



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞU

Mert İNCE

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞU

Mert İNCE

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

KABUL VE ONAY

Mert İNCE tarafından hazırlanan "Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu" başlıklı bu çalışma, 21.03.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR (Başkan)

Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR (Danışman)

Prof. Dr. İştar URHANOĞLU (Üye)

Doç. Dr. Yıldız ABİK (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

10 / 04 / 2023

Mert İNCE

1 "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Mert İNCE

ÖZET

İNCE, Mert. *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "özen sorumluluğu" başlığı altında düzenlenen ve kusursuz sorumluluğun en sık karşılaşılan türlerinden birisidir. Bu sorumlulukta gerek adam çalıştırmanın gerekse çalışanın sorumluluğun doğması bakımından kusurunun olması aranmamaktadır. Sorumluluğun doğması ile birlikte adam çalıştırın hiçbir kusuru olmasa dahi zararın tamamından sorumlu tutulmaktadır. Ancak adam çalıştırmanın sorumluluğu kurtuluş kanıtı ile yumuşatılmış bir sorumluluktur. Adam çalıştırın kendisinden beklenen objektif özen yükümlülüğüne uygun hareket etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilmektedir. Adam çalıştırının özen yükümlülüğü her iş ve işletme bakımından ayrı değerlendirilmelidir. Adam çalıştırın görülen iş veya faaliyete göre çalışanın seçiminde, emir ve talimat vermede ve gözetim ile denetimde özen yükümlülüğüne uygun hareket etmekle yükümlüdür. Aksi takdirde çalıştırın zarar gören üçüncü kişinin uğramış olduğu zararları kusuru bulunmasa da tazmin etmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışma ile adam çalıştırının sorumluluğunun niteliği, hangi durumlarda sorumluluğunun söz konusu olacağı, özen yükümlülüğünün içeriği ve sorumluluğun sonuçları yargı kararları dikkate alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Adam Çalıştırın, Kusursuz Sorumluluk, Özen Sorumluluğu, Objektif Özen Yükümlülüğü, Bağımlılık İlişkisi

ABSTRACT

İNCE, Mert. *The Responsibility of an Employer*, Master Thesis, Ankara, 2023.

The responsibility of an employer is one of the most common types of strict responsibility, which is regulated under the title of "responsibility of care" in the Turkish Code of Obligations No. 6098. In this responsibility, neither the employer nor the employee is required to have a fault in terms of the liability arising. As soon as the liability arises, the employer is held responsible for all of the damage, even if there is no fault. But the employer's responsibility is a liability softened by proof of salvation. Employer can get rid of responsibility by acting in accordance with the objective duty of care expected from him. The duty of care of the employer should be evaluated separately for each business and enterprise. The employer is obliged to act in accordance with the duty of care in the selection of the employee according to the work or activity, giving orders and instructions, and supervision and control. Otherwise, the employer is obliged to compensate the damages suffered by the third person, even if he is not at fault. In this study, it has been tried to examine the nature of the employer's responsibility, in which cases his responsibility will be in question, the content of the responsibility of care and the consequences of the responsibility, considering the judicial decisions.

Keywords

Employer, Strict Liability, Responsibility of Care, Objective Duty of Care, Subordination Relationship

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: GENEL OLARAK ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞU VE BENZER SORUMLULUK TÜRLERİYLE KIYASLANMASI	3
1.1. GENEL OLARAK	3
1.2. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ ..	5
1.3. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN TEMELİNDE YER ALAN İLKELER	13
1.3.1. Hakkaniyet İlkesi.....	13
1.3.2. Hakimiyet İlkesi	14
1.3.3. Menfaat İlkesi.....	15
1.3.4. Tehlike İlkesi.....	15
1.3.5. Özen Yükümlülüğü İlkesi	17
1.3.6. Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunun Temelinde Yer Alan İlkelerin Değerlendirilmesi	18
1.4. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN BENZER DİĞER SORUMLULUK TÜRLERİ İLE KIYASLANMASI	19
1.4.1. TBK m. 116 ile Kıyaslama.....	19
1.4.2. TMK m. 50 İle Kıyaslama.....	24
1.4.3. Kamu Görevlilerinin Fillerinden Dolayı İdarenin Sorumluluğu İle Kıyaslama.....	29
2. BÖLÜM: ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI	33
2.1. GENEL ŞARTLAR	33

2.1.1. Hukuka Aykırı Eylem	33
2.1.2. Hukuka Aykırı Eylem Sonucu Üçüncü Kişinin Uğradığı Zarar	37
2.1.3. Uygun İlliyet Bağı	39
2.2. ÖZEL ŞARTLAR	41
2.2.1. Çalıştırma İlişkisinin Varlığı	41
2.2.2. Zararın İşin Yapıldığı Esnada Ve İşle İlgili Olarak Meydana Gelmesi	48
2.2.3. Adam Çalıştırmanın Kurtuluş Kanıtı Getirememesi	51
2.2.3.1. Özen Yükümlülüğü Kavramı	52
2.2.3.2. Adam Çalıştırmanın Özen Yükümlülüğünün İçeriği.....	53
2.2.3.2.1. Çalışanın Seçiminde Özen	53
2.2.3.2.2. Talimat Vermede Özen.....	55
2.2.3.2.3. Gözetim Ve Denetimde Özen	56
2.2.3.3. Adam Çalıştırmanın TBK m. 66/3 Çerçevesinde Özen Yükümlülüğü	57
2.2.3.3.1. Hukuki Niteliği	57
2.2.3.3.2. İşletme Kavramı.....	59
2.2.3.3.3. İşletme Faaliyeti Kavramı.....	61
2.2.3.3.4. Organizasyon Sorumluluğunda Kurtuluş Kanıtı	62
3. BÖLÜM: ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	64
3.1. ADAM ÇALIŞTIRANIN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	64
3.1.1. Genel Olarak	64
3.1.2. Tazminat Davasının Tarafları.....	66
3.1.2.1. Davacı	66
3.1.2.2. Davalı	67
3.1.3. Tazminatın Türü	68
3.1.3.1. Maddi Tazminat.....	68
3.1.3.2. Manevi Tazminat.....	69
3.1.4. Tazminatın Miktarının Tespiti	72
3.1.4.1. Kusurun Rolü.....	74
3.1.4.2. Tazminattan İndirim Yapılmasını Gerektiren Nedenler	76
3.1.4.2.1. Zarar Verene İlişkin Nedenler	76

