı sorumluluk davası açılması ile genel kurul kararının iptaline yönelik yönetim kurulunun dava açması hallerinde temsil kayyımının temsil yetkisi, yalnızca ilgili davayla sınırlı kalacaktır<sup>60</sup>. Bu şekilde atanan temsil kayyımı, şirketin açtığı ya da şirkete karşı açılmış olan diğer davalar bakımından anonim şirketi temsil yetkisi bulunmamaktadır. Burada temsil yetkisi yine yönetim kuruluna ait olmaktadır<sup>61</sup>.

Temsil kayyımının yetkisinin sınırı, menfaat çatışması sebebiyle yönetim kurulunun anonim şirketi temsil edememesi durumunda, temsil kayyımının yönetim kurulunun yerine geçerek, şirketi temsil etmesi ile paraleldir<sup>62</sup>. Tam olarak bu noktada ise temsil kayyımı, yönetim kayyımından ayrılacaktır. İleride değinileceği üzere yönetim kayyımı, hem yönetim hem de temsil yetkisine sahip olurken, temsil kayyımı yalnızca temsil yetkisine sahip olmakta ve bu temsil yetkisi de kayyım olarak atanmasına sebep olan dava ile sınırlı olmaktadır<sup>63</sup>. Bu nedenle dava takip yetkisi de temsil kayyımında olacaktır<sup>64</sup>. Temsil kayyımının buradaki temsil yetkisi yalnızca aktif temsil yetkisini değil aynı zamanda pasif temsil yetkisini de kapsamaktadır. Temsil kayyımı pasif temsil yetkisini kullanarak davayla bağlantılı olan ve temsil ettiği anonim şirkete gelen tebligatları kabul edebilecektir<sup>65</sup>.

Bazı durumlarda bir kayyım heyetinin atanması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda vesayet makamı tarafından atanan kayyımların görevleri ayrı ayrı belirlenmişse her biri kendi görevlerindeki iş ve işlemler bakımından yetkilerini müştereken kullanabileceklerdir<sup>66</sup>. Vesayet makamı tarafından kayyım heyeti oluşturulup, bunların müştereken değil de birlikte görev yapacağına karar verilirse, temsil kayyımları temsil yetkisine sahip oldukları davadaki dilekçeleri birlikte hazırlayacak ve her birinin imza yetkisi bulunacaktır<sup>67</sup>.

<sup>60</sup> KURU: s.291, KILIÇ: 338.

<sup>61</sup> KURU: s.291.

<sup>62</sup> KEÇİCİOĞLU: s.253.

<sup>63</sup> KEÇİCİOĞLU: s.253.

<sup>64</sup> KEÇİCİOĞLU: s.254, Yargıtay 11. HD'nin, 08.05.2013 tarihli, E.2012/10220, K. 2013/9373 sayılı kararı, (Çevrimiçi),<https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi:25.12.2024, Yargıtay 23 HD'nin, 19.12.2013 tarihli, E.2013/6718, K.2013/8207 sayılı kararı, (Çevrimiçi),<https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi:25.12.2024.

<sup>65</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 25.01.2018 tarihli, E.2016/6444, K. 2018/699 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 25.12.2024.

<sup>66</sup> KEÇİCİOĞLU: s.256.

<sup>67</sup> KEÇİCİOĞLU: s.256.

## **ii. Temsil Kayyımın Temsil Yetkisinin Sona Ermesi**

Anonim şirketlere kayyım olarak atanan kimselerin kayyımlık görevinin sona ermesi durumunda şirketi temsil yetkisi de ortadan kalkacaktır<sup>68</sup>. TMK m. 477/1 gereğince temsil kayyımının görevi, yapmakla yükümlü olduğu işin bitmesi ile beraber sona erecektir. Dolayısıyla anonim şirket yönetim kurulunun genel kurul kararlarının iptaline yönelik açmış olduğu davada şirketi temsilen atanan kayyımın görevi ile yönetim kurulu üyelerinin tamamına yönelik açılan sorumluluk davası neticesinde şirketi temsil etmek üzere atanan kayyımın görevi kesin hükümlerle birlikte sona erecektir<sup>69</sup>.

TTK m. 530 hükmüne göre anonim şirketin yönetim kurulu tarafından şirketin feshinin istemesi halinde fesih davasının sona ermesi ile birlikte şirket davada temsil için yetkilendirilen temsil kayyımının da görevi sona erecektir. Yine TTK m. 412 ile genel kurulun gündemini belirlemek ve gerekli çağrılar yapmak için görevlendirilen temsil kayyımının gündemi belirlemesi ve çağrının yapılması ile kayyımlık görevi sona erecektir<sup>70</sup>.

Kayyımlık görevinin kendiliğinden sona ermesi de söz konusu olabilmektedir. Şöyle ki TMK m. 403/3'ün atfı ile TMK m. 479 uyarınca kayyımın ölümü, gaipliği veya kısıtlanması durumunda kayyımlık görevi kendiliğinden sona erecektir. Temsil kayyımının istifa etmesi durumunda da o kişi bakımından kayyımlık görevi bitmiş olacaktır<sup>71</sup>. Ancak doktrindeki bir başka görüş kayyımın istifa etmesi durumunda görevinin kendiliğinden sona ermeyeceğini mahkemece o kişinin görevden alınması gerektiğini belirtmiştir<sup>72</sup>. Yargıtay da kayyım görevinden ayrılrsa bile mahkeme tarafından kayyımlığın kaldırılmasına karar verilmesinin gerekli olduğunu belirtmiştir<sup>73</sup>. Kanaatimizce kayyımın görevinden istifa etmesine hakkı vardır. Bu hakkını kullanarak görevini sona erdirdiği takdirde artık o kişi bakımından kayyımlık görevi sona erecek, mahkemenin bir daha buna yönelik karar vermesine gerek olmayacaktır. Zira İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi m. 23 hükmünde, herkes işini özgürce seçebilir ve sona erdirebilir. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 4 de kimse bir işte zorla çalıştırılmayacaktır. Türk hukuku bağlamında ise 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK.)<sup>74</sup> Kapsamına giren işçilerin bu kanun uyarınca, kamu görevlilerinin ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)<sup>75</sup> uyarınca hiç kimsenin

<sup>68</sup> KAYIKLIK: s.297.

<sup>69</sup> KURU: s.130-131.

<sup>70</sup> Aynı yönde bkz., KURU: s.131.

<sup>71</sup> KURU: s.131.

<sup>72</sup> GÜMÜŞ: s.345.

<sup>73</sup> Yargıtay 2. HD'nin, 24.01.1980 tarihli, E.9665, K.470 sayılı kararı ( GÜMÜŞ: s.345, dn.1262).

<sup>74</sup> RG. 22.5.2003/25137-4857.

<sup>75</sup> RG. 14.7.1965/12056-657.

onayı gerekmeksizin istifa hakları bulunmaktadır. Dolayısıyla anonim şirketleri atanan kayyımların da istifa hakkının herhangi bir makamın onayı olmadan kullanabileceklerinin kabulü gereklidir.

Temsil kayyımı mahkeme tarafından azledilirse yine kayyımın görevi sona erecektir<sup>76</sup>. Temsil kayyımı menfaat çatışması nedeniyle atandığı takdirde söz konusu menfaat çatışmasının sona ermesi ile beraber temsil kayyımının görevi de sona erecektir<sup>77</sup>.

TMK m. 403/3'ün atfı ile TMK m. 483 uyarınca temsil kayyımı görevini ağır şekilde ihmal ederek yapar veya yetkisini kötüye kullanır ya da güven zedeleyici bir takım fiillerde bulunursa ya da borç ödmeden aceze düşerse mahkeme tarafından görevden alınabilecektir. Kayyımın görevinin sona erdiğine ilişkin karar TMK m.478 uyarınca ilan edilmelidir. TTSG'de yapılan ilan açıklayıcı bir etkiye sahiptir<sup>78</sup>. Bu sebepten şirketin kayyımın görevinin sona erdiğini ilan etmesinden itibaren kayyım ile üçüncü kişiler arasında yapılan işlemler şirketi bağlamayacaktır<sup>79</sup>.

### **b. Yönetim Kayyımı**

TMK m. 427 uyarınca yönetim kayyımı, yönetim organına sahip olmayan anonim şirketler bakımından bu işlevi yerine getirmeye yönelik atanmış olan kayyımdır<sup>80</sup>. Doktrindeki farklı bir tanım uyarınca ise yönetim kayyımı, yönetim yetkisinin tüzel kişinin organları tarafından kullanılmaması ya da yönetim yetkisinin başka bir şekilde gerçekleştirilmemesi durumunda atanan kişidir<sup>81</sup>. Doktrinde diğer bir tanım uyarınca birisinin sahip olduğu ya da kimsenin sahip olmadığı malların yönetilmesi bakımından atanmış olan kayyıma yönetim kayyımı denilmektedir<sup>82</sup>. Yönetim kayyımı da temsil kayyımı gibi geçici bir önlem olarak en kısa sürede şirketin yönetimine ilişkin işleri gerçekleştirecek organla alakalı boşluğun doldurulması veya fiili engelleri kaldırarak organın çalışması amacıyla hareket etmektedir<sup>83</sup>. Şirketin yönetim organına sahip olmaması durumunda dahi yönetim başka bir şekilde sağlanıyorsa yönetim kayyımı atanamayacaktır<sup>84</sup>.

TTK m. 427'de yönetim kayyımı atanacak haller; "1. Bir kimse uzun süreden beri bulunamaz ve oturduğu yer de bilinemezse, 2. Vesayet altına alınması

<sup>76</sup> KAYIKLIK: s.297.

<sup>77</sup> KAYIKLIK: s.297.

<sup>78</sup> KURU: s.132.

<sup>79</sup> KURU: s.132.

<sup>80</sup> ÇAMOĞLU: s.17.

<sup>81</sup> KILIÇ: s.340.

<sup>82</sup> YILDIZ, Şükrü: Sermaye Şirketlerine Yönetim Kayyımı Atanması Gerektiren Haller, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(32): 95-106, s.99.

<sup>83</sup> ÇAMOĞLU: s.17.

<sup>84</sup> KILIÇ: s.340, GÜMÜŞ: s.109.

*için yeterli bir sebep bulunmamakla beraber, bir kişi malvarlığını kendi başına yönetmek veya bunun için temsilci atamak gücünden yoksunsa, 3. Bir terekede mirasçılık hakları henüz belli değilse veya ceninin menfaatleri gerekli kılarsa, 4. Bir tüzel kişi gerekli organlardan yoksun kalmış ve yönetimi başka yoldan sağlanamamışsa, 5. Bir hayır işi veya genel yarar amacı güden başka bir iş için halktan toplanan para ve sair yardımı yönetme veya harcama yolu sağlanamamışsa” şeklinde sayılmıştır. Ancak hükümde “özellikle” ifadesi kullanıldığından temsil kayyımından farklı olarak sınırlı sayı ilkesi söz konusu değildir<sup>85</sup>.*

Yönetim kayyımı, anonim şirketin yönetim ve temsil yetkisinin kullanılmadığı veya kullanılmadığı hallerde ancak atanabileceğinden dolayı yönetim ve temsil yetkisi kötüye kullanılsa bile yönetim kayyımı atanmaması gereklidir<sup>86</sup>. TTK m.530'da kanunen anonim şirketin sahip olması gereken zorunlu organlarının uzun süreden beri biri ya da birden fazlası bulunmuyorsa veya genel kurulun toplanması gerçekleşmiyorsa şirketin alacakları, Ticaret Bakanlığı ya da pay sahiplerinin talebi üzerine mahkeme tarafından belirlenen süre içerisinde bu durumun kanunu uygun bir duruma gelmemesi durumunda ise şirketin feshine karar verilmesi söz konusu olmakta ve yine taraflardan birisinin istemi üzerine mahkeme gerekli önlemleri alacağı belirtmektedir<sup>87</sup>. İşte söz konusu bu gerekli önlem TMK m. 427 uyarınca yönetim kayyımı atamaktadır. Yönetim kayyımı atanması şirketin fiil ehliyetini kısıtlamayacaktır<sup>88</sup>. Belirtmemiz gerekir ki zorunlu organlar kalıcı olarak ortadan kalkarsa şirket sona erecektir<sup>89</sup>. Burada bir geçicilik söz konusudur.

Yönetim kurulunun bulunmaması hukuki ya da fiili bir yokluktan ortaya çıkabilmektedir. Zira TTK m. 530 gerekçesinde de yönetim kurulu var olsa bile bu organ sürekli iş başında bulunan, kesintisiz şekilde yönetim ve temsil işlemlerini devam ettiren ve gerekli olan durumlarda karar alması süreklilik niteliği taşıyan bir organ olduğundan, somut olayın özellikleri de dikkate alınarak yönetim kurulunun hiç toplanmaması veya yeteri kadar toplanmaması organ yokluğu olarak kabul edilebilmelidir<sup>90</sup>. Bu sebepten yönetim kurulunun, genel kurulun toplanamaması veya genel kurulun toplanması için gerekli olan nisabın gerçekleşmemesi sebebiyle

<sup>85</sup> BALSEVER: s.123.

<sup>86</sup> KILIÇ: s.341, Yargıtay 11. HD'nin, 09.06.2011 tarihli, E.2009/14424, K. 2011/7022 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://legalbank.net>, Erişim Tarihi: 24.05.2024.

<sup>87</sup> BALSEVER: s.124.

<sup>88</sup> KAYIKLIK: s.293.

<sup>89</sup> KILIÇ: s.342.

<sup>90</sup> Aynı yönde bkz. KURU: s.113.



seçilememesi hali veyahut da genel kurul toplanıp bir karar alsa bile bu kararın geçersizliği durumunda ya da yönetim kurulu üyelerinin tamamının istifa etmeleri ile tutuklanmaları gibi durumlarda oluşan hukuki yokluk sebebiyle bir organ yokluğu söz konusu olacak ve yönetim kayyımı atanması gerekecektir<sup>91</sup>. Eğer fiili yokluk hallerine de örnek verecek olursak; yönetim kurulu üyeleri veya şirket ortakları arasındaki tartışmalar sebebiyle yönetim kurulunun uzun süre boyunca toplanamaması ya da karar alması için gerekli nisapların sağlanamaması durumunda fiili yokluk söz konusudur<sup>92</sup>.

Kanunda belirtilen “uzun süreden beri” ifadesinin ne kadar bir süreden bahsettiği kanunen hakimın takdirine bırakılmıştır. *Kendigelen* “uzun süreden beri” kavramının geniş bir şekilde yorumlanıp uzun süreden beri organın olmaması sebebiyle organ yokluğu gerekçesi içerisinde açılmış olan davaların yalnızca bu nedene dayanarak reddedilmemesi gerektiğini, dolayısıyla bu ibarenin yerinde olmadığını belirtmiştir<sup>93</sup>. *Tekinalp*, ise “uzun süreden beri” ifadesinin davada bir dinlenebilme şartı olduğunu ileri sürmüştür<sup>94</sup>. *Kuru* ise “uzun süreden beri” ifadesinden organ eksikliğinin devamlılık arz etmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>95</sup>. Doktrinde devamlılıktan kastedilenin en az 3 yıl olduğu ileri sürülmüştür<sup>96</sup>. Kanaatimizce organ eksikliğinden bahsedebilmek için TTK'daki uzun süre kriteri de göz önünde bulundurularak bir devamlık bulunması gerekmekte ve bu devamlılığın her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilip hakim tarafından takdir edilmesi gerekmektedir. Yargıtay’da bir kararında “.....*Davacılar vekili, bir aile şirketi olan davalı şirketin büyük ortağı ve yönetim kurulu başkanı olan ...'nin yapmış olduğu tüm hukuk dışı işlemlerde şirket menfaatini hiçbir şekilde düşünmediğini, sadece kendi menfaati yönünde hareket ettiğini, ...'nin bu haksız ve kötü niyetli davranışlarından dolayı şirket yönetim kurulunun toplanarak karar alabileceği bir ortam kalmadığını, şirketin fiilen yönetim organından yoksun hale geldiğini, şirketin genel kurulunun da ...'den kaynaklı nedenlerden dolayı yapılamadığını, şirketin yönetilemediğini, gerek şirketin %50 hissesine sahip olan müvekkillerinin gerekse bizzat şirketin tüzel kişiliğinin bu durumdan zarar gördüğünü, zararın her geçen gün arttığını, şirketin kurucu ortağı yönetim kurulu başkanı ve imza yetkilisi ... tarafından haksız kötü niyetli ve hukuka aykırı olarak yaratılan ihtilaflardan dolayı fiilen işlevsiz ve yönetimsiz kaldığını,*

<sup>91</sup> KILIÇ: s.342, KURU: s.113, ÇAMOĞLU: s.22.