3.1.4.2.2. Zarar Görene İlişkin Nedenler	77
3.1.4.2.3. Takdiri İndirim Nedenleri	79
3.1.4.3. Ceza Mahkemesinde Verilen Kararın Hukuk Mahkemesine Etkisi.....	79
3.2. ADAM ÇALIŞTIRANIN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU VE RÜCU İLİŞKİSİ.....	82
3.2.1. Müteselsil Sorumluluk	82
3.2.1.1. Genel Olarak.....	82
3.2.1.2. Adam Çalıştıranın Müteselsil Sorumluluğu	84
3.2.2. Rücu	85
3.2.2.1. Rücunun Kapsamı Ve Halefiyet.....	85
3.2.2.2. Adam Çalıştıranın Sorumluluğunda Rücu.....	86
3.3. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNDA ZAMANAŞIMI.....	88
3.3.1. Genel Olarak	88
3.3.2. İki Yıllık Kısa Zamanaşımı Süresi	89
3.3.3. On Yıllık Uzun Zamanaşımı Süresi	91
3.3.4. Ceza Zamanaşımı Süresi	92
3.3.5. Rücu Zamanaşımı Süresi.....	94
SONUÇ.....	95
KAYNAKÇA	100
EK 1: ORJİNALLİK RAPORU.....	108
EK 2: ETİK KURUL MUAFİYET FORMU	110

KISALTMALAR

A.İ.T.İ.A	: Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi
AÜHF	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
bs.	: Bası
BTHD	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
C.	: Cilt
CGK	: Ceza Genel Kurulu
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
Çev.	: Çeviri
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
e. BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
E.	: Esas
E.T	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
Hk.	: Hakkında
HGK	: Hukuk Genel Kurulu

HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBK	: İctihadı Birleştirme Kurulu
İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KTK	: Karayolları Trafik Kanunu
m.	: Madde
MÜHF-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vd.	: ve devamı
vs.	: vesaire
Yarg.	: Yargıtay
yy	: yüzyıl

GİRİŞ

Adam çalıştırmanın sorumluluğu TBK m. 66'da kusursuz sorumluluk türleri içinde düzenlenen ve uygulaması çok olan bir sorumluluk türüdür. Gelişmiş ülkelerde sorumluluk sadece kusurlu eylemlerden doğmamaktadır. Çünkü bu ülkelerde teknolojik gelişmeler, makineleşme ve endüstriyel gelişmeler sonucu, sosyal ilişkilerin artması neticesinde kusura dayalı sorumluluk zararın tazmin edilmesi bakımından yetersiz kalmaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümünde öncelikle adam çalıştırmanın sorumluluğunun tarihçesi, sorumluluğun ortaya çıkış nedenleri ve hukuki niteliği açıklanmıştır. Adam çalıştırmanın sorumluluğunun Türk Borçlar Kanunu sisteminde hangi konumda olduğu, bu konumundan dolayı uygulanması gereken hükümlerin neler olduğu detaylı bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır. Bu anlatımlardan sonra adam çalıştırmanın sorumluluğunun ortaya çıkmasında etkili olan düşünce ve ilkelerin neler olduğu, söz konusu düşünce ve ilkelerin sorumluluğun gelişimine olan etkileri ele alınmıştır. Çünkü TBK m. 66'daki sorumluluğun temelinde yer alan her ilke, kusursuz sorumluluk türlerinin oluşumunda doğrudan etkili olmuştur.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu, diğer benzer sorumluluk türleriyle sıklıkla karıştırılabilmektedir. Zarar gören açısından doğru hükümlerin uygulanması ve zararın tazmininin en iyi şekilde sağlanabilmesi için bu sorumluluğun benzer sorumluluk türleriyle benzerliklerinin ve farklılıklarının iyi ayırt edilmesi gerekir. En çok karışıklığa sebep olan sorumluluk türlerinin TBK m. 116'da düzenlenen ifa yardımcılarının eylemlerinden dolayı sorumluluk, TMK m. 50'deki tüzel kişilerin organlarının eylemlerinden dolayı tüzel kişinin sorumluluğu ve kamu görevlilerinin fiillerinden dolayı idarenin sorumluluğu olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle özellikle bu sorumluluk türleri ile TBK m. 66'daki adam çalıştırmanın sorumluluğu arasındaki benzerlikler ve farklar, yukarıda sözü edilen ilkeler ve yargıdaki uygulamalar ile birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde adam çalıştırmanın sorumluluğuna yol açan şartlar genel şartlar ve özel şartlar olarak, doktrindeki görüşler ile yargı kararları dikkate alınarak ayrı ayrı incelenmiştir. Adam çalıştırmanın sorumluluğunun genel şartları kusur dışında, haksız fiilin oluşumuna sebep olan unsurlarla aynıdır. Özel şartlar ise adam çalıştırmanın sorumluluğunun ortaya çıkması için genel şartlardan sonra varlığı aranan şartlardır. Özel şartların tamamının somut olayda mevcut olmasına rağmen genel şartlardan birinin eksikliği, mesela illiyet bağının kesilmesi veya hukuka uygunluk nedenlerinden birisinin varlığı, sorumluluğun doğmasına engel olmaktadır.

Yeni kanunda TBK m. 66/3 hükmü ile birlikte adam çalıştırmanın sorumluluğu başlığı altında “organizasyon sorumluluğu” olarak da adlandırılan bir sorumluluk türü düzenlenmiştir. Bu sorumluluk türü, alınması gereken önlemlerin çeşitliliği ve sorumluluğun organizasyon eksikliğinden kaynaklanması nedeniyle, adam çalıştırmanın sorumluluğunun şartları bölümünde fakat şartlardan bağımsız olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise adam çalıştırmanın sorumluluğuna bağlanan hüküm ve sonuçlar Borçlar Hukuku'nun genel ilkeleriyle birlikte incelenerek açıklanmıştır. Adam çalıştırmanın sorumluluğunun en önemli sonucu tazminat yükümlülüğüdür. Tazminat davasında davacı ile davalı tarafı kimlerin oluşturabileceği, tazminatın türü ve miktarının tespiti bu bölümde, yine yargı kararlarına bolca yer verilerek anlatılmıştır.

Adam çalıştırınla birlikte kimlerin sorumlu olduğu, zarar görenin hangi zararının tazmini için kimlere, hangi oranda başvurabileceği adam çalıştırmanın müteselsil sorumluluğu ve rücu ilişkisi başlığı altında açıklanmıştır. Son olarak ise zarar görenin tazminat talebinin bağlı olduğu zamanaşımı süreleri, sürelerin nasıl hesaplanacağı ve sürelerin başlangıcında önem arz eden noktalar dikkate alınarak detaylı bir şekilde incelenmiş; çalışma bu şekilde tamamlanmıştır.

1. BÖLÜM: GENEL OLARAK ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞU VE BENZER SORUMLULUK TÜRLERİYLE KIYASLANMASI

1.1. GENEL OLARAK

19. yy'ın ortalarına doğru sanayi ve teknoloji alanında yaşanan olağanüstü gelişmeler ve makineleşmeyle birlikte insanlar arasındaki sosyal ilişkiler de önemli ölçüde gelişme göstermiş ve tehlike ile zarar olasılığının artmasıyla beraber kusura dayanan sorumluluk zararın tazminini karşılama bakımından eksik görülmeye başlanmıştır¹. Tehlike olasılığı yüksek olmasına rağmen, makineleşme ve gelişen teknolojiden faydalanmamak da pek mümkün olmamıştır². Modern toplumda büyüyen işletmeler ve komplike hale gelen sosyal ilişkiler sonucunda kusurun rolü çok azalmış³, hatta kusurun olup olmadığı, kusurlu eylemi kimin gerçekleştirdiğinin tespiti giderek güçleşmeye başlamıştır⁴. Söz konusu eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesine yönelik olarak, birtakım sosyal düşünceler ve hakkaniyet ilkesi gereği kusuru bulunmayan bazı kişilerin de sorumlu

¹ **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 568; **Karahasan**, Mustafa Reşit: Sorumluluk Hukuku (6.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 1049; **Tunçomağ**, Kenan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. I, Sermet Matbaası, İstanbul, 1976, s. 528; **Tandoğan**, Haluk: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s. 91; **Tekinay**, Selahattin Sulhi/**Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1 (5.bs.), Fakülteler Matbaası, İstanbul, s. 671; **Schwarz**, Andreas B.: Borçlar Hukuku Dersleri C. 1 (Çev.: Bülent Davran), Kardeşler Basımevi, İstanbul, 1948, s. 101.

² **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 92.

³ **Eren**, Borçlar Genel, s. 568; “Sorumluluk için mutlaka kusurun aranması bazı hâllerde modern tekniğin ve makineleşmenin icaplarına yabancı düşmektedir. Bu sebeple hukukun, esas prensibi olan kusur sorumluluğu yer yer zayıflamış hatta bazı hâllerde tamamen ortadan kalkarak yerini kusursuz sorumluluğa terk etmiştir. Teknik ilerlemeler ve ona bağlı olan tehlikelerin artması karşısında, kusura dayanan subjektif sorumluluk artık, yalnız başına, zarar görenlere etkili bir koruma sağlamaya elverişsiz ve dolayısıyla adaleti gerçekleştirmek bakımından yetersiz kalmıştır. Kusur yoksa sorumlulukta ortaya çıkmaz görüşü artık geçerliliğini kaybetmiştir.” Yarg. HGK T. 13.06.2019 E. 2017/124 K. 2019/657 E.T: 10.02.2021 www.hukukturk.com

⁴ **Çelik**, Nazlı Hilal: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2015, s. 9; **Tunçomağ**, s. 528; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 92.

olması gerektiği kabul edilerek⁵ kusursuz sorumluluk halleri hukukumuzda dahil olmuştur.

Diğer yandan iş bölümü ihtiyacı gelişen teknoloji ve günümüz koşulları ile birlikte gitgide artmakta, görülen işin büyüklüğü, niteliği ve uzmanlık gerektirmesi başkalarının emeğinden faydalanmayı zorunlu hale getirmektedir. Başkalarının emeği sonucu fayda sahibi olan adam çalıştıranların da işlerini gördürdüğü kişilerin eylemleri nedeniyle bir zarar meydana geldiğinde sorumlu olması gerekmektedir⁶. Adam çalıştıranın sorumluluğunun en temelinde yatan düşüncelerden birisi de çalıştıranın adam kullanarak elde ettiği fayda ve menfaatin karşılığı olarak çalışanın gördüğü iş nedeniyle ortaya çıkardığı zararlardan sorumlu tutulması gerektiğidir⁷.