<sup>92</sup> KILIÇ: s.342, KURU: s.113, ÇAMOĞLU: s.22.

<sup>93</sup> KENDİGELEN, Abuzer: Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, B.3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 376-377.

<sup>94</sup> POROY, Reha; TEKİNALP, Ünal; ÇAMOĞLU, Ersin: Ortaklıklar Hukuku II, B.13, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, N.1561.

<sup>95</sup> KURU: s.113.

<sup>96</sup> TEKİNALP: N.97.

*yönetilemez hale gelmesi nedeniyle telafisi imkansız derecede zarara uğramasının önüne geçilmesi, hak ve menfaatlerinin korunması ve şirkete işlerlik kazandırılması hususlarının temini için tedbir almanın kaçınılmaz olduğunu ileri sürerek, DEÜAŞ ile ilgili ... Asliye Ticaret Mahkemesi'nde halen derdest olan 2011/304 Esas sayılı dava sonuçlanıncaya kadar geçecek süre zarfında şirketi idareye, temsile ve dava sonuçlandığında da şirketin genel kurulunu toplamaya ve şirketin genel kurulu yapılarak yeni yönetim kurulu teşekkül edinceye kadarki süre zarfında da şirketi idareye ve temsile yetkili kılınacak bir kayyımın atanmasını talep ve dava etmiştir..... Dava, davalı şirkete idare ve temsile yetkili kayyım atanması istemine ilişkin olup, anonim şirkete kayyım atanması kural olarak şirketin organsız kalması halinde talep edilebilecek bir tedbir niteliğinde olup, somut olay bakımından davalı şirketin organsız kalmasının söz konusu olmadığı hususu gözden kaçırılarak davanın kabulüne karar verilmesi doğru olmamış, hükmün temyiz eden davalı ve fer'i müdahil yararına bozulması gerekmiştir.” Şeklinde karar vermiştir.<sup>97</sup>*

TMK 427 uyarınca yönetim kayyımı atanabilmesi için şirket yönetiminin başka bir şekilde gerçekleştirilememesi gereklidir. Bu hususun anonim şirketlere atanacak olan yönetim kayyımı açısından ne şekilde değerlendirmesi gerektiğine yönelik doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki bir görüş yönetim organı bulunmasa bile yönetim organının bulunmama durumunun yakın bir süre içerisinde giderilemeyeceği anlaşılıyor ve malvarlığı için gerekli olan yönetimi, yönetim organındaki bir üyenin adına tek başına imza yetkisi verilmesiyle, müdür tayiniyle veya ticari temsilcinin ataması ile sağlanabiliyorsa bu takdirde yönetim kayyımı tayin edilemeyeceğini ileri sürmüştür<sup>98</sup>. Doktrindeki farklı bir görüş ise TMK m. 427'de yer alan yönetimin başka bir yoldan sağlanamaması ifadesinin amacının organ boşluğunun mahkeme tarafından daha dikkatli incelenmesi gerektiğini belirtmek olduğunu ifade etmiştir.<sup>99</sup> Kanaatimizce yönetim kurulu üyelerinden herhangi birinin, yönetim kurulu üyeliği sıfatını kaybetse bile şirkete kayyım atanmasına gerek olmayacaktır. Zira böyle bir durumda hem TTK 363/1 gereğince geçici üye seçilmesi mümkün olmakta hem de yönetim kurulu, genel kurulu toplantıya çağırarak bu boşluğu giderebilmektedir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda TMK 427'de belirtilmiş olan yönetimin başka yoldan sağlanamamış olması ifadesi koşulu gerçekleşmediğinden yönetim kayyımı atanamayacaktır<sup>100</sup>. Dolayısıyla

<sup>97</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 05.11.2014 tarihli, E.2014/1761, K. 2014/16924 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 27.03.2024.

<sup>98</sup> GÜMÜŞ: s.112

<sup>99</sup> ÇAMOĞLU: s.22.

<sup>100</sup> KURU: s.115, ŞÜKRÜ: s.104, BALSEVER: s.124. Yargıtay 11. HD'nin, 03.10.1985 tarihli, E.1985/4821, K.

anonim şirketlere yönetim kayyımı atanabilmesi için TMK bağlamında iki şart vardır. Bunlardan birincisi şirketin zorunlu organlarının eksik olması, ikincisi ise bu eksikliğin başka şekilde giderilmesinin mümkün olmamasıdır<sup>101</sup>.

Anonim şirkete bir ticari temsilci atanması veya yönetim sözleşmesi ile yönetimin başka bir kişiye bırakılması durumlarında da yönetim kurulu organının eksikliği söz konusu olmaktadır<sup>102</sup>. Çünkü hem ticari temsilci hem de yönetim sözleşmesi ile atanan kişi yönetim kurulunun sahip olduğu bütün hak ve yetkileri sahip olmamaktadır<sup>103</sup>.

Azınlık pay sahiplerinin zarara uğraması nedeniyle<sup>104</sup>, ticari faaliyet gerçekleştirmeyen bununla beraber tasfiye sürecine girmemiş olan bir şirketteki organların işin başında olması durumunda<sup>105</sup>, azınlık pay sahiplerinin haklarının ihlale uğraması, ortaklar ile yönetim kurulu üyeleri açısından fikri çatışmaların ortaya çıkması, şirketin düzenli olarak zarar etmesi veya kötü yönetilmesi durumlarında da şirkete kayyım atanması söz konusu olmayacaktır<sup>106</sup>. Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararda yönetim kurulu üyelerinin salt azil sebepleri gerçekleştiğini dikkate alarak şirkete yönetim kayyımı tayin edilebileceğini belirtmiştir<sup>107</sup>. Fakat kanunda anonim şirketin yönetim kurulu üyelerini mahkeme tarafından azlinin öngörülmemiş olması sebebiyle yalnızca azil sebebinin gerçekleşmesi kayyım tayini için yeterli olmayacaktır.

### ***i. Yönetim Kayyımının Temsil Yetkisinin Kapsamının Tespiti***

Anonim şirketteki organ boşluğunun doldurulması amacıyla atanmış olan yönetim kayyımının görev ve yetkilerinin kapsam ve sınırları mahkeme tarafından açıkça tespit edilmelidir<sup>108</sup>. Anonim şirket, yönetim kurulu organına tekrardan sahip olacağı ana kadar yönetim kayyımı, şirketi yönetmeye ve temsil etmeye yetkilidir. TMK m. 460/1 fıkrası uyarınca kayyımın görevi bir mal varlığının yönetimi ve gözetimi ise bu takdirde kayyım, ancak o mal varlığının korunması ile yönetimi için lazım olan işlemleri yapabilecektir. TMK m. 460/2 uyarınca bunun dışındaki işler

1985/5036 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 27.03.2024.

<sup>101</sup> BALSEVER: s.123.

<sup>102</sup> KURU: s.116, ÇAMOĞLU: s.23, BALSEVER: s.129.

<sup>103</sup> ÇAMOĞLU: s.23.

<sup>104</sup> ŞÜKRÜ: s.105, BALSEVER: s.123.

<sup>105</sup> ALTAŞ, Soner: Anonim Şirkete TTK ve TMK uyarınca Kayyım Atanması, Terazi Hukuk Dergisi, 11(117): 52-57, s. 55-56.

<sup>106</sup> KURU: s.118, ÇAMOĞLU: s.24.

<sup>107</sup> Yargıtay 11. HD'nin, 28.05.2014 tarihli, E.2013/17539, K. 2014/9870 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 27.03.2024.

<sup>108</sup> KURU: s.286, KILIÇ: s.426, GÜMÜŞ: s.330.

için ise ancak özel yetkisi varsa veya temsil olunan bu özel yetkiyi verecek durumda değilse kayyımın talebi üzerine mahkemenin izniyle yapabilecektir<sup>109</sup>.

Mahkeme tarafından yönetim kayyımının görevleri her somut olay bakımından ayrı ayrı tespit edilmeli ve TMK m. 459 kıyasen uygulanıp mahkemenin vereceği talimatlar doğrultusunda kayyım görevini gerçekleştirmelidir<sup>110</sup>. Mahkeme tarafından kayyımın görevleri ve yetkileri açık bir şekilde belirtilmemiş ise TMK m. 460/1 uyarınca yönetim kayyımının yetkisinin şirketin olağan işlerin yürütülmesi ile sınırlı olduğunun kabulü gerekmektedir<sup>111</sup>. Vadesi gelmiş olan alacakların tahsili, ivedi durumlarda şirketin hakları ile menfaatlerinin koruma altına alınması gayesi ile dava açılması veya icra takibinde bulunulması, şirket tarafından kayyım atanmadan önce üstlenilen yükümlülüklerin ifasının sağlanması olağan işlere örnek olarak gösterilebilecektir. TMK m. 463'te denetim makamının iznini gerektiren hususlar da düzenlenmiştir. Burada sayılan işleri de (gerçek kişilere özgü olanlar dışındakiler) yönetim kayyımı ancak özel izinle yapabilecektir<sup>112</sup>.

Çamoğlu'na göre mahkeme tarafından yönetim kayyımının görev ve yetkilerinin çerçevesi tam olarak belirlenmemişse, yönetim kayyımının ana görevinin organ boşluğunun doldurulması olduğu, bu görevi dışında ise mahkeme tarafından kendisine verilen somut görevleri yerine getirebileceğini fakat vesayet organı tarafından atanan yönetim kayyımına ilişkin atama kararında başka bir belirleme yapılmadığı takdirde ise yönetim kayyımının ancak TMK m. 462 ve 463'te belirtilen hususları vesayet organının izni ile denetim makamının ise onayını alarak yapmaya yetkili olduğunu belirtmiştir<sup>113</sup>. Soykan'a göre ise yönetim kayyımına somut olayın koşullarına uygun bir şekilde yetkilerin verilebileceğini, dolayısıyla yönetim kayyımının atanması ile ulaşılmak istenilen amaçla uyumlu ve bu amacın gerektirdiği ölçülerle sınırlı görevlerin verilebileceğini ileri sürmüştür<sup>114</sup>. Kanaatimizce TTK m. 530 uyarınca yönetim organının bulunmaması sebebiyle açılmış olan davada mahkeme tarafından yalnızca gündemi belirlemek ve genel kurulu toplantıya çağırarak üzere atanmış olan kayyımın TMK m. 427/b-4'de dayanarak atandığı ve TMK m. 459'un kıyasen uygulanması neticesinde temsil kayyımında olduğu gibi yetkilerinin

<sup>109</sup> KAYIKLIK: s.293, BALSEVER: s.129.

<sup>110</sup> GÜMÜŞ: s.307.

<sup>111</sup> KURU: s.288.

<sup>112</sup> BALSEVER: s.130.

<sup>113</sup> ÇAMOĞLU: s.17.

<sup>114</sup> SOYKAN, İsmail Cem: Anonim Ortaklıklarda Organ Yokluğu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.280.

mahkeme tarafından sınırlandırılabilceği ve mahkeme tarafından tespit edilen yetkileri dışında yapmış olduğu işlemler bakımından ise bir temsil yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla bu şekilde atanan yonetim kayyımının çağrı yapma ve genel kurul toplantısını duzenleme goevleri dışında yapmış olduğu işlemlerin huksuzluğu şirket tarafından herkese karşı ileri surulebilecektir<sup>115</sup>. Doktrinde ki başka bir goruş de TMK m. 427/b-4 uyarınca atanmış olan kayyımın, tam yetkili olmasının gerekmediğini, şirkete atanmış olan bu yonetim kayyımının goevlerinin sınırlandırılabilceğini belirtmiştir<sup>116</sup>.

TTK m. 530 huksmu uyarınca acılmış olan fesih davasında mahkeme, şirketin durumunun kanuna uygun hale getirilmesi bakımından bir sure verecektir. Dolayısıyla yonetim kayyımının oncelikli goevlerinden biri mahkeme tarafından verilen sure icerisinde anonim şirketin durumunu kanuna uygun hale getirmektedir<sup>117</sup>. şirkete atanan yonetim kayyımı, yonetim organının şekli olarak var olmaması halinde TTK m. 410 vd. huksmleri uyarınca genel kurul toplamalı ve genel kurul tarafından anonim şirkete yeni bir yonetim kurulu uyesi secmeli ya da imkan varsa yedek uyelerden yararlanmalıdır<sup>118</sup>.

Yonetim kayyımının atanması da gecici bir korumadır. Bu sebeple mahkeme tarafından TMK m. 459 ve m. 447/2 uyarınca kayyımın yetkileri kaldırılabılır, değiştirilebilir ve kayyım goevden alınabilir<sup>119</sup>. Yonetim kayyımı, ihtiyaç duyulduğu konularda istisnai olarak mahkemeden goruş sorabilir<sup>120</sup>. Kayyımların gerekli konularda mahkemeden goruş alması bazı durumlarda bir gereklilik gosterebilir. Zira TMK m. 466 uyarınca iyi bir yonetimin gerektirdiği ozeni gosterecek kayyımın hareket etmesi gereklidir. Aksi halde TMK m. 467 uyarınca kusurlarıyla şirkete verdikleri zararlar sebebiyle şirkete karşı sorumlu olacaklardır.

Yonetim kayyımı goreve başladıktan sonra şirketin yonetiminde kullanılan mal varlığını teslim almaya yetkili ve goevlidir<sup>121</sup>. Yonetim kayyımı aynı zamanda şirketin mal varlığını da tespit etmesi gereklidir. Mal varlığını tespit ederken oncelikle şirketin envanter raporuna bakmalı, envanter raporu eski tarihli veya hiç olmaması durumunda ise TTK m. 66/1 huksmu kıyasen uygulanarak varlıkların eksiksiz şekilde tespit edilip, bir envanter

<sup>115</sup> KURU: s.288.

<sup>116</sup> SOYKAN: s.279.

<sup>117</sup> KEÇECİOğLU: s.264, GUMUş: s.117.

<sup>118</sup> KEÇECİOğLU: s.265.

<sup>119</sup> KILIÇ: s.426.

<sup>120</sup> ÇAMOğLU: s.28.

<sup>121</sup> KEÇECİOğLU: s.259.

çıkartılması gereklidir<sup>122</sup>. Yönetim kayyımı mal varlığını tespit ederken aynı zamanda finansal tabloları da kontrol etmelidir<sup>123</sup>.

Yönetim organının herhangi bir nedenle bulunmaması halinde vesayet makamı tarafından geçici olarak şirketi yönetmek üzere yönetim kayyımı atanacaktır. İşte burada yönetim kayyımı TTK m. 375'te belirtilen görev ve yetkileri kayyımlık müessesesinin uygun düştüğü ölçüde kullanabilecektir<sup>124</sup>. Yönetim kayyımı TTK m. 375 uyarınca şirketin üst düzey yönetimine sahip olacak ve bu hususlarla ilgili talimat verebilecek, şirketin yönetimine ilişkin teşkilatlandırma yapabilecek, finansal planlama için gerekli düzeni kurabilecek, şube müdürleri dışında müdürler ve bunlarla aynı işleve sahip kişilerin görevlendirilmesi ve görevden alınmalarına karar verebilecek, yönetimle görevli olan kişilerin hukuka, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulu tarafından yapılan yazılı talimatlara uygun hareket edip etmediğinin üst gözetimini yapacak, genel kurulun toplantıya hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi ile beraber pay defteri, yönetim kurulu karar defteri, genel kurul toplantı ve müzekkere defterinin tutulmasını, yıllık faaliyet raporları ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ile genel kurula sunulması işlerini yürütecek, borca batıklık durumunda ise mahkemeye bildirimde bulunma yetkisine sahip olacaktır.

Değerlendirilmesi gereken başka bir husus da yönetim kayyımının yetkisiz temsilidir. Yetkisiz temsil, temsil yetkisi bulunmayan gerçek veya tüzel kişinin başkası adına hukuki bir işlem yapmasıdır<sup>125</sup>. Yetkisiz temsil iki farklı şekilde meydana gelebilecektir. Bunlar temsilcinin temsil yetkisinin sınırlarını aşması ve temsilcinin aslında hiç temsil yetkisine sahip olmamasıdır. Yönetim kayyımının temsil yetkisini aştığı hallerden birine örnek verecek olursak eğer; yönetim kayyımının kanunun kendisine vermiş olduğu yetkisi haricinde bir yetki kullanması durumudur<sup>126</sup>. Bu halde anonim şirketin organlarının görev ayrımına bir müdahale söz konusu olacağından yetkisini aşmış olacaktır. Dolayısıyla bu işlem kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur<sup>127</sup>. Zira buradaki yetki aşımı kanuni sınırın aşılması yani kanununa aykırılıktır. Dolayısıyla bu hükümsüzlük iyi niyetli olup olmasına bakılmadan üçüncü kişilere karşı anonim şirket tarafından ileri sürülebilecektir<sup>128</sup>.

<sup>122</sup> KEÇECİOĞLU: s.261.

<sup>123</sup> KEÇECİOĞLU: s.261.

<sup>124</sup> ÇAMOĞLU: s.23, KEÇECİOĞLU: s.274.

<sup>125</sup> KILIÇOĞLU: s.336, EREN: s.873, KEÇECİOĞLU: s.288.

<sup>126</sup> KEÇECİOĞLU: s.289.

<sup>127</sup> KILIÇ: s.247, KEÇECİOĞLU: s.289.

<sup>128</sup> KEÇECİOĞLU: s.289.

Yönetim kayyımının temsil yetkisi işletme konusuyla sınırlandırıldığından anonim şirket adına organ temsil ile yetkili olan bu yönetim kayyımının işletme konusu haricinde bir işlem yapması ve işlemin tarafı üçüncü kişinin de kötü niyetli olması durumunda şirket, yapılan işlemle bağlı olmadığını TTK m. 371/2 ileri sürebilecektir<sup>129</sup>.

Kayyımın yerine geçtiği yönetim kurulu üyelerinin üyelik sıfatları sona ermeyecek ve bu durum üyelerin azli anlamına da gelmeyecektir<sup>130</sup>. Zira yönetim kurulu üyeleri kanun uyarınca yalnızca genel kurul kararıyla görevden alınabilecek ve azil edilebilecektir. Bu hususlar genel kurulun münhasır görev ve yetkileridir

## ***ii. Yönetim Kayyımın Temsil Yetkisinin Sona Ermesi***

TMK m. 477/2 uyarınca yönetim kayyımının görevi, yönetim kayyımının atanmasına sebep olan durumun kalkması veya kayyımın görevden alınması durumunda sona erecektir<sup>131</sup>. Dolayısıyla yönetim kurulunun eksikliği sebebiyle göreve gelmiş olan yönetim kayyımının görevi, yönetim kurulunun genel kurul tarafından tekrar seçilmesiyle sona erecektir.

Yine temsil kayyımında olduğu gibi kayyımlık görevinin kendiliğinden sona ermesi de söz konusu olabilmektedir. Şöyle ki TMK m. 403/3'ün atfı ile TMK m. 479 uyarınca kayyımın ölümü, gaipliği veya kısıtlanması durumunda kayyımlık görevi kendiliğinden sona erecektir. Temsil kayyımının istifa etmesi durumunda da o kişi bakımından kayyımlık görevi bitmiş olacaktır<sup>132</sup>.

## ***c. Yönetim ve Temsil Kayyımının Hukuki Sorumluluğu***

### ***i. Yönetim Kayyımının Hukuki Sorumluluğunda Uygulanacak Kanun Hükümleri***

Yönetim kayyımının hukuki sorumluluğu tespit edilirken sorumluluğa ilişkin uygulanacak hükümlerin ne olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrindeki bir görüş, gerçek ya da tüzel kişiler için atanan kayyımlar arasında ayırım yapılmadan, kayyımların hukuki sorumluluğu ile ilgili uygulanacak hükümlerin TMK m. 467 hükmü olduğunu ileri sürmüştür<sup>133</sup>. Doktrindeki başka bir görüş ise kayyımın hukuki sorumluluğunun tespitinde, tasfiye memurlarının sorumluluğuna

<sup>129</sup> KILIÇ: s.248, KEÇİCİOĞLU: s.290.

<sup>130</sup> BALSEVER: s.131-132.

<sup>131</sup> KURU: s.131, BALSEVER: s.130.

<sup>132</sup> KURU: s.131.

<sup>133</sup> GÜMÜŞ: s. 349, GÜLTEKİN GÜNAYDIN, Burcu: Anonim Şirkette Zorunlu Organ Eksikliğine Dayanan Fesih Davası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012, s.70.

ilişkin hükümlerin uygulanacağını belirtmiştir<sup>134</sup>. Bizim de katıldığımız doktrindeki diğer bir görüş ise yönetim kayyımının hukuki sorumluluğunun tespitinde, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin TTK m. 553 vd. hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerektiğidir<sup>135</sup>.

TMK m. 467 hükmünün yönetim kayyımının hukuki sorumluluğunun tespitinde dikkate alınamayacağını düşünmekteyiz. Zira TMK m. 467 hükmü muhatap olarak daha çok gerçek kişileri dikkate almıştır<sup>136</sup>. TMK m. 467 hükmünün gerçek kişilere yönelik olarak hazırlanan bir hüküm olduğunun sonucuna kayyımlik müessesesinin TMK da düzenlenmiş olduğu hükümlere bakılmasıyla da tespit edilebilmektedir. Özellikle kayyımın yetkileri ve görevleri ile kayyımın görevinin sona ermesinin şartları gibi birçok konu yalnızca gerçek kişilere atanabilen vasilik hükümlerine ilişkin yapılan atıflarla uygulanmakta ve hukuki problem çözüme kavuşmaktadır. TMK m. 467 hükmü gereğince vesayet makamının ve vesayet işleriyle görevlendirilmiş olan diğer kişilerin sorumluluğu, özelliği gereği kanundan doğan haksız fiil sorumluluğunun özel bir türü olmaktadır. Bu durumda yalnızca anonim şirket tüzel kişiliği zarar gören sıfatına sahip olacaktır. Dolayısıyla anonim şirketin tüzel kişiliği dışında pay sahipleri ve şirket alacakları uğradıkları zararları TMK m. 467 uyarınca tazmin edemeyecektir.

TTK m. 553 maddesinde yalnızca şirket değil, pay sahipleri ve şirket alacaklıları da tazminat alacaklısı olacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yönetim kayyımı, yönetim organı sıfatıyla görevini gerçekleştirecektir. Bu sebeple geçici olarak yönetim organı görevini gerçekleştirse bile hukuki sorumluluğunun da yönetim kurulu üyeleri gibi olması gereklidir<sup>137</sup>.

Tasfiye memurlarının sorumluluğuna ilişkin hükümlere gidilmesi gerektiğini savunan yazarlara da katılmamaktayız. Zira tasfiye memuru ile kayyım arasındaki tek bağlantı anonim şirketin iflasının ertelenmesi sırasındaki konumdur. İflasın ertelenmesi ya da şirketin tasfiye süreci dışında da yönetim kayyımının atanacağı birçok hal mevcut olduğundan sadece bu iki kurumdan yola çıkarak tasfiye memurlarına ilişkin sorumluluk hükümlerinin uygulanması yoluna gidilmemelidir.

Sonuç olarak vesayet makamı tarafından geçici olsa bile yönetim organı olarak atanan yönetim kayyımının sorumluluğunun tespitinde, kayyımlik

<sup>134</sup> ATALAY, Oğuz: Borca Batıklık ve İflasın Ertelenmesi, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2007, s.156.

<sup>135</sup> TEKİNALP, Ünal: Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku İle Tek Kişi Ortaklığının Esasları, Vedat Kitapçılık, B.2, İstanbul, 2012, s. 108, KEÇECİOĞLU: s.360.

<sup>136</sup> Aynı yönde bkz. KEÇECİOĞLU: s.360.

<sup>137</sup> KEÇECİOĞLU: s.362.



kurumuna uygun düştüğü ölçüde yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin TTK m. 553 vd. uygulanması gerekecektir. Yargıtay ve BAM'nin de görüşünün bu yönde olduğu birçok kararı mevcuttur<sup>138</sup>. TTK m. 553/1'in kıyasen yönetim kayyımına uygulanması ile beraber yönetim kayyımı, kanun ve esas sözleşmeden kaynaklanan sorumluluklarını, kusurlu bir şekilde ihlal ederse şirkete, pay sahiplerine ve şirket alacaklarına karşı verdikleri zararlardan sorumlu olacaktır. Yine TTK m. 553/2 uyarınca yönetim kayyımı kanuna uygun bir şekilde kanun ya da esas sözleşmeden doğan bir görevi ya da yetkisini başka bir organa ya da kişiye devrederse, bu devir sırasında makul derecede özen gösterdiğini ispat ettiği takdirde, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmayacaktır. TTK m. 553/3 gereğince ise yönetim kayyımı, kendisinin kontrolü dışında kalan kanun ya da esas sözleşmeye aykırılık ya da yolsuzluklar sebebiyle sorumlu tutulmayacak, bu sorumsuzluk hali ise gözetim ve özen yükümlülüğü gerekçeleri ile de geçersiz kılınmayacaktır.

Vesayet makamı tarafından anonim şirkete birden çok kayyım atanabilecektir. Bu halde kayyımlar heyet şeklinde çalışacaklardır. Yönetim kayyımının hukuki sorumluluğu TTK m. 553 hükmüne dayandığından dolayı burada farklılaştırılmış teselsül prensibi de uygulama alanı bulacaktır<sup>139</sup>. Dolayısıyla vesayet makamı tarafından atanan birden çok kayyımın zarara sebebiyet vermesi durumunda, bu kayyımlardan her biri şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde yani kusuru oranında zarardan diğerleri ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır<sup>140</sup>. Farklılaştırılmış teselsülde, kayyımlar dış ilişkide kendi kişisel indirim sebeplerin de ileri sürerek zararın hepsinden değil sadece kendi kusurları oranında sorumlu olacaklardır<sup>141</sup>.

## ***ii. Temsil Kayyımının Hukuki Sorumluluğunda Uygulanacak Kanun Hükümleri***

Temsil kayyımının hukuki sorumluluğuna ilişkin hangi hükümlere dayanacağımızı tespit ederken yönetim kayyımından farklı düşünmemiz gereklidir. Zira temsil kayyımının, yönetim yetkisi bulunmamakta, temsil kayyımının yalnızca şirketi davada temsil yetkisi bulunmaktadır. Bu sebeple görevi yalnızca yönetim yetkisine sahip olmadan anonim şirketi bir davada

<sup>138</sup> Yargıtay 11 HD'nin, 22.05.2013 tarihli, E. 2012 / 11394, K. 2013 / 10607, sayılı kararı,(Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 26.12.2024, Yargıtay 11 HD'nin, 23.10.2017 tarihli, E. 2016 / 3725, K. 2017 / 5626, sayılı kararı,(Çevrimiçi), <https://www.kazanci.com.tr/>, Erişim Tarihi: 26.12.2024, " İzmir BAM, 20. HD'nin,09.03.2023 tarihli, E. 2020/1547, K. 2023/386, sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, Erişim Tarihi: 26.12.2024, İstanbul BAM, 12. HD'nin, 27.06.2019 tarihli, E. 2018/1300 K. 2019/905, sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, Erişim Tarihi: 26.12.2024.

<sup>139</sup> KEÇECİOĞLU: s.368.

<sup>140</sup> ÇAMOĞLU: s.20-24.

<sup>141</sup> ÇAMOĞLU: s.24, KEÇECİOĞLU: s.368.

temsil etmek olan temsil kayyımının, hukuki sorumluluğunun tespiti TTK m. 553 hükmüyle açıklanamayacaktır<sup>142</sup>.

Aynı zamanda yukarıda yönetim kayyımının hukuki sorumluluğuna ilişkin açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere TMK m. 467 hükmü gerçek kişilere ilişkin bir hüküm olduğundan yine temsil kayyımı bakımından uygulama alanı bulamayacaktır. Burada gidilmesi gereken hüküm TBK m. 502 vd. vekilin sorumluluğudur<sup>143</sup>. Zira burada anonim şirket ile temsil kayyımı arasında kendine özgü bir iş görme sözleşmesi bulunmakta ve temsil kayyımının asil görevi de vesayet makamı tarafından kendisinin görevlendirdiği davada anonim şirketi temsil etmektir. Dolayısıyla TBK m. 502 uyarınca temsil kayyımı anonim şirketi temsil ederken, kusuru sebebiyle anonim şirket ve çıkar gruplarının menfaatlerine zarar vermesi aralarında ki iş görme sözleşmesine aykırılık oluşturacak ve temsil kayyımının hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>144</sup>.

Temsil kayyımları bakımından TTK m. 557 hükmü uygulanamayacağından dolayı mutlak teselsül prensibi uygulanacak ve vesayet makamınca birden çok temsil kayyımı atansa bile her biri anonim şirkete karşı yükümlülüklerini hukuka aykırı şekilde yerine getirmemesi dolayısıyla vermiş oldukları zararın tamamından üçüncü kişilere karşı sorumlu olacaklardır. Dolayısıyla dış ilişki bakımından zarar gören kişi atanmış kayyımlardan herhangi birisinden zararın tamamını isteyebilecektir. Kayyımlar kendi iç ilişkilerinde ise zarar görene yapmış oldukları ifadan birbirlerine karşı eşit paylarla TBK m. 167 uyarınca sorumlu olacaklardır.

### ***iii. Temsil ve Yönetim Kayyımının Sorumluluğunun Koşulları***

Temsil kayyımı ile yönetim kayyımının hukuki sorumluluğuna gidebilmek için öncelikle hukuka aykırı bir eylem gerçekleştirmeleri gereklidir. Yönetim kayyımının sorumluluğunun tespiti bakımından hukuki dayanak olan TTK m. 553 uyarınca kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal etmesi ifadesi bulunmaktadır. Buranın konumuz bakımından kanun, esas sözleşme ve vesayet makamlarınca verilen yükümlülük şeklinde yorumlanması gereklidir<sup>145</sup>.

Temsil kayyımının ise temsil ettiği anonim şirket adına kendisinden beklenen dikkat ve özeni hukuka aykırı bir şekilde ihlal etmemesi gerekmektedir<sup>146</sup>.

<sup>142</sup> KEÇECİOĞLU: s.365.

<sup>143</sup> KEÇECİOĞLU: s.366.

<sup>144</sup> KEÇECİOĞLU: s.366.

<sup>145</sup> AKDAĞ GÜNEY: s.54.

<sup>146</sup> KEÇECİOĞLU: s.369.

Temsil ve yönetim kayyımının sorumluluğu bir kusur sorumluluğudur. Dolayısıyla temsil veya yönetim kayyımının görevlerini yerine getirirken sebep olmuş oldukları zararlardan ancak kusurları var ise sorumlu olacaklardır<sup>147</sup>. Kayyımın gerekli dikkat ve özeni göstermesi gereklidir. Fakat dikkat ve özenin soyut bir şekilde ihlal edilmesi yeterli olmayıp kasten ya da ihmali suretle ihlal gerekli olacaktır<sup>148</sup>.

Her ne olursa olsun yönetim ve temsil kayyımının sorumluluğuna gidilebilmek için ortada bir zararın da bulunması gerekli olacaktır. Zira zarar olmayan yerde sorumlulukta bulunmamaktadır<sup>149</sup>.

Son olarak yönetim kayyımı ve temsil kayyımının hukuki sorumluluğuna gidilebilmek için hukuka aykırı hareket ile zarar arasında uygun illiyet bağının da bulunması zorunludur<sup>150</sup>.

### **3. CMK Kapsamında Anonim Şirketlere Kayyım Atanması**

CMK m. 133'te düzenlenen husus özel bir el koyma tedbiri olmakla beraber bu tedbir çok sıkı kurallarla hüküm altına alınmıştır. Söz konusu bu koruma tedbirinin sınırları içerisinde kovuşturma ya da soruşturma evresinde şirketin faaliyetleri devam ettirilir, tedbir sona erdiği durumda ise şirket zarara uğramaksızın pay sahiplerine teslim edilir<sup>151</sup>. Zira koruma tedbirleri soruşturma ya da kovuşturma aşamalarında suçla ilgili maddi gerçeğin ortaya çıkmasına hizmet edecektir. CMK gereğince anonim şirkete kayyım atanması meselesi hem toplumsal hem de şirket menfaatine hizmet eden önemli bir niteliktedir<sup>152</sup>.

Doktrinde bir görüş CMK m. 133 uyarınca şirkete kayyım atanmasının el koyma tedbirinin özel bir biçimi olduğunu ileri sürmüştür<sup>153</sup>. Doktrinindeki bir diğer görüş ise CMK m. 133 gereğince şirkete bir kayyım atanmasının el koymadan farklı bir kurum olduğunu, dolayısıyla el koymanın özel bir şekilde uygulanışı ile alakalı olarak farklı bir koruma tedbiri ihtiva ettiğini belirtmiştir<sup>154</sup>. Kanaatimizce CMK m. 133 uyarınca şirkete kayyım atanması farklı bir koruma tedbiri niteliği teşkil etmeyecek, el koyma tedbirinin özel bir biçimi olarak kabul edilmesi gerekecektir. Zira buradaki el koyma

<sup>147</sup> KEÇECİOĞLU: s.371.

<sup>148</sup> KEÇECİOĞLU: s.371.

<sup>149</sup> AKDAĞ GÜNEY: s.49.

<sup>150</sup> KEÇECİOĞLU: s.374.