Kusur sorumluluğu yukarıda anlatılan nedenlerden dolayı bazı zararların karşılanması bakımından yetersiz olsa da kişiyi dikkatli olmaya sevk eder ve asıl sorumluluk kusur sorumluluğudur⁸.

Kural olarak herkes kendi haksız fiilinden sorumlu olmakla birlikte, bazı istisnai hallerde şahısların başkasının eyleminden dolayı sorumluluğu meydana gelmektedir⁹. Adam çalıştıranın sorumluluğu da başkasının eyleminden sorumluluğun en önemli örneklerinden birisidir.

Adam çalıştıranın sorumluluğu, e. BK'nun 55. Maddesinde "istihdam edenlerin mes'uliyeti" başlığı altında düzenlenmişti. Adam çalıştıran yerine "istihdam eden",

⁵ **Kılıçoğlu**, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 415.

⁶ **Kılıçoğlu**, s. 427.

⁷ **Dalamanlı**, Lütfü/**Kazancı**, Faruk/**Kazancı**, Muharrem: İlmî ve Kazai İçtihatlarla Açıklamalı Borçlar Kanunu C. 1, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s. 907; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 93.

⁸ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 93.

⁹ **Yılmaz**, Necla: Adam Çalıştıranın Sorumluluğu, Galatasaray Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014, s. 6.

çalıştırılan yerine “mahiyetinde istihdam ettiği kimseler ve amele” kavramları kullanılmıştı. e. BK m. 55’ten farklı olarak TBK m. 66 ile getirilen en önemli değişiklik ise m. 66/3’te düzenlenen “organizasyon sorumluluğu” olmuştur¹⁰.

Çalışan ile adam çalıştıran arasındaki hukuki ilişki kamu hukukundan kaynaklanabileceği gibi özel hukuktan da kaynaklanabilir. TBK m. 66’da yer alan adam çalıştıran ile çalışan arasındaki ilişki ise özel hukuktan kaynaklanan ve bağımlılık unsurunun ön planda olduğu bir ilişkidir¹¹.

TBK m. 66’da düzenlenen adam çalıştıranın sorumluluğu hükümleri, aksi öngörülmediği sürece TBK m. 116’da yer alan yardımcı kişinin davranışından sorumluluk halleri bakımından da uygulanabileceğinden bu hükümlerin genel bir kural niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür¹².

1.2. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Doktrinde hukuki sorumluluk “geniş anlamda”, “dar anlamda” ve “en dar anlamda” üçlü ayrıma tabi tutulmuştur. Geniş anlamda sorumluluğa kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk yanında sözleşmeden doğan sorumluluk da dahilken dar anlamda sorumluluk haksız fiil sorumluluğudur, sözleşmeden doğan sorumluluğu içermez¹³. En dar anlamda sorumluluktan ise kusursuz sorumluluk halleri anlaşılmaktadır.

Haksız fiil sorumluluğu kusura dayanan sorumluluk ve kusursuz sorumluluk halleri olmak üzere ikiye ayrılır. Kusursuz sorumluluk halleri de esasen haksız fiil sorumluluğu

¹⁰ Organizasyon sorumluluğu eski kanunda bağımsız olarak düzenlenmemiş olsa dahi Yargıtay’ın eski tarihli kararlarında da bu sorumluluğa yer verildiği görülmektedir. Bkz. Yarg. 4. HD T. 10.02.1978 E. 1977/11751 K. 1978/10809 E.T: 15.02.2021 www.hukukturk.com

¹¹ **Eren**, Borçlar Genel, s. 706.

¹² **Antalya**, Osman Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. V/1,2 (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 329; **Eren**, Fikret/**Dönmez**, Ünsal: Eren Borçlar Hukuku Şerhi Cilt II m. 49-82 (1.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 1479.

¹³ **Antalya**, s. 47.

olmakla birlikte, haksız fiilin unsurları içerisinde yer alan kusur bu sorumluluğun ortaya çıkması bakımından aranmamaktadır. Diğer unsurlar olan haksız eylem, hukuka aykırılık, zarar ve illiyet bağı ise kusursuz sorumluluk bakımından da varlığı şart olan unsurlardır¹⁴.

Haksız fiil sorumluluğunda esas olan kusur sorumluluğudur, nitekim TBK m. 49 hükmünde haksız fiilin unsurlarından birisi olarak da kusur belirtilmiştir. Kusurun “kast” veya “ihmal” şeklinde görülmesi mümkün olmakla birlikte, kusurun derecesi özellikle tazminat miktarının hesabında dikkate alınmakta¹⁵, bunun yanında kusur manevi tazminatın belirlenmesi bakımından da önemli olmaktadır¹⁶.

Haksız fiil ile ilgili sorumluluk türleri sadece TBK’da düzenlenmemiş; Türk Medeni Kanunu gibi diğer kanunlarda da haksız fiil sorumluluğunun kaynağını oluşturan hükümlere yer verilmiştir¹⁷.

e. BK m. 55’teki ifadesiyle “istihdam edenlerin mes’uliyeti”, yani adam çalıştırmanın sorumluluğu TBK’nun 66. Maddesinde kusursuz sorumluluk halleri arasında düzenlenmiştir. Kusursuz sorumluluk hukukumuzda istisnai bir sorumluluk biçimi olduğundan, bu hallerin kanunda açıkça düzenlenmiş olması gerekir¹⁸.

Kusursuz sorumlulukta kusura dayanan sorumluluktan farklı olarak zarara uğrayan üzerinden hareket edilir ve onun zararının giderilmesi amaçlanır. Kusura dayalı

¹⁴ **Kılıçoğlu**, s. 415.