<sup>151</sup> ŞAHİN, Cumhuriyet: Ceza Muhakemesi Hukuku I, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s.256-257.

<sup>152</sup> BALSEVER: s.139.

<sup>153</sup> TOK, Mehmet Can: Ceza Muhakemesi Hukukunda Elkoyma ve Şirket Yönetimi İçin Kayyım Atama Tedbirleri, Fasikül Hukuk Dergisi, 10(104): 24-30, s. 29.

<sup>154</sup> ÜNVER, Yener; HAKERİ, Hakan: Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, B.15, Ankara, 2019, s.934.

tedbiri de diğer el koyma tedbirleri gibi soruşturma ve kovuşturma konusu olan suçtaki maddi gerçeklerin açığa çıkarılmasını amaçlamaktadır.

CMK m. 133 uyarınca CMK m. 133/4'de belirtilen<sup>155</sup> suçların şirketin iş ve işlemleri kapsamında işlendiği noktasında kuvvetli şüphe var ise ve maddi gerçeğin ortaya çıkabilmesi için de gerekli olması durumunda ve/veya kovuşturma aşamasında şirketin yönetimi için şirketin işlerinin yürütülmesi gayesi ile kayyım atanabilecektir. Madde hükmünden de yola çıkarak CMK ya dayalı kayyım tayini için ilk koşul katalog suçlardan bir tanesinin işlenmesi, ikinci koşul bu suçlardan birinin şirket faaliyetleri çerçevesinde işlendiğine ilişkin kuvvetli şüphenin oluşması, üçüncü şart ise maddi gerçeğin ortaya çıkarılması için kayyımın atanmasının gerekli olmasıdır<sup>156</sup>. Bu sebepten kayyım atama kararı bakımından somut delil bulunması gerekmeyecektir<sup>157</sup>. Her ne kadar CMK m. 133'ün başlığında atanan kayyımın yönetim kayyımı olduğu belirtilse de doktrinde atanan kayyımın yönetim kurulunun yapmış olduğu işlemleri onay vermesi bağlamında atanmış ise bir denetim kayyım olduğu ileri sürülmüştür<sup>158</sup>. Zira denetim kayyımı, “**4. Denetim Kayyımı**” başlığında detaylı olarak anlatılacağı üzere yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkisini sona erdirmemekte, temsil yetkisine sahip olmuş olan kişilerin yapmış oldukları işlemleri onaylamaktadır. Burada kayyımın onayına kadar işlem askıda hükümsüzdür<sup>159</sup>. Doktrinde aynı zamanda yönetim kurulunun görev ve yetkileri alınarak bu yetkiler CMK m. 133 gereğince atanan kayyımına verilirse, bu takdirde bu atanan kayyımın yönetim kayyımı olduğu ileri sürülmüştür<sup>160</sup>. Dolayısıyla kayyımın atanmasına ilişkin alınan

<sup>155</sup>“CMK 133/4: Bu madde hükümleri ancak aşağıda sayılan suçlarla ilgili olarak uygulanabilir.

a) Türk Ceza Kanununda yer alan,

1. Göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti (madde 79, 80),  
2. Uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti (madde 188),  
3. Parada sahtecilik (madde 197),  
4. Fuhuş (madde 227),  
5. Kumar oynanması için yer ve imkân sağlama (madde 228),

6. Zimmet (madde 247),

7. Suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama (madde 282),

8. Silahlı örgüt (madde 314) veya bu örgütlere silah sağlama (madde 315),

9. Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk (madde 328, 329, 330, 331, 333, 334, 335, 336, 337), Suçları,

b) Ateşli Silahlar ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Kanunda tanımlanan silah kaçakçılığı (madde 12) suçları,

c) Bankalar Kanununun 22 nci maddesinin (3) ve (4) numaralı fıkralarında tanımlanan zimmet suçu,

d) Kaçakçılıkla Mücadele Kanununda tanımlanan ve hapis cezasını gerektiren suçlar,

e) Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanununun 68 ve 74 üncü maddelerinde tanımlanan suçlar.”

<sup>156</sup> BALSEVER: s.140.

<sup>157</sup> BALSEVER, s.140.

<sup>158</sup> KÖKER, Nilüfer: CMK Madde 133 Uyarınca Şirket Yönetimi İçin Kayyım Tayini, Fasikül Hukuk Dergisi, 10(100): 453-463, s.459, KAYIKLIK: s.297, BALSEVER: s.141.

<sup>159</sup> KAYIKLIK: s.297.

<sup>160</sup> ERSOY, Uğur: Ceza Muhakemesi Hukukunda Şirket Yönetimine Kayyım Tayini, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.52, KÖKER: s.459, KAYIKLIK: s.297.

kararda atanan kayyımın görevlerinin belirtilmesi ve bunun da CMK m. 133/1' de dikkate alındığında TTSG ve diğer uygun vasıtalarla ilan edilmesi gerekecektir<sup>161</sup>.

CMK m. 133 uyarınca atanmış olan kayyım onay makamı olarak görev yaparsa yönetim kurulunun görev ve yetkileri devam edecek fakat yönetim kurulunu yapmış olduğu işlemler ancak kayyım onay verirse geçerli olacaktır<sup>162</sup>. Ancak kayyım yönetim kurulunun görev ve yetkilerine sahip olacak bir şekilde atanması halinde yönetim kurulunun temsil ve yönetim yetkisi sona erecek, kayyım yönetim organı görevini üstlenecektir<sup>163</sup>. CMK m. 133/3 gereğince ilgililer tarafından kayyımın işlerine karşı TTK ve TMK hükümleri uyarınca görevli mahkemeye başvurabilecekleri belirtilmiştir. Dolayısıyla kayyımın atandığı şirketin pay sahipleri, yöneticileri ve alacaklıları bakımından kayyımın yapmış olduğu işlemlerin denetiminin önü açılmıştır<sup>164</sup>.

CMK m. 133 uyarınca kayyım atanabilmesi için katalog suçların şirketin faaliyetleri kapsamında işlenmesi gerekmekte ve belirtilen suçların işlenmesi için şirketin paravan olarak kullanılması da şirketin faaliyetleri kapsamında suçun işlendiği anlamına gelmektedir<sup>165</sup>. CMK m. 133 gereği kayyım atanması için maddi gerçeğin ortaya çıkarılabilmesi bakımından gerekli olması koşulu arandığından başka bir şekilde maddi gerçeğe ulaşılabiliyorsa kayyım atanması gerekmez<sup>166</sup>.

Soruşturma evresinde cumhuriyet savcısının isteği üzerine CMK m. 162 uyarınca sulh ceza hakimi bu tedbire karar verebilecektir. Kovuşturma evresi bakımından ise kovuşturması yapılan suçun niteliğine göre yargılamayı yapan asliye ceza mahkemesi veya ağır ceza mahkemesi bu kararı verebilecektir. Ayrıca kayyımın yaptığı işlemlere karşı TMK ve TTK hükümlerine göre ilgililer kanun yoluna başvurabilecektir<sup>167</sup>.

#### ***a. CMK Uyarınca Atanan Kayyımının Temsil Yetkisinin Kapsamının Tespiti***

CMK m. 133 uyarınca atanan kayyım yönetim kurulunun karar ve işlemlerinin geçerliliğini onay vermek şeklinde görevlendirilmiş ise

<sup>161</sup> KURU: s.124.

<sup>162</sup> KURU: s.124-125, KILIÇ: s.429, ŞAHİN: s.258.

<sup>163</sup> KURU: s.125, KILIÇ: s.429, ŞAHİN: s.258, BALSEVER: s.141.

<sup>164</sup> KAYIKLIK: s.299.

<sup>165</sup> ERSOY: s.53, ÖZBEK; DOĞAN; BACAKSIZ: s.382.

<sup>166</sup> KÖKER: s.458, ÖZBEK; DOĞAN; BACAKSIZ: s.382.

<sup>167</sup> KILIÇ: 429.

bu durumda şirkete tek başına temsil yetkisine sahip olmayacaktır<sup>168</sup>. TMK uyarınca kayyum atanması hallerinden farklı olarak CMK m. 133 uyarınca atanan kayyumlar yönetim kurulunun temsil yetkisini sınırlandırabilecektir. CMK m. 133 gereği atanan kayyımın görev ve yetkilerinin sınırlarının mahkeme tarafından belirlenmesi gerektiği hususu hüküm altına alınmamıştır. Doktrindeki bir görüş, CMK m. 133 uyarınca atanmış olan denetim kayyımının görev tanımının belirtilmesi gerektiğine ilişkin kanunda herhangi bir husus bulunmadığından, kayyımın yönetim kurulunun tüm işlem ve kararlarını denetleyip onaylamaya yetkili olduğunun kabulü gerektiğini ileri sürmüştür<sup>169</sup>. Kanaatimizce CMK m. 133 uyarınca atanmış olan yönetim kayyımı açısından İİK mülga m. 179-a'da ki gibi mahkemenin yönetim kayyımının görev tanımlamasını yapmasının gerekliliği açısından bir düzenleme bulunmasa bile bu kişinin görev ve yetkilerinin belirlenmesi aksi halde kayyımın bu hususun belirlenmesi için talepte bulunması gerekmektedir. Bu husular belirlenmez ise TMK m. 460 uyarınca yönetim kayyımının sadece şirketin mal varlığının korunması ve yönetimi için gerekli olan işlemleri yapabileceği, diğer işlemlerin hepsinde özel yetki aranacağı kabul edilmelidir. Kanaatimizce CMK m. 133 uyarınca atanan denetim kayyımının, yönetim kurulunun almış olduğu bütün kararlar ile gerçekleştirdiği işlemleri denetleme yetkilidir. Ancak CMK'ya göre atanan kayyımın delil toplama yetkisi bulunmamaktadır<sup>170</sup>. Ayrıca bu şekilde atanan kayyımın delil toplama yetkisi ve görevi de verilemeyecektir<sup>171</sup>. Burada atanan kayyım gizli soruşturmacı niteliği de taşımadığından kolluğun kullandığı yetkilere de sahip değildir<sup>172</sup>. CMK m. 133'e göre atanan kayyımın yönetim kurulunun bütün görev ve yetkilerini sona erdirecek biçimde atanması halinde yönetim kurulu üyelerinin şirketi temsilen yapmış oldukları işlemler ise geçersiz sayılacaktır<sup>173</sup>.

CMK m. 133 gereğince kayyum atanmasına ilişkin mahkeme kararı kurucu nitelikte bir karardır<sup>174</sup>. Aynı zamanda CMK m. 133'e göre atanan kayyımın ilişkin karar CMK m. 133/1 uyarınca TTSG ve diğer yerlerde yapılan ilan ise açıklayıcı nitelikte olacaktır<sup>175</sup>. Ancak TTK m. 31/1-f hükmüne göre tescil edilen bütün işlemler bakımından her türlü değişiklik de yine tescil edilmesi gerektiğinden, CMK m. 133 uyarınca atanan denetim ya da yönetim

<sup>168</sup> KURU: s.292.

<sup>169</sup> BATTAL, Ahmet: Kayyum Denetimindeki Anonim Şirketin Yönetimi, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, 2(1): 23-30, s. 25.

<sup>170</sup> BALSEVER: s. 141.

<sup>171</sup> BALSEVER: s. 141.

<sup>172</sup> BALSEVER: s. 141.

<sup>173</sup> ERSOY: s.103.

<sup>174</sup> ERSOY: s.103, BALSEVER: s.143.

<sup>175</sup> KURU: s.226, BALSEVER: s.143.

kayyımının da ticaret siciline tescil edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz<sup>176</sup>. Mahkemenin kayyım atanmasına ilişkin kararı tescil edilmediği takdirde üçüncü kişiler bakımından tescil ile ilan arasında yanıltıcı bir görünüş meydana gelecektir<sup>177</sup>. Burada ise TTK m. 37 uygulama bulacaktır<sup>178</sup>. Bu hüküm gereğince tescil kaydı ile ilan edilen durum arasında aykırılık bulunması durumunda üçüncü kişilerin tescil edilmiş olan gerçek durumu bildikleri ispat etmedikleri müddetçe ilan edilen duruma ilişkin güvenleri korunacaktır. Kayyım atandığına ilişkin karar yalnızca ilan edilirse, üçüncü kişilerin ilan edilen bu duruma ilişkin güvenlerine üstünlük tanınacaktır<sup>179</sup>.

#### ***b. CMK Uyarınca Atanan Kayyımının Temsil Yetkisinin Sona Ermesi***

CMK m. 133 gereğince atanan yönetim kayyımının görevi doktrinde bir görüş uyarınca bu görevin aynı zamanda bir koruma tedbiri teşkil etmesi sebebiyle gerekli olduğu süre boyunca, en geç ise hükmün açıklanmasına kadar devam edeceğini ileri sürmüştür<sup>180</sup>. Fakat mahkeme, CMK m. 133 uyarınca atanan kayyımdan beklenen faydanın oluştuğu veya oluşmasına imkan bulunmadığı fark edildiği takdirde bu tedbire derhal son verilebilecektir<sup>181</sup>.

Kayyımlık görevinin kendiliğinden sona ermesi de söz konusu olabilmektedir. Şöyle ki TMK m. 403/3'ün atfı ile TMK m. 479 uyarınca kayyımın ölümü, gaipliği veya kısıtlanması durumunda kayyımlık görevi kendiliğinden sona erecektir. CMK uyarınca atanan kayyımın istifa etmesi durumunda da o kişi bakımından kayyımlık görevi bitmiş olacaktır<sup>182</sup>.

#### ***4. Denetim Kayyımı***

İİK mülga m. 179a uyarınca iflasın ertelenmesi halinde atanan kayyıma denetim kayyımı denilmekteydi. Denetim kayyımı TTK ve TMK'da düzenlenmemiştir. Denetim kayyımı, yönetim kurulunun yapmış olduğu işlemlerin uygunluğunu denetleyip uygun bulduğu takdirde ise izin veren bir ön denetim kurumudur<sup>183</sup>. Mahkeme tarafından denetim kayyımı atanması halinde yönetim kurulunun temsil ve idari görevleri ve yetkileri aynı şekilde devam edecektir<sup>184</sup>. İİK mülga m. 179a maddesi uyarınca atanan denetim kayyımı yönetim kurulunun ya da diğer temsile yetkili kişilerin temsil

<sup>176</sup> Aynı yönde bkz. BALSEVER: s.143.

<sup>177</sup> BALSEVER: s.143.

<sup>178</sup> BALSEVER: s.143.

<sup>179</sup> BALSEVER: s.143.

<sup>180</sup> ŞAHİN: s.354.

<sup>181</sup> ERSOY: s.103.

<sup>182</sup> KURU: s.131.

<sup>183</sup> BATTAL: s.24.

<sup>184</sup> BATTAL: s.24.

yetkisini ortadan kaldırmıyor ancak bu kişilerin yapmış oldukları işlemler kayyımın onayına tabi oluyor veya ilgili yapılan işlemlerin kayyımla birlikte yapılması sağlanıyordu<sup>185</sup>.

Uygulamada TTK m. 531 hükmü uyarınca açılan fesih davalarında yönetim kayyımı atanması talep edilmesine rağmen mahkeme denetim kayyımı atamaktadır<sup>186</sup>. TTK m. 636/4 uyarınca fesih davası açıldığı hallerde limited şirketlere özgü olarak mahkeme tarafından gerekli önlemlerin alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Yine limited şirketlere ilişkin çıkma ve çıkarılma durumunda TTK m. 638/2 uyarınca mahkemenin gerekli önlemleri alabileceği düzenlenmiştir. Anonim şirketlerde ise yalnızca organ eksikliği durumunda TTK m. 530 uyarınca yönetim kayyımı atanması söz konusu olmaktadır. TTK m. 636/4 ve TTK m. 638/2 uyarınca limited şirketlere ilişkin olarak düzenlenen bu iki hususun anonim şirketlere kıyasen dahi uygulanması mümkün değildir<sup>187</sup>. Zira anonim şirketlere ilişkin bazı hükümlerin, limited şirketlere de uygulanacağı TTK m. 610 hükmünde olduğu gibi açıkça belirtilmişken, limited şirketlere ilişkin hükümlerin anonim şirketlere de uygulanacağını kanunda belirtilmemiştir. Burada kanun koyucu kıyasen uygulanacak hükümleri belirleme yoluna gittiğinden, kanunun amacı ve lafzından yola çıkarak aksi kanunda belirtilmedikçe limited şirketlere ilişkin hükümler, anonim şirketlere uygulanamaz. Anonim şirketlere denetim kayyımı atanmasına ilişkin husus temelini HMK m. 389'a dayanmaktadır. İlgili hüküm uyarınca *“Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyati tedbir kararı verilebilir.”*

Uygulamada, mahkemeler yönetim kayyımı atanmasını kabul etmeyip yönetim kurulu başkanının münferit olarak sahip olmuş olduğu temsil yetkisini ortadan kaldırarak, denetim kayyımı atayıp şirketi birlikte yönetmesi ve böylece şirketin işleyişi ve davacının çıkarlarının korunmasını sağlamayı hedeflemektedir. Ancak bu tarz kararlar limited şirketler bakımından doğru olabilecekse de anonim şirketler açısından haklı sebeple fesih veya diğer fesih davalarında *“mahkemenin gerekli tedbirleri alabileceği”* yönünde kanunda bir hüküm bulunmaması sebebiyle yerinde değildir. Zira kanaatimizce kanun koyucunun anonim şirketler bakımında

<sup>185</sup> BATTAL: s.24, KURU: s.129.

<sup>186</sup> KURU: s.127.

<sup>187</sup> KURU: s.127.



mahkemenin gerekli tedbirler alabileceği yönünde bir hüküm öngörmemiş olması bilinçli bir durumdur.

Yönetim kayyımının atanması yönetim kurulunun temsil yetkisini tamamen kaldırmayacak ancak yönetim kurulu üyelerinin temsil yetkisinin muhakkak sınırlandırılacaktır<sup>188</sup>. TTK m. 630/2' de limited şirket ortakları haklı sebeplere dayanarak yöneticilerin, temsil ve yönetim hakkının sınırlandırmasını ya da kaldırmasını mahkemeden talep edilebilecektir. Ancak böyle bir düzenleme yine anonim şirketler bakımından söz konusu değildir. Bu açıdan HMK m. 389 gereğince mahkeme genel hükme dayanarak ihtiyati tedbire karar verebilecektir. Ancak TTK uyarınca anonim şirketlerin kendine has yapısı sebebiyle, anonim şirketlerin iç işleyişine müdahale edilmesine ilişkin hükümler sınırlıdır. Dolayısıyla yönetim kurulunun temsil yetkisini sınırlandırılacak olan denetim kayyımının atanması meselesi, ihtiyati tedbirin kötüye kullanılmasının önünün açılmaması için dikkatli bir şekilde başvurulması gerekmektedir<sup>189</sup>. Fakat hem şirketin hem pay sahiplerinin hem de şirket alacaklarının korunmasının zorunlu olduğu durumlarda ilgili ihtiyati tedbirin uygulanma zorunluluğu ortaya çıkabilecektir. Bu sebepten söz konusu ihtiyati tedbir istisnai nitelikte olduğundan somuta yakın delillere dayanmalıdır. Yalnızca tarafların ileri sürdüğü iddialar nedeniyle bu tedbire başvurulamaması gerekmektedir<sup>190</sup>.

### **5. Konkordatonun Tasdiki ile Kayyım Atanması**

Konkordatonun tasdik edilmesi durumunda komiserin görevleri de sona erecektir. Bu durumda anonim şirketin yönetim kurulu, yönetim ve temsil yetkisine kavuşacaktır<sup>191</sup>. İİK m. 306 uyarınca, mahkeme tasdik kararı verdiği durumda alacaklıların korunması bakımından bir ya da daha fazla kişiyi kayyım olarak atayabilecektir. Tasdik edilmiş olan projede görevli olarak atanan komiser de kayyım olabilir. İİK m. 306'da açıkça belirtildiği üzere bu durumda kayyım atama zorunluluğu bulunmayacaktır. Ancak mahkeme gerekli görürse konkordato kayyımı atayacak ve kayyım bu durumda tasdik edilen konkordatonun gerçekleştirilmesi için gerekli yönetim, tasfiye ve gözetimle ilgili tedbirleri almak bakımından görevli ve yetkili olacaktır<sup>192</sup>.

TMK uyarınca atanan yönetim kayyımı ile İİK m. 306 uyarınca atanan kayyımın aynı niteliğe sahip olup olmadığı hükümde açık bir şekilde

<sup>188</sup> KURU: s.129.

<sup>189</sup> YILDIZ: s.104.

<sup>190</sup> KURU: s.129.

<sup>191</sup> KILIÇ: s.412.

<sup>192</sup> KILIÇ: s.412.

belirtilmemiştir. Konkordato kayyımı, yönetim ya da denetim kayyım olarak görev yapacaktır<sup>193</sup>. İİK m. 306 uyarınca konkordato kayyımının görevi konkordato projesinin gerçekleştirilmesine yönelik yönetim ve gözetimle sınırlı olacaktır<sup>194</sup>. Kanun maddesinde konkordato kayyımının, yönetim kayyımıyla aynı nitelikte olup olmadığı açık bir şekilde belirtilmemiştir. Ancak yönetim kayyımının görevlerinden bir tanesi konkordatonun yerine getirilmesi hususunda tasdik edilmiş olan proje uyarınca borçların ödenmesinin teminidir. Dolayısıyla kayyımın yönetim işlerine karışması zorunluluk teşkil edecektir<sup>195</sup>. Bu sebepten konkordato kayyımının görevini yerine getirmesi için gerekli olan yönetim yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir.

Bu açıklamalarımız neticesinde konkordato kayyımı atandığı durumda, anonim şirketin yönetim yetkisinde bir daralma meydana gelecektir. Fakat temsil yetkisi bakımından bir daralma söz konusu olmayacaktır<sup>196</sup>. Aynı zamanda kanunda konkordato kayyımının yönetim kurulunun, yönetim ve temsil yetkisini kullanacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, yönetim kurulu konkordato kayyımı atansa bile görevine devam edecektir.

## **V. Sonuç**

Türk Hukuku açısından kayyımlık kurumu, kural olarak kişilerin menfaatleri ile beraber aynı zamanda kamu yararını korumayı da amaçlayan ve genel olarak da TMK'da düzenlenmiş olan bir vesayet organıdır. Kayyım, geçici bir önlemdir. Gerçek ve tüzel kişilerin yargı gözetim ve denetimi altında hak ve menfaatleri korunması bakımından atanacaktır. Anonim şirketlerde koruma ihtiyacı temsil ve yönetim eksikliği olarak kendisini gösterebilecektir.

Anonim şirketlerde temsil yetkisinin, kayyım tarafından kullanılabilmesi mümkün olabilmektedir. TTK m. 412 gereğince genel kurul gündemini düzenlemek ve çağrı yapmak amacıyla atanmış olan temsil kayyımının temsil yetkisi mahkeme kararında belirlenen görev ve yetkilere kapsamında sınırlı kalacaktır. TTK m. 553 hükmü gereğince görevdeki yönetim kurulu üyelerine karşı sorumluluk davası veya genel kurul kararına karşı yönetim kurulu tarafından iptal davası açılması durumunda da şirket söz konusu davada temsil etmek üzere bir temsil kayyımı atanacak ve temsil kayyımı yalnızca ilgili davadaki işlemlerle sınırlı olarak görev yetkililerine sahip olacaktır.

<sup>193</sup> ÖZTEK, Selçuk; BUDAK, Ali Cem; TUNÇ YÜCEL, Mütgan; KALE, Serdar; YEŞİLOVA, Bilgehan: Yeni Konkordato Hukuku, B.2, Yetki Yayınevi, Ankara, 2019, s.382.

<sup>194</sup> ALTAY, Sümer; ESKİOCAK, Ali: Konkordato ve Yeniden Yapılanma Hukuku, B.4 Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s.393.

<sup>195</sup> KILIÇ: s.413.

<sup>196</sup> KILIÇ: s.413.

TTK m. 530 uyarınca organ eksikliği durumunda şirketi atanan temsil kayyımının temsil yetkisi yalnızca mahkeme ayrıca belirtilmemişse şirketin TMK m. 460/1 hükmün de belirtilen şirketin olağan işleriyle sınırlı kalacaktır. Bununla beraber TMK m. 462'de düzenlenen olağanüstü işleri yapmak konusunda mahkemeden izin alması gerekecektir. Şirketin işleyişinin kusursuz bir şekilde yürütülmesi gayesi ile mahkemenin, yönetim kayyımı atama kararında da bu kişilerin görevi ve yetkilerinin sınırlarını iyice belirlemesi gerekecektir. CMK m. 133 uyarınca da belirli koşulların gerçekleşmesi halinde yönetim kurulunun karar ve işlemlerinin geçerliliğinin kayyımın onayına bağlı olduğu denetim kayyımının ya da yönetim kurulunun yetkilerinin kayyıma verildiği yönetim kayyımının atanması söz konusu olabilecektir. Fakat yönetim kurulunun yetkilerinin tümüyle kayyıma verildiği düzenlenmesi hükmün amacını aşar niteliktedir. Dolayısıyla bu kayyımın temsil yetkisi şirketine olağan işleriyle ilgili olarak TMK m. 460 vd. hükümlerince verilen yetkileri kapsadığını, TMK m. 461 ve 462'deki işlemlerini ise izinle yapabileceğini düşünmekteyiz.

Konkordatonun tasdik edilmesi halinde komiserin görevi sona ereceğinden, yönetim kurulu yönetim ve temsil yetkisine ancak bu takdirde kavuşabilecektir. İİK m. 306 gereğince mahkeme tasdik kararı verdiği durumda alacakların korunması bakımından bir ya da daha fazla kişiyi kayyım olarak atayabilecektir. Tasdik edilmiş olan projede görevli olarak atanan komiser de kayyım olabilir. İİK m. 306'da açıkça belirtildiği üzere bu durumda kayyım atama zorunluluğu bulunmayacaktır. Ancak mahkeme gerekli görürse konkordato kayyımı atayacak ve kayyım bu durumda tasdik edilen konkordatonun gerçekleştirilmesi için gerekli olan yönetim, tasfiye ve gözetimle ilgili tedbirleri almak bakımından görevli ve yetkili olacaktır.

## **KAYNAKÇA**

ALTAŞ, Soner: Anonim Şirkete TTK ve TMK uyarınca Kayyum Atanması, Terazi Hukuk Dergisi, 11(117): 52-57.

ALTAY, Sümer; ESKİOCAK, Ali: Konkordato ve Yeniden Yapılanma Hukuku, B.4 Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

ATALAY, Oğuz: Borca Batıklık ve İflasın Ertelenmesi, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir, 2007.

BALSEVER, Sergül: Anonim Ortaklığın Temsili, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.

BATTAL, Ahmet: Kayyum Denetimindeki Anonim Şirketin Yönetimi, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, 2(1): 23-30.

BOZKURT YAŞAR, Sevgi: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri Aleyhine Şirket Adına Sorumluluk Davası Açılmasına Karar Vermeye Yetkili Organ, BATİDER, 34(1): 137-168.

ÇAMOĞLU, Ersin: Anonim Ortaklığa Yönetim Kayyımı Atanması, İstanbul Barosu Dergisi, 1(5): 15-28.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.17, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2015.

ERSOY, Uğur: Ceza Muhakemesi Hukukunda Şirket Yönetimine Kayyum Tayini, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

GÜLTEKİN GÜNAYDIN, Burcu: Anonim Şirkette Zorunlu Organ Eksikliğine Dayanan Fesih Davası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Türk Medeni Hukukunda Kayyımlık, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2006.

KAYAR, İsmail: İflasın Ertelenmesinde Kayyımlık, Hüseyin Ülgen'e Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2007.

KAYIKLIK, Abdurrahman: Anonim Şirketin Temsili, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.

KEÇECİOĞLU, Burak: Anonim Şirkette Kayyımlık, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2024.

KENDİGELEN, Abuzer: Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, B.3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

KERVANKIRAN, Emrullah, Anonim Şirketlerin Tasfiyesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

KILIÇ, Ahmet Hasan: Anonim Şirketin Temsili, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

KILIÇOĞLU Ahmet Mithat: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.18, Turhan Kitabevi, Ankara, 2018.

KIRCA, İsmail; ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal; MANAVGAT, Çağlar: Anonim Şirketler Hukuku: Temel Kavram ve İlkeler, Kuruluş, Yönetim Kurulu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2013.

KÖKER, Nilüfer: CMK Madde 133 Uyarınca Şirket Yönetimi İçin Kayyım Tayini, Fasikül Hukuk Dergisi, 10(100): 453-463.

KURU, Özge: Anonim Şirketlerde Temsil ve Temsil Yetkisinin Devri, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

MOROĞLU, Erdoğan: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Değerlendirme ve Öneriler, B.8, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

NAMİ, Halûk Nami: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.17, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.

OĞUZMAN, M. Kemal; ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, B.18, İstanbul, 2020.

ÖZBEK, Veli Özer; DOĞAN Koray; BACAKSIZ Pınar: Ceza Muhakemesi Hukuku, B.12, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

ÖZTEK, Selçuk; BUDAK, Ali Cem; TUNÇ YÜCEL, Müjgan; KALE, Serdar; YEŞİLOVA, Bilgehan: Yeni Konkordato Hukuku, B.2, Yetki Yayınevi, Ankara, 2019.

POROY, Reha; TEKİNALP, Ünal; ÇAMOĞLU, Ersin: Ortaklıklar Hukuku II, B.13, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

PULAŞLI, Hasan: Şirketler Hukuku Şerhi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.

SOYKAN, İsmail Cem: Anonim Ortaklıklarda Organ Yokluğu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012.

ŞAHİN, Cumhur: Ceza Muhakemesi Hukuku I, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

ŞENER, Oruç Hami: Teorik Ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, B.3, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

ŞENER, Oruç Hami: Ticari Temsilci ve Ticari Temsil Yetkisi, Adalet Yayınevi, B.1, Ankara, 2015.

ŞENYÜZ, Doğan: Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler, B.8, Ekin Yayınları, Bursa, 2016.

TEKİNALP, Ünal: Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku İle Tek Kişi Ortaklığının Esasları, Vedat Kitapçılık, B.2, İstanbul, 2012.

TOK, Mehmet Can: Ceza Muhakemesi Hukukunda Elkoyma ve Şirket Yönetimi İçin Kayyım Atama Tedbirleri, Fasikül Hukuk Dergisi, 10(104): 24-30.

TÜRKOĞLU, Ferah: Anonim Ortaklıklarda Organ Boşluğu ve Ortaklığa Kayyım Atanması, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2): 127-149.

ÜNVER, Yener; HAKERİ, Hakan: Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, B.15, Ankara, 2019.

YEŞİLOVA, Bilgehan; KALE Serdar: Yeni Konkordato Hukuku, B.2, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2019.

YILDIZ Ekrem; GÜRSOY Serhan: Kayyımlık ve Kayyım Katılımıyla Görülmesi Gereken İşler ve Davalar, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2007.

YILDIZ, Şükrü: Sermaye Şirketlerine Yönetim Kayyımı Atanması Gerektiren Haller, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(32): 95-106.

<https://www.kazanci.com.tr/>

<https://sozluk.gov.tr/?ara=kayy%C4%B1m%20>

[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=309081](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=309081)

# ***Alkollü Araç Kullanmanın Kusur Durumuna Etkisi Hakkında Bir Değerlendirme***

***Melike ARSLAN BAL***\*1

## **Öz**

Motorlu aracın sevk ve idare edilmesi ciddi bir iştir. Trafik kazaları da her geçen gün katlanarak artmaktadır. Güvenli sürüş gerçekleştiremeyecek kişilerin araç kullanması yasaklandığından, alkollü olma da aracın güvenli bir şekilde idare edilemeyeceği kanaatiyle yasaklanmıştır. Her trafik kazası, bir veya birden fazla tarafın trafik kurallarına uymaması neticesinde meydana gelir. Güvenli sürüş kabiliyetini azaltan veya kaldıran alkollü araç kullanma da trafik kurallarına uymamaya sebebiyet verebilir. Fakat alkollü sürücü, trafik kurallarına uygun bir şekilde, kazaya karışmadan da seyrini tamamlayabilir. Alkollü araç kullanmak yasak olup, kusur atfedilme sebebi değildir. Bu çalışmada alkollü araç kullanmanın kusur durumuna etkisi, mevzuat ve Yargıtay kararları ışında incelenecek ve değerlendirmede bulunulacaktır.

***Anahtar Kelimeler:*** *alkol, kusur durumu, motorlu araç.*

## **An Assessment of the Effect of Drinking and Driving on Fault Status**

### **Abstract**

Motor vehicle management and control is a serious business. Traffic accidents are also increasing exponentially every passing day. Just as it is prohibited for people who cannot drive safely to drive, being under the influence of alcohol is also prohibited on the grounds that it is not possible to safely operate a vehicle. Every traffic accident occurs as a result of one or more parties not complying with traffic rules. Drinking and driving, which reduces or eliminates the ability to drive safely, may also result in non-compliance with traffic rules. However, a drunk driver can complete his journey without being involved in an accident, in compliance with traffic rules. Drinking alcohol is prohibited and is not a reason for attribution of fault. The effect of using this vehicle will be examined and evaluated in light of legislation and Supreme Court decisions.