¹⁵ **Deschenaux, Henri/Tercier, Pierre**: Sorumluluk Hukuku (Çev.: Salim Özdemir), Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1983, s. 54.

¹⁶ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 108.

¹⁷ Bu hükümlerin neler olduğu ve hangi kanunlarda düzenlendiği ile ilgili bkz. **Olgaç**, Senai: Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1976, s. 933 vd.; **Antalya**, s. 48.

¹⁸ **Okyar**, Dila: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu (TBK m.66) (1.bs.), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 10.

sorumlulukta ise zarar verenin kusuru, eyleminden dolayı kınanabilirliği araştırılmaktadır¹⁹.

Kusursuz sorumluluk için “objektif sorumluluk” ve “sebepl sorumluluğu” gibi ifadelerin de tercih edildiği görölmektedir²⁰. “Sebepl sorumluluğu” ifadesinin tercih edilmesinin nedeni ortaya çıkan zarar ile olay arasında illiyet bağının bulunmasının sorumluluğun doğması için yeterli olmasıdır²¹. Objektif sorumluluk olarak adlandırılmasının nedeni ise zarara sebepl olan kişinin davranışının sübjektif, yani kişiyeye bağlı olan yönünün sorumluluğun ortaya çıkmasında bir etkisinin bulunmamasıdır²².

Sebepl sorumluluğu da kendi içerisinde olağan sebepl (özen) sorumluluğu ve ağırlaştırılmış sebepl sorumluluğu olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Her ikisinde de sorumluluğun kaynağı özen yükümlölüğünün ihlali olmakla birlikte, ağırlaştırılmış sebepl sorumluluğunda olağan sebepl sorumluluğundan farklı olarak sorumlu kişiyeye kurtuluş kanıtı getirme olanağı tanınmamıştır²³. Hukukumuzda ağırlaştırılmış sebepl sorumluluđuna²⁴ TBK m. 69 yapı malikinin sorumluluđu²⁵ ve 2918 sayılı KTK m. 85’te düzenlenen motorlu araç işletenin sorumluluğu; olağan sebepl sorumluluğu hallerine ise TBK m. 66 adam çalıştırmanın sorumluluğu, TBK m. 67 hayvan bulduranın sorumluluğu ve TMK m. 369 ev başkanının sorumluluğu örnek olarak gösterilebilir.

¹⁹ **Tunçomağ**, s. 532.

²⁰ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 671.

²¹ **Türkmen**, Ahmet: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Organizasyon Sorumluluğu (TBK m. 66/III), İÜHFM C. 70, S.2, İstanbul, 2012, s. 257-284, s. 259.

²² **Deschenaux/Tercier**, s. 18.

²³ **Antalya**, s. 324.

²⁴ Doktrinde ve uygulamada noterlerin hukuki sorumluluğu da ağırlaştırılmış sebepl sorumluluğu olarak kabul edilmektedir. Bkz. Noterlik Kanunu m. 162; Yarg. 3. HD T. 02.10.2014 E. 2014/4706 K. 2014/12966 E.T: 13.03.2021 www.hukukturk.com

²⁵ “... bina ve yapı eserlerinden doğan sorumluluğa” ilişkin olarak, kusursuz sorumluluk/ağırlaştırılmış sebepl/ağırlaştırılmış objektif sorumluluğa ilişkin kuralların uygulanacağında doktrinde ve uygulamada görüş birliği bulunmaktadır.” Yarg. HGK T. 13.06.2019 E. 2017/124 K. 2019/657 E.T: 15.03.2021 www.hukukturk.com

Sebep sorumluluğu çoğu zaman başkalarının davranışlarından dolayı ortaya çıkmaktadır. Zarara sebep olan olay beklenmedik hal sebebiyle ortaya çıkmış olsa dahi sebep sorumlusu zararı tazmin etmelidir. Hatta bu nedenle sebep sorumluluğunu “beklenmeyen hal sorumluluğu” olarak isimlendiren yazarlar da mevcuttur²⁶.

Kusurun aranmaması tüm sebep sorumluluğu türleri bakımından geçerli ve ortak bir özelliktir. Sebep sorumluluğu türleri bakımından önemli olan objektif bir olgunun varlığıdır. Sorumluluğun doğmasına objektif özen yükümlülüğünün ihlali, çok tehlikeli bir işletme sahibi olmak gibi durumlar sebebiyet vermektedir²⁷.

Hukuki sorumluluğun sözleşmeden doğduğu hallerde borçlu sözleşmeye aykırılık sebebiyle yardımcı kişilerin eylemlerinden dolayı mutlak olarak sorumludur, borçlunun gerekli dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davrandığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilmesi mümkün değildir. Oysa adam çalıştırmanın sorumluluğu kurtuluş kanıtı ile hafifletilmiş şekilde düzenlenmiştir²⁸.

Borca aykırı bir davranış ile genel davranış normuna aykırı davranışın aynı zarar verici olayda birleşmesi durumunda sözleşme sorumluluğu ile haksız fiil sorumluluğu yarışmaktadır²⁹. Zarar gören zararını iki sorumluluk türünden birine dayanarak tazmin edebilecektir³⁰.

²⁶ **Tiftik**, Mustafa: Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1994, s. 39.

²⁷ **Tiftik**, s. 38.

²⁸ **Tunçomağ**, s. 534.