***Keywords:*** *alcohol, defect status, motor vehicle*

\* İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, (Tez aşamasında) İstanbul, (melikea@stu.aydin.edu.tr), ORCID: 0009-0005-0442-0314

## **Giriş**

Günümüzde her gün yüzlerce trafik kazası meydana gelmektedir. Bu kazalardan dolayı önemli ölçüde maddi ve manevi zararlar meydana gelmektedir. Bu zararların nasıl tazmin edileceği hususu ise temelde kusur durumuna göre belirlenmektedir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre karayolunda, motorlu aracın sebep olduğu kazalarda işletenin ve araç sürücüsünün sorumluluğu bulunmaktadır.

İşletenin sorumluluğu, bir çeşit tehlike sorumluluğuna dayanan kusursuz sorumluluktur. Aracın sürücüsünün sorumluluğu ise kusura dayanır. Meydana gelen bir kazada sürücü kusurlu ise, kusuru oranında tazminat sorumluluğu doğar.

Alkol, uyuşturucu veya uyarıcı madde almak, kişinin irade ve reflekslerini etkilemektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün Türkiye'nin de bulunduğu otuz ülkede yapılmış bir araştırmaya göre, meydana gelen trafik kazalarının yüzde altmışının oluşumunda alkolün etkisi olduğu ortaya konulmuştur<sup>1</sup>. Son yıllarda, kendini göstermek veya sosyal medyada paylaşmak adına genç nesilde alkol alarak araç kullanmak ve hız yapmak popüler olmuştur<sup>2</sup>. Fakat bu durum alkollü sürücünün asli kusurlu olduğu, kusursuz olamayacağı, anlamına gelmemektedir. Toplumda alkollü araç kullandığı tespit edilen kimselerin kesinlikle kusurlu veya hatalı olduğuna ilişkin yaygın bir kanı bulunmaktadır. Fakat alkollü araç kullanmanın başkaca sonuçları bulunmaktadır. Bu çalışmada, alkolün meydana gelen trafik kazasındaki kusur durumuna etkisi, mevzuat hükümleri ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilecektir.

## **I. Trafik Kazasında Kusur Durumunun Belirlenmesi**

### **A. Genel Olarak**

Kusur, “eksikliği olma durumu” olarak tanımlanır<sup>3</sup>. Trafik kazalarında genel olarak işletenin, motorlu aracın işletme tehlikesinden kaynaklı kusursuz sorumluluğu bulunmaktadır. Buna ek olarak sürücünün kusurunun da bulunması zararın paylaşılması açısından, sorumluluğu ağırlaştırıcı bir haldir. Hukuki anlamda genel olarak sorumluluğun var olduğu durumlarda kusurlu olunması gerekmektedir. Kusur, Borçlar Hukuku anlamında Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinden anlaşıldığı üzere sorumluluk sebebidir ve hukuk düzeninde kınanan bir eylemi gerçekleştiren kişinin, bu

<sup>1</sup> Vural SEVEN, Alkollü Araç Kullanma ile İlgili Karayolları Trafik Kanunu'nda Yapılan Değişikliğin Sigorta Şirketinin İspat Yüküne Etkisi, Dergipark Dergisi, Cevdet Yavuz'a Armağan, s. 2.

<sup>2</sup> Volkan GİRGIN, Ahmet KOCABIYIK, Alkollü Araç Kullanma Davranışı, Dusunen Adam Journal of Psychiatry and Neurological Sciences 2002; 3(15): 185-186, s. 185.

<sup>3</sup> <https://sozluk.gov.tr/E.T.21.12.2024>.



zararı gidermek zorunda olması halidir<sup>4</sup>. Başka bir ifadeyle kusur, hukuka aykırı bir davranışta bulunan kişi özelinde yürütülen değer yargısıdır<sup>5</sup>. Öte yandan tazmin yükümlülüğünün kusura dayalı olması, daha önceden öngörülebilir olacağı ve ahlak açısından kınanacağından hakkaniyete uygun olur<sup>6</sup>. Hukuk düzeni davranışın bu şekilde olmamasını beklediğinden, eylemi gerçekleştiren kişi kusurlu atfedilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda tanımı verilmemiş olan kusur, İsviçre ve Türk öğretilerinden yola çıkılarak "hukuka aykırı sonucu istemek veya istemiş olmamakla birlikte hukuka aykırı davranıştan kaçınmak için yeterince çaba göstermemektir"<sup>7</sup>.

Trafik kazasında, meydana gelen zarardan kimin veya kimlerin sorumlu olacağını belirlemek için kusur durumunun belirlenmesi gerekir. Sürücü, KTK'nın 3. maddesinde tanıma göre, "*karayolunda, motorlu veya motorsuz bir aracı veya taşıtı sevk ve idare eden kişidir.*" KTK, sürücülerin uyması gereken kuralları düzenlemektedir. Taraflar trafik kazası meydana gelmesinin akabinde kaza tespit tutanağı düzenlerler. Anlaşmalı kaza tespit tutanağı ve kolluk kuvvetleri tarafından düzenlenen kaza tespit tutanağı olmak üzere iki tür kaza tespit tutanağı bulunmaktadır<sup>8</sup>. Karayolları Trafik Yönetmeliği<sup>9</sup>'nin 152. maddesine göre; "*Kazaya karışan sürücülerin tümü, yetkililerin gelmesine gerek görmez ve aralarında kazayı kendi düzenleyecekleri tutanakla tespit etmek noktasında anlaşılırsa "Maddi Hasarlı Trafik Kazası Tespit Tutanağı" düzenleyip birlikte imza altına alarak olay yerinden ayrılabilirler.*"

Yine madde uyarınca; bazı durumların varlığı halinde, kaza tespit tutanağının kolluk kuvvetleri tarafından düzenlenmesi zorunludur<sup>10</sup>. Herhangi bir sürücüde *alkol, uyuşturucu veya uyarıcı madde aldığı şüphesinin bulunması*

<sup>4</sup> Fikret, EREN, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 29. Baskı, Ankara 2024, s. 564, Ahmet M. KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 22. Baskı, Ankara 2018, s. 413.

<sup>5</sup> Haluk Nami NOMER, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017, s. 167.

<sup>6</sup> Gökhan, ANTALYA, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1,2, Ankara 2019, s. 55.

<sup>7</sup> M. Kemal OĞUZMAN, M. Turgut ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, Gözden geçirilmiş 16. Bası, 2021 İstanbul, s. 55.

<sup>8</sup> Gökhan TANERİ, Selman TANERİ, Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Hukuki ve Cezaî Açından Trafik Kazaları Sorumluluk Tazminat Sigorta Rücu Davaları, 3. Baskı, I. Cilt, İstanbul 2018, s. 70.

<sup>9</sup> *Resmî Gazete Tarihi: 18.07.1997 Resmî Gazete Sayısı: 23053 mükerrer*

<sup>10</sup> Aşağıdaki durumlarda Maddi Hasarlı Trafik Kazası Tespit Tutanağı trafik zabıtası, bulunmadığı veya yeterli olmadığı yerlerde ise genel kolluk tarafından düzenlenir:

- 1) Kazaya bir aracın karışması (tek taraflı maddi hasarlı kaza ise),
- 2) Taraflardan herhangi birinin sürücü belgesinin bulunmaması veya belgesinin kullandığı araç cinsi için yeterli olmaması,
- 3) Araçlardan herhangi birinin ülkemizde geçerli zorunlu mali sorumluluk sigortasının olmaması,
- 4) Sürücülerden herhangi birinde alkol, uyuşturucu veya uyarıcı madde aldığı şüphesinin bulunması,
- 5) (Değişik: RG-19/2/2014-28918) Kazaya karışan araçlardan herhangi birinin kamu kurum veya kuruluşuna ait olması (Sağlık Bakanlığına ait ambulans ve acil sağlık araçları hariç),
- 6) Kazada kamu malına veya üçüncü kişilere ait eşyaya zarar verilmiş olması.

durumunda olay yerine kolluk kuvvetlerinin çağırılması ve kaza tespit tutanağının görevliler tarafından tutulması zorunludur. KTK madde 83'e göre "Trafik kazalarına; adli yönden gereği yapılmak üzere mahalli genel zabıtaca, kazanın oluş nedenlerini, iz ve delillerini belirleyerek trafik kaza tespit tutanağı düzenlemek üzere de trafik zabıtasınca el konulur." Olay yerine gelen kolluk kuvvetleri, olay yerinde gerekli önemleri alarak olayın taraflarını, iz ve delilleri, nedenlerini, oluş şeklini ve kusur durumlarını belirler. Kaza tespit tutanağı; kaza yerinin durumu ve kazaya karışan iz delillerin, sürücülerin, varsa ölü ve yaralıların, hasar ve zarara ilişkin bilgileri, kaza gün ve saati ile gerekli başkaca hususların belirtildiği, olaya ilişkin kroki bulundurması gereken, taraflarca yahut trafik kolluk tarafından düzenlenen, aksi ispat edilinceye kadar geçerli bir tespit tutanağıdır<sup>11</sup>. Yargıtay kararlarına<sup>12</sup> göre kaza tespit tutanağı aksi sabit oluncaya kadar geçerli kabul edilmektedir. Dolayısıyla kolluk kuvvetleri tarafından belirlenen kusur durumu, aksi ispat edilene kadar geçerli kabul edilecek, sorumluluk da buna göre belirlenecektir<sup>13</sup>.

## **B. Kusur Durumunun Belirlenmesinde Ölçüt**

Kusur durumu, taraflar veya kolluk kuvvetleri tarafından KTK'nın trafik kurallarına göre belirlenir. Kanunda asli kusur sayılan haller açıkça düzenlenmiştir<sup>14</sup>. Kanunda öngörülen asli kusur sayılan hallerden birini gerçekleştiren sürücüler asli kusurlu sayılırlar. Asli kusur, kazanın meydana gelmesinde diğer sürücü veya sürülerden nispeten daha fazla kusurlu olduğu anlamına gelir<sup>15</sup>. Fakat kazada asli kusurlu sürücü tam asli kusurlu olabileceği gibi, diğer sürücülerin de tali kusuru olabilmektedir. Olayın meydana geldiği yer, tarafların ihlal ettikleri kanun maddeleri, diğer etken durumlar değerlendirilerek kusur durumları oransal olarak belirlenmelidir.

<sup>11</sup> Hamdi, YILMAZ, Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Motorlu Araç İşletenin Hukuksal Sorumluluğu, İstanbul 2014.

<sup>12</sup> T.C. Yargıtay 17.Hukuk Dairesi E. 2014-5620 K. 2014-5090 T. 03.04.2014 "Aracın 09.10.2010 tarihinde hasarlandığı trafik görevlilerince düzenlenen kaza tespit tutanağında belirlenmiş olup, kaza tespit tutanağı aksi sabit olana kadar geçerli kabul edilen bilgi ve belgelerendir."

<sup>13</sup> Yılmaz, s. 171.

<sup>14</sup> Trafik kazalarında sürücü kusurlarının tespiti ve asli kusur sayılan haller: Madde 84 – Araç sürücülerini trafik kazalarında; a) Kırmızı ışıklı trafik işaretinde veya yetkili memurun dur işaretinde geçme, b) Taşıt giremez trafik işareti bulunan karayoluna veya bölünmüş karayolunda karşı yönden gelen trafiğin kullandığı şerit, rampa ve bağlantı yollarına girme, c) İki den fazla şeritli taşıt yollarında, karşı yönden gelen trafiğin kullandığı şerit veya yol bölümüne girme, d) Arkadan çarpma, e) Geçme yasağı olan yerlerde geçme, f) Doğrultu değiştirme manevralarını yanlış yapma, g) Şeride tecavüz etme, h) Kavşaklarda geçiş önceliğine uymama, i) Kaplamanın dar olduğu yerlerde geçiş önceliğine uymama, j) Manevraları düzenleyen genel şartlara uymama, k) Yerleşim birimleri dışındaki karayolunun taşıt yolu üzerinde, zorunlu haller dışında park etme veya duraklama ve her durumda gerekli tedbirleri almama, l) Park için ayrılmış yerlerde veya taşıt yolu dışında kurallara uygun olarak park edilmiş araçlara çarpma, Hallerinde asli kusurlu sayılırlar.

<sup>15</sup> Mustafa Gökhan GÖKFİDAN, "Trafik Kazalarında Motorlu Araç İşletenin Hukuki Sorumluluğu", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2019, s.66.

## II. Trafik Kazasında Sürücünün Alkollü Olması Durumu ve Sonuçları

### A. Yasal Mevzuat ve Değişiklik

Sürücülerin bedeni ve ruhsal yapısı, özenli davranma yükümlülüklerini desteklemelidir. Bu kapsamda sürücüler, araç kullanırken dikkatli olmak, trafik güvenliğini tehlikeye atmamak zorundadırlar. Alkol, uyuşturucu ve uyarıcı maddeler ise kişilerin algılama yeteneğini, reflekslerini, iradesini belli ölçülerde zayıflatır<sup>16</sup>. Bu sebeple kanunda alkollü araç kullanmak yasaklanmıştır. KTK'nın 48. maddesi 11 Haziran 2013 tarihinde yürürlüğe giren bir yasa ile değiştirilmiştir. Eski madde metnine göre, *“Uyuşturucu veya keyif verici maddeleri almış olanlar ile alkollü içki almış olması nedeniyle güvenli sürme yeteneklerini kaybetmiş kişilerin Karayolunda araç sürmeleri yasaktır.”* Alkollü sayılmakla alakalı promil sınırlarının da yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. 11 Haziran 2013 tarihinde yapılan değişiklik sonrası KTK'nın 48. maddesine göre; *“Uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri almış olan sürücüler ile alkollü olan sürücülerin karayolunda araç sürmeleri yasaktır.”*<sup>17</sup> yapılan bu değişiklik ile *“güvenli sürüş yeteneklerini kaybetmiş kişiler”* ibaresi kanundan çıkartılmıştır<sup>18</sup>. Kanun değişikliğinden önceki madde metninden, alkol almış kişilerin güvenli sürme yeteneklerini kaybetmemiş olmaları halinde araç kullanabilmelerinin yasaklanmadığı gibi bir anlam çıkmaktadır. Alkollü olmaları nedeniyle güvenli sürüş yeteneklerini kaybetmediğini ileri süren kişilerin buradan hareketle araç sürebilmesinin yasal olduğu sonucunun çıkartılabileceği kanaatindeyiz. Söz konusu değişiklik kanunun açık ve net bir metin haline geldiği söylenmelidir.

Kanuna göre, belirtilen maddelerin veya alkolün miktarının bulunup bulunmadığı, bulunuyorsa miktarı, kolluk tarafından teknik cihazlar kullanılmak suretiyle tespit edilir. Maddi hasarlı bir trafik kazası meydana gelmişse kolluk, tarafların durumunu kontrol edip gerekli görürse teknik cihazını sürücülerin üflemesini sağlamak suretiyle tespitini yapar. Fakat, ölümlü veya yaralanmalı bir trafik kazası meydana gelmişse kolluk, alkol durumunu kontrol etmek ve tutanak altına almak zorundadır. Teknik cihaz ile yapılan ölçümlere sürücülerin itiraz hakkı bulunmaktadır. Teknik cihaz ölçümü yaptırmak istemeyen, sonucuna itiraz eden, sürücü, en yakın sağlık kuruluşuna götürülerek alkol, uyuşturucu veya uyarıcı madde tespitinde kullanılmak üzere kan, tükürük veya idrar gibi örnekleri vermek zorundadır.

<sup>16</sup> Sami, NARTER, Trafik Kazalarında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 4. Baskı, Ankara 2016, s. 255, Yılmaz, s. 170.

<sup>17</sup> Hüseyin, TUZTAŞ, Hüseyin, Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar Destekten Yoksun Kalma Tazminat Davaları, Ankara 2023, s. 429.

<sup>18</sup> Narter, s.257.

Yine kaza nedeniyle kişinin ölmesi veya teknik cihaza üfleyemeyecek derecede yaralanmış olması halinde sağlık kuruluşunda belirtilen örnekler alınır. Mecburi bir sebepten yahut sürücünün teknik cihaz ölçümünü kabul etmemesi sebebiyle kaza anından sonraki bir zamanda yapılan ölçümlerde, kaza anındaki alkolün derecesi saat başına 0.15 promil eklenmek suretiyle yapılır<sup>19</sup>.