²⁹ **Eren/Dönmez**, s. 1406; TBK m. 60'a göre “*Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilir hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir.*” Bkz. Yarg. HGK T. 28.02.2018 E. 2017/603 K. 2018/414 E.T: 18.03.2021 www.hukukturk.com

³⁰ Haksız fiil sorumluluğu ile sözleşme sorumluluğunun yarıştığı durumlarda, zarar gören haksız fiil sorumluluğuna dayanırsa zarar verenin kusurunu kendisi ispat edecektir. Sözleşme sorumluluğunda ise borca aykırı hareket eden kişi kusursuz olduğunu ispat edecektir. Yine zamanaşımı, borca aykırılıkta on yıl olduğu için, sözleşmeye dayalı sorumluluğa dayalı olarak tazminat talebinin zarar gören bakımından daha lehe olduğu söylenebilecektir. Ancak her somut

Kusursuz sorumluluk halleri doktrinde bazı yazarlarca “olağan sebep sorumluluğu” ve “tehlike sorumluluğu” olarak ikili şekilde kategorize edilmiştir³¹. Ancak 6098 sayılı TBK kusursuz sorumluluk hallerini “hakkaniyet sorumluluğu”, “özen (olağan sebep) sorumluluğu” ve “tehlike sorumluluğu” olmak üzere üç ana başlıkta düzenlenmiştir. Özen sorumluluğu başlığı altında ise “adam çalıştıranın sorumluluğu”, “hayvan bulunduranın sorumluluğu” ve “yapı malikinin sorumluluğu” hükme bağlanmıştır.

Özen sorumluluğu kusursuz sorumluluğun en hafif biçimidir. Kusur sorumluluğu ile tehlike sorumluluğu arasında yer alıp³², iki sorumluluk türüne de oldukça yakınlaşan ve karıştırılma ihtimalinin söz konusu olduğu bir sorumluluk türüdür.

Adam çalıştıranın sorumluluğu kusursuz bir hukuki sorumluluk olarak düzenlenmiş olduğundan, adam çalıştıran ayırt etme gücüne sahip olmasa yahut gerekli özen yükümlülüğünü göstermemesi kusur kabul edilebilecek bir seviyede olmasa dahi yine de sorumluluğu gündeme gelecektir³³. Sorumluluğun meydana gelmesi bakımından çalıştıranın kusurunun bulunmasının şart olmadığı gibi çalışanın kusurunun bulunması da şart değildir³⁴. Çalıştıranın kusuru yoksa ve şayet zarar görenin de zararın ortaya çıkmasında bir kusuru bulunmuyorsa, adam çalıştıran zararın tamamından sorumlu olacaktır³⁵. Ancak burada zarar görenin kusurunun bulunup bulunmamasının sorumluluğun ortaya çıkmasına etki etmediği, tazminatın hâkim tarafından tayininde etkili olduğu unutulmamalıdır.

Adam çalıştırandan beklenen dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranarak zararın ortaya çıkmasını engellemektir. Dikkat ve özenin derecesi her somut olay, iş ve işletme

olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği, bahsedilen lehe olma durumunun mutlak olmadığı unutulmamalıdır.

³¹ **Antalya**, s. 58.

³² **Eren**, Borçlar Genel, s. 572.

³³ **İnan**, Ali Naim: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (3.bs.), AÜHF Yayınları, Ankara, 1984, s. 287.

³⁴ Yarg. İBK T. 27.03.1957 E. 1957/1 K. 1957/3 E.T: 24.03.2021 www.hukukturk.com

³⁵ **Dalamanlı/Kazancı/Kazancı**, s. 908.

bakımından ayrı ayrı değerlendirilmeli ve belirlenmelidir. Bu nedenle kanunda “durumun ve işin gerektirdiği bütün dikkat ve özen” denilmiş, her durum ve işin kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir³⁶.

1881 yılında kabul edilen İsviçre Borçlar Kanunu’nun ilk halinde her ne kadar çalışanın kusurunun adam çalıştırmanın sorumluluğu için şart olduğu düşünülmüş ise de zamanla böyle bir şarta gerek olmadığı hukukçularca anlaşılmış, nitekim 1911 tarihli değişiklik bu hususa dikkat edilerek hazırlanmıştır³⁷.

Adam çalıştırarak çalıştırdığı kişiyi seçerken, ona talimat verirken ve onu denetlerken özen yükümlülüğüne uygun davranmalıdır. Adam çalıştırmanın sorumluluğu ilk başlarda kusur karinesine dayandırılmış³⁸, çalıştırmanın uyması gereken dikkat ve özen yükümlülüğüne uymadığı ve kusurlu bulunduğu varsayımından hareket edilmiştir³⁹. Diğer görüştekiler ise adam çalıştırmanın sorumluluğunun esasını kusur karinesine bağlı olarak görmemiş, sorumluluk için çalışanın ve çalıştırmanın kusurlu olması şartını aramamıştır⁴⁰. Nitekim Yargıtay da 27.03.1957 tarihli İBK kararı ile bu görüşü desteklemiştir⁴¹. Yani bu görüşe ve Yargıtay’a göre, adam çalıştırarak hiçbir kusuru bulunmasa, dikkat ve özen yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmiş olsa bile, TBK m. 66 uyarınca sorumluluğu ortaya çıkacaktır.

³⁶ **Oğuzman**, M. Kemal/Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (10.bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s. 139.

³⁷ **Karahasan**, Sorumluluk Hukuku, s. 1050.

³⁸ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 109.

³⁹ **Feyzioğlu**, Feyzi Necmeddin: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1 (2.bs.), İÜHF Yayınları, İstanbul, 1976, s. 615; **Tiftik**, s. 43.

⁴⁰ Reisoğlu’na göre de TBK m. 66’daki sorumluluk kusur karinesine değil özen borcunun yerine getirilmemesine dayanmaktadır. Bkz. **Reisoğlu**, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (21.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 176-177; **Feyzioğlu**, s. 616.