## **B. Alkollü Araç Kullananların Sorumluluğu ve Uygulanacak Yaptırımlar**

KTK'nın 48. maddesine göre, kolluk tarafından veya sağlık kuruluşunda yapılan tespitlere göre 0.50 promilin üstünde alkollü araç kullandığı belirlenen sürücüye idari para cezası uygulanır<sup>20</sup>. Sürücü belgesi de altı ay süreyle geri alınır. Promil sözcüğü binde anlamına gelmektedir. Bin mililitre kan içindeki alkolün gram olarak karşılığını göstermektedir<sup>21</sup>. İkinci veya üçüncü defa alkollü araç kullandığı tespit edilen sürücülere uygulanan idari para cezaları kademeleri olarak arttırılır. İkinci defa alkollü araç kullandığı tespit edilen sürücünün sürücü belgesi iki yıl süre ile geri alınır. Üçüncü ve daha sonraki seferlerde ise beşer yıl süreyle sürücü belgesi geri alınır<sup>22</sup>. Ayrıca 1.00 promilin üzerinde alkollü olduğu belirlenen sürücüler hakkında Türk Ceza Kanunu'nun 179. maddesine göre trafik güvenliğini tehlikeye sokma suçundan ceza verilir<sup>23</sup>. Bu hususta, tek fiil olan alkollü araç kullanma fiilinden hem kabahat kapsamından hem de suç kapsamından ceza verilmesi tartışılmıştır. Ardından bu durum "*aynı fiilden iki kez yargılama olmaz*" ilkesine aykırılık gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine taşınmıştır<sup>24</sup>. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararda özetle; aynı eylem nedeniyle birden fazla yargılama olmayacağı ilkesinin mutlak olmadığı, benzeseler dahi, korunan hukuki yarar ve unsurları farklı olması sebebiyle farklı hukuksal disiplinlerdeki farklı yaptırımlara tabi olabileceği ifade edilmiştir. Burada sürücü belgesinin olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Aracın fiili olarak karayolunda hareket ettirmekte olan kimse bu suçun failidir<sup>25</sup>. Hususi otomobil; bireylerin kişisel kullanımları için üretilmiş, binek

<sup>19</sup> Çelik Ahmet, ÇELİK, Trafik Kazalarında Tazminat ve Sigorta Hukuk ve Ceza Sorumluluğu, 3. Baskı Ankara 2021, s. 341, Lale, MUKTEDİR, /İhsan, AKGÜL, Sigorta Hukuku, 2. Bası, Ankara 2011, C. 1, s. 452 vd., C. II, s. 1268 vd.

<sup>20</sup> Çetin AŞÇIOĞLU, Trafik kazalarından Doğan Hukuk ve Ceza Sorumlulukları Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Ankara 2012, s. 709.

<sup>21</sup> Narter, s.255, Aşçıoğlu, s. 709.

<sup>22</sup> Mustafa AVCI, Hüseyin BİLGİN, Alkollü Araç Kullanımı Nedeniyle Sürücü Belgesine Geçici Süreli El Konulması İşlemleri Üzerine Bir İnceleme, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 2019, Sayı 13, 129-166, s.148.

<sup>23</sup> R. Murat ÖNOK, Trafik Güvenliğini Tehlikeye Sokma Suçu (TCK m.179), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt Kasım-Aralık 2015, Sayı 121, s. 170. Tuztaş, s. 430.

<sup>24</sup> Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 2014/124, K. 2015/24, T. 05.03.2015. R.G. Tarih Sayı: 12.06.2015-29384. E.T: 15.01.2025.

<sup>25</sup> Bedrettin, MURAT, Trafik Hukuku, 6. Baskı, Adalet yayınevi, Ankara 2013, s. 170-175.

araçlardır. Hususi olmayan araçlara; ticari araçlar, kamyonlar, tırlar örnek gösterilebilir. Hususi olmayan bu tip araçlarda alkollü araç kullanmadaki sınır 0.20 promildir. Hususi olmayan araçlarda, sürücünün 0.20 promilin üzerinde alkollü olduğu tespit edilmesi durumunda belirtilen yaptırımlar uygulanır. Bu durumun sebebi, nispeten daha büyük, ağır, motor gücü fazla olan araçların meydana getirebileceği tehlikelerin daha fazla olmasıdır. Örneğin, bir tırın karayolundaki bir kaza sebebiyle meydana getirebileceği zarar, küçük bir otomobile göre daha fazladır.

Uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanımıyla alakalı da yine KTK'nın 48. maddesinde, alkollü araç kullanmaya göre daha ağır yaptırımlar, cezai sorumluluklar ayrıca düzenlenmiştir. Öte yandan Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 97. maddesinde alkollü veya uyuşturucu, uyarıcı madde etkisinde iken araç kullanma durumunda izlenecek yol detaylı bir şekilde açıklanmış, uygulanacak yaptırımlar ve cezai sorumluluğa değinilmiştir. Ölçüm yapılan teknik cihazın özellikleri, ölçümün nasıl yapılacağı belirlenmiştir<sup>26</sup>. Trafik görevlileri tarafından yapılan rutin denetimlerin alkol alarak trafiğe çıkma oranını azalttığı, böylelikle zarar meydana gelme olasılığını düşürdüğüne ilişkin çalışmalar bulunmaktadır<sup>27</sup>.

### **C. Alkollü Araç Kullanmanın Sigortacı Tarafından Rücu Nedeni Olması**

KTK'nın 91. maddesine göre, *işletenlerin sorumluluklarının karşılanmasını sağlamak üzere mali sorumluluk sigortası yaptırmaları zorunludur*. Kusurlu aracın trafik sigortacısı, kusurlu olmayan araçların maddi veya bedeni hasarlarını karşılamaktadır. Sürücülerin ise meydana gelen kazalarda alkollü olduğunun tespit edilmesi durumda zarar, sigorta tarafından karşılanmamakta veya sigortalıya rücu edilmektedir. Karayolları Motorlu Araçlar Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Genel Şartları'nın B.4. maddesinin c bendine göre sürücünün kusurlu olması, zararın sigorta tarafından ödense bile rücu sebebi olarak düzenlenmiştir. Fakat Yargıtay kararlarında sigortacının rücu hakkını kullanabilmesi sürücünün alkollü olmasını yeterli görmemektedir<sup>28</sup>. Meydana gelen trafik kazasında, sürücünün alkollü olduğunun tespiti halinde sigortacının rücu hakkını kullanabilmesi için kazanın salt (münhasıran) alkolün etkisi ile gerçekleşmesi gerekmektedir. Sürücünün alkollü olmadığı halde de söz konusu kaza meydana gelecek ise sigortacı rücu hakkını

<sup>26</sup> Erhan, GÜNAY, Uygulamada Trafik Kazalarında Kusur, 6. Baskı, Ankara 2017, s. 132.

<sup>27</sup> Murat DELİCE, Hız, Alkol ve Genel Trafik Denetimlerinin Trafik Kazaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012 16 (2), 27-44, s. 40.

<sup>28</sup> Muhammed İkbâl ALSANCAK, Trafik Kazası Sonucu Oluşan Bedensel Zararlar, Ankara 2021, s. 234, A. Şahabettin, SERTKAYA, Dilem Aksoy, KARAKAYA, İçtihatlarla Sigorta Hukuku ve Trafik Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davaları, Ankara 2022, s. 256.

kullanamaz<sup>29</sup>. Alkollü sürücü, yüzde yüz kusurlu ise veya kazanın salt alkolün etkisiyle meydana geldiği ispat edilmişse sigortacı tazminatın kaldırılmasını isteyebilir<sup>30</sup>. Durumun koşullarına göre tazminatın azaltılması da istenebilir. Burada ispat yükü sigortacıdadır. Kazanın, sürücünün alkol alması sebebiyle meydana geldiğini kanıtlayan sigortacı zararı ödememe hakkını kullanabilir yahut ödemesi durumunda rücu haklarını kullanabilir. Bir görüşe göre de rücu için alkollü araç kullanılmasının tespit edilmesinin yeterli kabul edilmektedir<sup>31</sup>. Bu görüşe katılmak mümkün değildir.

#### **D. Alkollü Araç Kullanmanın Kusur Durumuna Etkisi**

Belirtildiği üzere meydana gelen trafik kazasında kusur durumu, sürücülerin ihlal ettikleri trafik kurallarına göre belirlenir. Meydana gelen zarardan sorumluluk doğması için, eylem ile zarar arasında “nedensellik bağı” kurulması gerekir<sup>32</sup>. Trafik kazasında sürücünün, uyuşturucu, uyarıcı madde etkisinde veya alkollü bir şekilde araç kullanmış olduğunun tespiti halinde yerleşik Yargıtay uygulamasına göre<sup>33</sup>; olayın münhasıran alkolün etkisiyle gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Kazanın salt sürücünün alkollü olması sebebiyle gerçekleşmeyeceği, sürücünün aldığı alkol oranının doğrudan doğruya sonuca etkisi bulunmadığından, bu nedenle her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Yargıtay, yerleşik içtihatlarında alkol dışında başka unsurların olayın meydana gelmesindeki rolünün saptanması gerektiğini ifade etmektedir<sup>34</sup>.

<sup>29</sup> Tuztaş, s. 431.

<sup>30</sup> Taneri, s. 591.

<sup>31</sup> Rauf, KARASU, Yargıtay ve Sigorta Tahkim İtiraz Hakem Heyeti Kararları Işığında Karayolları Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası (Trafik Sigortası) Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s.118.

<sup>32</sup> Yılmaz, s. 131, Zekeriya, YILMAZ, Trafik Kazaları ve Taşımacıliktan Doğan Hukuki Sorumluluk, Tazminat, Sigorta ve Rücu Davaları, 3. Baskı Ankara 2014, s. 1139.

<sup>33</sup> T.C. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi E. 2018/4623 K. 2018/11940 T. 10.12.2018 “Yargıtay’ın yerleşik uygulamalarında; sürücünün aldığı alkol oranının doğrudan doğruya sonuca etkisi bulunmadığından, kazanın salt alkolün etkisiyle gerçekleşip gerçekleşmediğinin, alkol dışında başka unsurların da olayın meydana gelmesinde rol oynayıp oynamadığının saptanması gerektiği benimsenmektedir. (YHGK 23.10.2002 gün ve 2002/11-768-840; YHGK 7.4.2004 gün ve 2004/11-257-212; YHGK 2.3.2005 gün ve 2005/11-81-18; YHGK 14.12.2005 gün ve 2005/11-624-713; YHGK 10.12.2014 gün ve 2013/17-1199 E. 2014/1018 K. sayılı ilamları). Kaza tespit tutanağında; sigortalı araç sürücüsüne kavşaklarda geçiş önceliğine uymadığından ve alkollü araç kullandığından asli, karşı araç sürücüsüne kavşağa yaklaşırken hızını azaltmadığından tali kusur verilmiştir. Sigorta Tahkim Komisyonunca hükme esas alınan bilirkişi raporunda da; davacının maliki bulunduğu araç sürücüsünün kazanın meydana gelmesinde %75 oranında, karşı araç sürücüsünün, %25 oranında kusurlu olduğu belirtildikten sonra, kazanın sigortalı araç sürücüsünün münhasıran alkollü olmasından meydana gelmediği ifade edilmiştir. Kaza sırasında sigortalı araç sürücüsünün 1.83 promil alkollü olduğu saptanmış ise de, yukarıda açıklanan ilkeler ışığında, sürücünün alkollü olması yalnız başına hasarın teminat dışı kalmasını gerektirmez. Kazanın salt alkolün etkisiyle oluşması ve başka etmenlerin bulunmaması gerekir. Dosya kapsamından ve bilirkişi raporlarından, davacıya ait araç sürücüsünün tek başına kazaya sebebiyet vermediği, dava dışı sürücünün de ikinci derece (%25) kusurlu davranışı ile olaya katılımlının bulunduğu, dolayısıyla kazanın münhasıran alkolün etkisiyle meydana gelmediği anlaşılmaktadır.” E. T. 21.12.2024

<sup>34</sup> T.C. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2016/12186 E. 2019/5678 K. “Hasarın teminat dışı kalabilmesi için

KTk'nın 48. maddesi ve KTY'nin açıklama niteliğindeki 97. maddesi haricinde mevzuatta alkollü araç kullanımıyla alakalı bir madde bulunmamaktadır. Söz konusu maddelerde de alkollü olmanın kusur durumuna etkili olduğu veya kusur durumunda rol oynadığı belirtilmemiştir. Kanun ve ilgili yönetmelik; alkollü araç kullanmanın idari para cezası yaptırımını, ehliyetin geri alınması yaptırımını ve cezai sorumluluklarını detaylıca düzenlemiştir. Yine alkollü araç kullanma, zararın sigortalıya rücu sebebi olarak düzenlemiştir<sup>35</sup>. Yargıtay kararlarında da açıkça alkollü araç kullanılmasının trafik kazasındaki kusur durumunu belirlemediği, hiçbir etkisinin bulunmadığı belirtilmiştir. Bir örnek vermek gerekirse; kırmızı ışıkta bekleyen alkollü bir sürücünün aracına, arkadan gelen aracın çarpması durumunda arkadan gelen araç asli ve tam kusurludur. Alkollü sürücünün ise bir kusuru bulunmamaktadır<sup>36</sup>. Aynı şekilde şeridinde kurallara uygun bir şekilde trafikte ilerleyen fakat alkollü olan sürücünün aracına, karşı şeritten hızla gelen bir aracın çarpması durumunda alkollü sürücünün bir kusuru bulunmamaktadır.

Uygulamada kolluk kuvvetlerinin, olay yerine geldiğinde bir sürücünün alkollü olduğunu tespit ettiği anda, bu sürücünün dikkatsiz davrandığını farz etmektedir. Olayı değerlendirirken ön koşul olarak alkollü sürücünün dikkatsiz, tedbirsiz davrandığının kabul edilmesi hakkaniyete aykırı olup, hak kayıpları meydana getirmektedir. Kanun ve yönetmelik maddeleri, Yargıtay Kararları açıktır. Kusur durumunun belirlenmesinde alkollü olmanın hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Kusur durumu trafik kurallarına göre belirlenir. Trafik kurallarına uymayan ve kazanın meydana gelmesine sebep olan taraf kusurlu olacaktır.

## SONUÇ

KTk ve KTY'nin ilgili maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, alkollü araç kullanan sürücüye yönelik ehliyetin geri alınması, idari para cezası ve cezai yaptırımlarının yer aldığı görülmektedir. Fakat kanunda alkollü sürücüye dair bir kusur karinesine veya bu sebeple kusur atfedilmesi gerektiği ya da

---

*kazanın meydana geliş şekli itibarıyla sürücünün salt (münhasıran) alkoliün etkisi altında kaza yapmış olması gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, sürücünün alkollü olması tek başına hasarın teminat dışı kalmasını gerektirmez. Üstelik, böyle bir durumda hasarın teminat dışı kaldığını ispat yükü, 6762 sayılı TTK'nın 1281. maddesi hükmü gereğince sigortacıya düşmektedir. Yargıtay'ın yerleşik uygulamalarında; sürücünün aldığı alkoliün oranının doğrudan doğruya sonuca etkisi bulunmadığından, mahkemece nöroloji uzmanı, hukukçu ve trafik konusunda uzman bilirkişilerden oluşan bilirkişi kurulu aracılığıyla olayın salt alkoliün etkisiyle gerçekleşip gerçekleşmediğinin, alkol dışında başka unsurların da olayın meydana gelmesinde rol oynayıp oynamadığının saptanması, sonuçta olayın tek başına alkoliün etkisiyle meydana geldiğinin belirlenmesi durumunda, oluşan hasarın poliçe teminatı dışında kalacağından davanın kabulüne, aksi halinde reddine karar verilmesi gerekeceği ilkesi benimsenmektedir." E.T. 21.12.2024*

<sup>35</sup> Mustafa, ÇEKER, Sigorta Hukuku, 21. Baskı, Adana 2020, s. 281.

<sup>36</sup> Yılmaz, s.171.

alkolün kusur durumuna etki edeceğine ilişkin bir madde bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında da sürücünün alkollü olmasının kusur durumuyla ilgisinin olmadığı, alkolün salt kazanın meydana gelmesinde etkili olup olmadığına tespit edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Sigortacı ile alkollü sürücü arasındaki rücu ilişkisinde dahi, kazanın salt alkol sebebiyle meydana geldiğinin kanıtlanması aranmıştır. İspat yükü de sigortacıdadır. Uygulamada ise kolluk kuvvetleri tarafından sürücünün alkollü olduğunun tespiti halinde, tedbirsiz ve dikkatsiz olacağı ön kabulü oluşmaktadır. Buna karşılık alkollü araç kullanmanın yasaklanmış olması, trafik kurallarına aykırı davranma ve kusurlu olma olguları ile farklıdır. Alkollü sürücünün her zaman ve her koşulda kusurlu olması gerektiği düşünülmektedir. Kanaatimizce yukarıda izah edilen ilgili kanun hükümleri ve Yargıtay kararları göz önüne alındığında alkollü araç kullanmanın kusur durumuna etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

#### **KAYNAKÇA**

ALSANCAK, Muhammed İkbâl Trafik Kazası Sonucu Oluşan Bedensel Zararlar, Ankara 2021.