⁴¹ Yarg. İBK T. 27.03.1957 E. 1957/1 K. 1957/3 E.T: 24.03.2021 www.hukukturk.com

Kusur karinesine dayanan sorumlulukta kusur sorumluluğundan farklı olarak ispat yükü tersine çevrilmiştir. Kusur sorumluluğunda ispat yükü zarar görene aitken kusur karinesine dayanan sorumlulukta ispat yükü zarar verene yüklenmiştir⁴².

Gerçekten de sorumluluk objektif özen yükümlülüğünün ihlaline dayandığından, kusur sorumluluğu ile çok yakın bir bağ içerisinde. Ancak objektif özen yükümlülüğünün ihlali kusur derecesine ulaşmamış olabilir yahut adam çalıştıran temyiz kudretine sahip bulunmayabilir. Yine işlerin yönetimi ve organizesi işinde uzman bir yardımcıya bırakılabilir ve kendisinin kusuru olmasa da yardımcısının özen yükümlülüğünün ihlali sonucunda zarar ortaya çıkabilir⁴³. Dolayısıyla sorumluluk çalıştıran veya çalışan kişinin kusurundan bağımsız olarak doğmakta⁴⁴, uygun illiyet bağının varlığı sorumluluk için yeterli olmaktadır⁴⁵. TBK m. 66 ile adam çalıştıranın sorumluluğu kusursuz sorumluluk halleri başlığı altında düzenlenerek bu sorumluluğun ispat yükünün ters çevrilmiş bir kusur sorumluluğu mu olduğu yoksa objektif özen yükümünün ihlalinden doğan kusursuz bir sorumluluk mu olduğu tartışmaları son bulmuştur.

Adam çalıştıranın sorumluluğu tehlike sorumluluğundan da farklıdır. Zira tehlike sorumluluğunda kişiye bir özen ödevi yüklenmiş değildir. Bu sorumluluk için tipik tehlike kaynağı olan bir faaliyet veya işletmenin bulunması ve bu faaliyet veya işletmenin etkinliği sonucunda ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının mevcut olması gerekmektedir⁴⁶. Adam çalıştıranın sorumluluğunda tehlike sorumluluğundan farklı olarak bir işin görülmesinde, çalışanların yardımından faydalanmak çok büyük bir

⁴² **Eren**, Borçlar Genel, s. 572.

⁴³ **Tiftik**, s. 43.

⁴⁴ “...adam çalıştıranın sorumluluğu kendisinin veya emrinde çalışan yardımcı kişinin kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın kusurdan bağımsız olarak doğmaktadır.” Yarg. 3. HD T. 17.04.2019 E. 2019/69 K. 2019/3510 E.T: 15.04.2021 www.hukukturk.com

⁴⁵ **Eren**, Borçlar Genel, s. 707.

⁴⁶ **Eren**, Borçlar Genel, s. 707; **Antalya**, s. 324.

tehlike ve zarar olasılığı yaratmamaktadır⁴⁷. Bunun yanında, adam çalıştırmanın sorumluluğu kurtuluş kanıtı getirilebilen bir sorumluluk türüken, tehlike sorumluluğunda kurtuluş kanıtı getirme imkânı bulunmamakta, sadece nedensellik bağını kesen durumların mevcut olması halinde sorumluluktan kurtulma mümkün olmaktadır.

Adam çalıştırmanın üçüncü kişiye verilen zarar yönünden ve bu zarar dolayısıyla kusuru bulunsa dahi, kendisi yine TBK m. 66 hükmü gereğince sorumlu olacaktır. Ancak kusurunun bulunması, her ne kadar sorumluluğunu etkilemese de kurtuluş kanıtını, tazminatın belirlenmesini ve rücu ilişkisini etkileyecektir⁴⁸.

Kanunda özen sorumluluğu başlığı altında düzenlenen ev başkanının sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu ve hayvan bulunduranın sorumluluğu, kurtuluş kanıtı getirilebilen kusursuz sorumluluk türleridir. TBK m. 66 ile adam çalıştırmanın sorumluluktan kurtulması bakımından özel kurtuluş kanıtı düzenlenmiş, e. BK m. 55'te yer alan ve nedensellik bağının kesilmesi ile alakalı bulunan genel kurtuluş kanıtına yer verilmemiştir⁴⁹.

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun kanunda kurtuluş kanıtı getirilebilen sorumluluk türleri arasında düzenlenmesinin en önemli amaçlarından birisi adam çalıştırmanın tehlikeyi ve zararı önleyecek tedbirler sayesinde sorumluluktan kurtulacağını düşünmesini ve böylece gerekli dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranmasını sağlamaktır⁵⁰.

⁴⁷ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 109; **Oğuzman/Öz**, s. 140; Yargıtay 27.03.1957 tarihli 1/3 sayılı İBK ile adam çalıştırmanın sorumluluğunu tehlike sorumluluğu olarak görmüştür.

⁴⁸ **İnan**, s. 287.

⁴⁹ **Antalya**, s. 328.

⁵⁰ **Karahasan**, Sorumluluk Hukuku, s. 1051.

1.3. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN TEMELİNDE YER ALAN İLKELER

1.3.1. Hakkaniyet İlkesi

Hakkaniyet ilkesinin temelinde yatan fikir, zararın ortaya çıkmasına kusuru bulunmaksızın sebep olan kimsenin, hakkaniyetin gerektirdiği durumlarda zararı tazmin etmesi gerekliliğidir⁵¹. Bu ilke bakımından zarar verenin ve zarar görenin ekonomik durumları önem arz eder.

Hakkaniyet ilkesi esasen ayırt etme gücü bulunmayanların verdikleri yahut zorunluluk halinde verilen zararların tazmini bakımından etkili olmaktadır⁵². Dolayısıyla bu ilke TBK m. 65’te düzenlenen “hakkaniyet” sorumluluğunun temelini oluşturmaktadır.