ANTALYA, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1,2, Ankara 2019.

AŞÇIOĞLU, Çetin Trafik kazalarından Doğan Hukuk ve Ceza Sorumlulukları Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Ankara 2012.

AVCI Mustafa, BİLGİN Hüseyin, Alkollü Araç Kullanımı Nedeniyle Sürücü Belgesine Geçici Süreli El Konulması İşlemleri Üzerine Bir İnceleme, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 2019, Sayı 13, 129 – 166.

ÇEKER, Mustafa, Sigorta Hukuku, 21. Baskı, Adana 2020.

ÇELİK, Çelik Ahmet, Trafik Kazalarında Tazminat ve Sigorta Hukuk ve Ceza Sorumluluğu, 3. Baskı Ankara 2021.

DELİCE, Murat, Hız, Alkol ve Genel Trafik Denetimlerinin Trafik Kazaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012 16 (2), 27-44.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 29. Baskı, Ankara 2024.

GİRGİN, Volkan, KOCABIYIK, Ahmet, Alkollü Araç Kullanma Davranışı, Dusunen Adam Journal of Psychiatry and Neurological Sciences 2002; 3(15): 185-186.

GÖKFİDAN, Mustafa Gökhan “Trafik Kazalarında Motorlu Araç İşletenin Hukuki Sorumluluğu”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2019.



GÜNAY, Erhan, Uygulamada Trafik Kazalarında Kusur, 6. Baskı, Ankara 2017.

KARASU, Rauf, Yargıtay ve Sigorta Tahkim İtiraz Hakem Heyeti Kararları Işığında Karayolları Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası (Trafik Sigortası) Yetkin Yayınları, Ankara 2016.

KILIÇOĞLU, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 22. Baskı, Ankara 2018.

MUKTEDİR, Lale, AKGÜL, İhsan, Sigorta Hukuku, 2. Bası, Ankara 2011, C. 1, C. II.

MURAT, Bedrettin, Trafik Hukuku, 6. Baskı, Adalet yayınevi, Ankara 2013.  
NARTER, Sami, Trafik Kazalarında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 4. Baskı, Ankara 2016.

NOMER, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017.

OĞUZMAN, M. Kemal, ÖZ, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2, Gözden geçirilmiş 16. Bası, İstanbul, 2021.

ÖNOK, R. Murat, Trafik Güvenliğini Tehlikeye Sokma Suçu (TCK m.179), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt Kasım-Aralık 2015, Sayı 121.

SERTKAYA, A. Şahabettin, KARAKAYA, Dilem Aksoy, İçtihatlarla Sigorta Hukuku ve Trafik Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davaları, Ankara 2022.

SEVEN, Vural, Alkollü Araç Kullanma ile İlgili Karayolları Trafik Kanunu'nda Yapılan Değişikliğin Sigorta Şirketinin İspat Yüküne Etkisi, Dergipark Dergisi, Cevdet Yavuz'a Armağan.

TANERİ, Gökhan, TANERİ, Selman, Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Hukuki ve Cezai Açından Trafik Kazaları Sorumluluk Tazminat Sigorta Rücu Davaları, 3. Baskı, I. Cilt, İstanbul 2018.

TUZTAŞ, Hüseyin, Hüseyin, Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar Destekten Yoksun Kalma Tazminat Davaları, Ankara 2023.

YILMAZ, Hamdi, Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Motorlu Araç İşletenin Hukuksal Sorumluluğu, İstanbul 2014.

YILMAZ, Zekeriya, Trafik Kazaları ve Taşımacılıktan Doğan Hukuki Sorumluluk, Tazminat, Sigorta ve Rücu Davaları, 3. Baskı Ankara 2014.

## **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

<https://sozluk.gov.tr/>

## ***Yazar Kılavuzu***

Aşağıda belirtilen yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış yazılar, “makale sunum formu” ile birlikte e-posta yoluyla aşağıdaki adreslere gönderilebilir.

Çevirisi yapılmış makalelerin değerlendirmeye alınabilmesi için özgün metinlerin ve makale sahibinden (asıl yazar veya hak sahibi yayınevi) alınan izin yazılarının da gönderilmesi zorunludur.

Ön inceleme ve hakem değerlendirmesi doğrultusunda geliştirilmek ve/veya düzeltilmek üzere yazarlarına geri gönderilen yazılar, gerekli düzeltmeler yapılarak en geç bir ay içinde tekrar dergiye ulaştırılır. Yapılan ön incelemede işbu yazım kurallarına uygun olmadığı tespit edilen makaleler, düzeltilmesi için yazarına iade edilir ve yayım programına alınmaz.

### **Yayın İlkeleri**

1. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, hakemli bir dergi olup, yılda iki sayı olarak Haziran ve Aralık aylarında yayımlanır.
2. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır; makalenin dergimize gönderilmiş olması, yazarın bu konudaki taahhüdü anlamına gelir.
3. Makaleler, Microsoft Word programında hazırlanmış olmalıdır. Ana metin, 1,5 satır aralığı ve Times New Roman karakterinde 12 punto, dipnotlar tek satır aralığı ve Times New Roman karakterinde 9 punto olarak hazırlanmış olmalı, CD veya elektronik posta ile editöre gönderilmelidir.
4. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi'nin yazı dili Türkçedir. Makaleler Türkçe yazılmış olsalar da, her makalede en az 100, en çok 200 kelimedenden oluşan Türkçe ve İngilizce öz ile her iki dilde yazı başlığı ve beşer anahtar kelimenin makalenin başına eklenerek gönderilmesi gereklidir.
5. Yazarlar unvanlarını, çalıştığı kuruluş bilgilerini, haberleşme adreslerini, telefon numaralarını ve elektronik posta adreslerini açık ve doğru bir şekilde bildirmelidirler.
6. Yazarların, dergiye gönderdikleri yazılarının denetimini yapmış oldukları ve bu haliyle basıma hazır olarak verdikleri kabul edilir. Yayın kurulu tarafından yapılan ön incelemede, bilimsellik (alan yönünden denetim) ölçütlerine ve dergi yazım kurallarına uyulmadığı ve olağanın üzerinde yazım yanlışlarının tespit edildiği yazılar geri çevrilir. Yayın kurulu, yabancı dil özeti ve eser metninde gerekli görülen imla

düzeltilmelerini yapabilir.

7. Yayın kurulunca ilk değerlendirmesi yapılan yazılar, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılır, iki hakeme gönderilir. Hakemlere gönderilen makalelere “Makale ID” numarası verilir ve bu numaralar yazarlara bildirilir. Yazarlar, makalenin durumunu makale takip sisteminden görebilir. Yazarlara makalenin hangi hakemlere gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez. Hakemlerin raporlarında düzeltme istemesi durumunda yazar, sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklik yapabilir. Yazar, hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri yaptıktan sonra hakemlerin önerisi doğrultusunda tekrar hakem denetimine başvurulabilir. Hakemlerden biri olumlu, diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde makalenin yayımlanmasına, editör görüşüne göre karar verilir. Yayımlanmayan makaleler, yazarına geri gönderilmez. Yazara durum hakkında bilgi verilir.

8. Dergide, hakem denetiminden geçen çalışmalar dışında, kitap incelemesi, mevzuat değerlendirmesi ve bilgilendirici notlara, yargı kararı tahliline de yer verilebilir. Bu nitelikteki yazılar yayın kurulunca kabul edilebilir veya geri çevrilebilir.

9. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayım hakları İstanbul Aydın Üniversitesi’ne aittir. Yazarlar telif haklarını Üniversiteye devretmiş sayılır, ayrıca telif ücreti ödenmez.

10. Dergide yayımlanan yazıda ileri sürülen görüşler yazara aittir. Bu konuda Üniversite herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir.

11. Makalenin sonunda, makalede kullanılan kaynakların yazar soyadına göre alfabetik sıraya dizildiği kaynakçaya yer verilmelidir. Yararlanılan kaynaklara ilişkin metin içindeki atıflar, her bir sayfa sonunda dipnot olarak gösterilmelidir.

## **Yazım Kuralları**

### **I. Ana Başlık**

İçerikle uyumlu, onu en iyi ifade eden bir başlık olmalı ve koyu harflerle, sözcüklerin ilk harfi büyük olacak biçimde yazılmalıdır.

## **II. Yazar ad(lar)ı ve adres(ler)i**

Yazar(lar)ın ad(lar)ı ve soyad(lar)ı koyu, adresler ise normal ve eğik karakterde harflerle yazılmalı; yazar(lar)ın varsa görev yaptığı kurum(lar), haberleşme ve e-posta adres(ler)i ilk sayfada dipnot olarak belirtilmelidir.

## **III. Özet**

Makalenin başında, konuyu kısa ve öz biçimde ifade eden ve en az 100, en fazla 150 sözcükten oluşan Türkçe “özet” ve İngilizce “abstract” bulunmalıdır. Özet içinde, yararlanılan kaynaklara, şekil ve çizelge numaralarına değinilmemeli; dipnot kullanılmamalıdır. Türkçe ve İngilizce özetleri altında bir satır boşluk bırakılarak, en az 3, en çok 5 sözcükten oluşan anahtar sözcüklere (keywords) yer verilmelidir. Yazılan İngilizce özetin (abstract) üzerinde yazının İngilizce başlığı da verilmelidir.

## **IV. Ana Metin**

A4 sayfa boyutunda, MS Word programı, Times New Roman yazı karakteri ile 12 punto ve 1,5 satır aralığıyla yazılmalıdır. Sayfa kenarlarında üst 3 cm., alt 3 cm., sol 3 cm., sağ 3 cm. boşluk bırakılmalı ve sayfalar numaralandırılmalıdır. Yazılar Türkçe ve İngilizce özet, şekil ve tablo yazıları da dahil 6.000 (altıbin) sözcüğü geçmemelidir.

## **V. Bölüm Başlıkları**

Yazıda, sistematik bir bilgi akışı sağlamak üzere ara ve alt başlıklar kullanılabilir. Yazıdaki tüm ara (normal) ve alt başlıklar (yatık) 12 punto ile sözcüklerin yalnız ilk harfleri büyük, koyu karakterde yazılmalı; alt başlıkların sonunda iki nokta üst üste konulmamalı ve bir satır sonra devam edilmelidir.

## **VI. Kaynakça**

Yazının sonunda, yazarların soyadına göre alfabetik sırayla yazılmalıdır.

*Örnek*

**Kitaplar kaynakçada aşağıdaki şekilde yer almalıdır:**

Yazarın Soyadı, Adı, Kitabın Adı, Baskı, Yer-Yıl. Örneğin: GÜVEN, Kudret: General Principles of Turkish Law, B.2, Ankara, 2007. Yazarın eserine ilk atıf açık olarak, daha sonraki atıf usulü: GÜVEN: s.135. Aynı yazarın birden fazla kitabına atıf usulü: GÜVEN (Enerji): s.80 ve GÜVEN (Kişilik Hakları): s.65

**Makaleler kaynakça listesinde aşağıdaki şekilde yer almalıdır:**

Yazarın Soyadı, Adı, Makalenin Başlığı, Derginin İsmi, Cilt Numarası, Sayı Numarası, İlk ve Son Sayfa Numaraları. Örneğin: GÜVEN, Kudret: Türk, İsviçre ve Alman Hukukunda Boşanma Sebepleri ve Esasları Hakkında Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(2): 35-56. Yazarın eserine ilk atıf açık olarak, daha sonraki atıflarda şu şekilde yapılmalıdır: GÜVEN: s.55.

**İnternette alınan dokümanlar kaynakçada aşağıdaki şekilde yer almalıdır:**

GÜVEN, Kudret: Cinsel Kimlik Üzerinde Hak Kavramı ve Korunması: Transseksüellik ve İnterseksüellik, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1 Sa.1, s.133-176, (<http://hukuk.baskent.edu.tr/dergi/arsiv/sayi-1/3.kudretguven.pdf>, Erişim tarihi: 10 Şubat 2016), Yazarın eserine ilk atıf açık olarak, daha sonraki atıflarda şu şekilde yapılmalıdır. GÜVEN: s.135.

**İLETİŞİM BİLGİLERİ**

İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı  
Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy-Küçükçekmece/İstanbul

**PK:34295**

**Tel: 444 1 428 / Dahili: 23410**

**Faks: 0212 425 57 59**

**E-Posta:** hukukdergi@aydin.edu.tr

## ***Author's Guide***

Author's may send their articles which are prepared in accordance with the below stated publishing and editorial principles, together with the "article presentation form" via e-mail to the provided addresses.

Providing the permissions of the authors (the main author or the rightful publishing house) is obligatory for the translated texts and articles as well. The articles which are sent to their authors for further improvement and/or proofreading following the preliminary reviews and referee evaluations, must be edited accordingly and delivered back to the journal in one month at the latest.

On the other hand, the articles which are found to be conflicting with this guideline, will be returned to their authors for further proofreading and will not be issued.

### **Publishing Principles**

1. Hukuk Fakültesi is a peer-reviewed journal which is prepared and printed by Istanbul Aydin University, the Faculty of Law twice a year

(June and December).

2. The journal only accepts articles, reviews of judgement and translations, which are not published or accepted to be published previously. Articles which are created from the reports that are not published but presented in a scientific gathering can be accepted provided that the case is clearly stated in the footnote.

3. The manuscripts that are to be published in the June issue of the journal must be delivered till the 1st of April and till the 1st of October for the December issue. The manuscripts received after these dates will be evaluated for the next issue of the journal.

4. The preliminary evaluation of the manuscripts to be published are done by the Editorial Board. Those manuscripts that are evaluated by the Editorial Board and found to conform with publishing principles of the journal are sent to two different referees. Referees decide whether to publish, revise or reject the manuscripts and in each case the authors are informed.

5. In case the referee demands a revision in his report, the author is expected to change the text only within the limits given by the referee. The manuscripts that are expected to be revised must be completed and resend to the Editorial Board within 30 days. Manuscripts that are sent within the specified period will be queued to be published in the next issue. The referees who demanded the changes may also evaluate manuscript revision.

6. In case referee decides to reject the manuscript in his report, a second referee review is conducted. The manuscripts that are not returned from referee reviews within the specified period are evaluated for the next issue

of the journal unless the authors demand otherwise.

7. Editorial Board reserves the right to publish manuscripts which have positive referee reports, in the upcoming issues of the journal depending on the intensity of the related issue.

8. The manuscripts must be delivered to Istanbul Aydin University, Law Faculty Deanship prepared as a CD in addition to three other hard copies in A4 paper size, on the two of which the name of the author is not specified. The authors are expected to specify their titles, the institutions they work in, their open address, contact number and e-mail addresses.

9. A copy of the journal will be sent to the authors free of charge.

## **Editorial Principles**

### **I. Main Title**

Written in bold letters, the main title must be congruent with the text content expressing the treated subject in the best way. The main title must not exceed 10-12 words of which initials must be capitalized.

### **II. Author's Name(s) and Address(es)**

The name(s) and surname(s) of the authors must be typed in bold whereas the addresses must be typed in italic letters. If there are any, the title(s) and the workplace(s) of the authors as well as their contact information must be indicated on the first page with a footnote.

### **III. Abstract**

The article must include an abstract in both English and Turkish (özet) languages, which briefly and clearly summarizes the subject of the text and consists of at least 100 and at most 150 words. The abstract must not refer to the cited sources, figures and graphic numbers used in the text or contain footnotes. Authors must provide keywords consisting of at least 3



and at most 5 words leaving an empty line under the English and Turkish abstracts. The Turkish abstract must also have its title in Turkish.

#### **IV. Main Text**

The text must be written with Times New Roman font-type, 12-point font size leaving 1,5 space between lines and 3 cm margins on top, bottom and both sides of an A4-sized MS Word page. The pages must be numbered.

The text must not exceed 6000 (six thousand) words including its Turkish and English abstracts, figures and table contents.

#### **V. Sub-titles**

The section and sub-titles may be preferred for delivering the information in an orderly way. All the section (regular) and sub (italics) titles must be written in 12- point size, bold characters, capitalizing only the initial letters of each word in the title. Sub-titles must not be followed by a colon (: ) and the text must begin after an empty line.

#### **VI. Bibliography**

The bibliography must be given at the end of the text in an alphabetical order.

#### **CONTACT INFORMATION:**

Istanbul Aydın University, Faculty of Law

Beşyol Mah. İnönü Cad. Nu:38 Sefaköy-Küçükçekmece/İstanbul

**Postal Code:** 34295

**Tel:** 444 1 428 / 23410

**Fax:** 0212 425 57 59

**E-mail:** hukukdergi@aydin.edu.tr