Tehlike sorumluluklarında da tehlikeli işletme veya faaliyet işletenlerin genelde ekonomik açıdan güçlü kişiler olmasından bu kişilerin sorumluluğunda tehlike düşüncesi yanında hakkaniyet düşüncesinin de dikkate alındığı söylenebilmektedir⁵³.

Hakkaniyet ilkesi bazen doğrudan, bazen dolaylı şekilde görülse de tüm kusursuz sorumluluk hallerinin temelinde yer almış, adam çalıştırmanın sorumluluğunun doğması bakımından da etkili olmuştur⁵⁴.

Adam çalıştırın çalışana göre çoğu zaman ekonomik yönden güçlü konumdadır ve hakkaniyet ilkesi gereği çalışanın verdiği zararı karşılamalı, sorumluluğu

⁵¹ **Tiftik**, s. 37.

⁵² **Tandoğan**, Haluk: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s. 5; **Tiftik**, s. 37.

⁵³ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 5; **Tiftik**, s. 37.

⁵⁴ **Okyar**, s. 25.

üstlenmelidir⁵⁵. Nitekim doğal olarak ekonomik açıdan daha zayıf konumda bulunan çalışandan zararın tamamını tazmin etmesi her zaman beklenemeyecektir.

1.3.2. Hakimiyet İlkesi

Hakimiyet ilkesine göre hakimiyet sahibi kişi, hakimiyet alanı içerisinde bulunan “kişi” veya “şey” lerin başkalarına vermiş oldukları zararlardan sorumlu tutulmalıdır⁵⁶. Çünkü hakimiyet sahibi kişi, o “kişi” veya “şey” üzerinde çok önemli iki yetki olan gözetim ve denetim yetkisine sahiptir. Gözetim ve denetim yetkisi sayesinde gerekli dikkat ve özeni göstererek zararın doğmasını engelleyebilmekte, engelleyemese de zararı azaltabilmektedir⁵⁷.

Hakimiyet ilkesi özellikle TMK bakımından ev başkanının; TBK bakımından adam çalıştırmanın, hayvan bulunduranın ve yapı malikinin sorumluluğunun doğmasında etkili olmuştur.

Hakimiyet ilkesince adam çalıştırın, çalıştırdığı kişiler vasıtasıyla egemenlik alanını iradi bir biçimde genişletmektedir. Genişlemenin sonucu olarak da çalıştırdığı kişilerin vermiş oldukları zararlardan dolayı sorumluluğu ortaya çıkmaktadır⁵⁸.

Tehlikeyi ve zararın doğmasını en iyi önleyecek kişi hakimiyet sahibi kişidir. Hakimiyet sahibi kişiye sorumluluk yükletilerek hem zararın önüne geçilmesi bakımından caydırıcılık oluşmakta, hem de sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır⁵⁹.

⁵⁵ **Deschenaux/Tercier**, s. 67; **Yılmaz**, s. 20; Yarg. İBK T. 27.03.1957 E. 1957/1 K. 1957/3 E.T: 24.03.2021 www.hukukturk.com

⁵⁶ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 5; **Karahasan**, Sorumluluk Hukuku, s. 1050.

⁵⁷ **Tiftik**, s. 37.

⁵⁸ **Okyar**, s. 25.

⁵⁹ **Kara Kılıçarslan**, Seda: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2016, s. 19.

1.3.3. Menfaat İlkesi

Menfaat ilkesine göre, telafi edici adaletin bir görünümü olarak, bir kişi veya bir şeyden fayda sağlayan kişi, o kişi veya şeyin neden olduğu zararlara katlanmakla yükümlüdür⁶⁰.

Adam çalıştıran faaliyetini başkalarının yardımıyla yürütürken aynı zamanda üçüncü kişilerin zarar görme riskinin artmasına sebebiyet vermektedir. Söz konusu riski üstlenmesi gereken kişi ise adam çalıştıran olmalıdır⁶¹.

Yargıtay'ın 27.03.1957 tarihli 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da sorumluluğun temeli olarak “*nimet külfete göredir*” ilkesi esas alınmış, başkasının emeğinden faydalanan kimsenin ortaya çıkan zararlardan da sorumlu olmasının hakkaniyete uygun olacağı vurgulanmıştır⁶².

Sözü edilen kararda belirtildiği gibi “*nimet külfete göredir*” esas, hakkaniyet düşüncesinin de bir gereği olduğundan, hakkaniyet ilkesiyle yakından ilgilidir.

1.3.4. Tehlike İlkesi

Tehlike ilkesi, kişinin can ve mal güvenliğini tehdit eden ve zarar doğurabilen tehlikeli işletmeler ve faaliyetler nedeniyle kabul edilmiş bir ilkedir⁶³. İşletme ve faaliyetleriyle

⁶⁰ **Oser, Hugo/Schönenberger, Wilhelm:** Borçlar Hukuku İkinci Kısım (Çev.: Recai Seçkin), Yeni Cezaevi Basımevi, Ankara, 1950, s. 507; **Deschenaux/Tercier**, s. 67; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 5.

⁶¹ **Okyar**, s. 26.

⁶² İlgili kararda “... Bu 55. madde hükmünün kusura değil, sadece içtimai tehlike esasına dayandığı kabul edilince, bir kimsenin bir işini görmeye vazifelendirdiği diğer kimsenin bu işi görmesi dolayısıyla meydana gelen zarardan ne kendisinin ne de işi görenin herhangi bir kusuru aranmaksızın mesul tutulacağı neticesine varılır. Bu esas, (*Nimet külfete göredir*) şeklinde de anlatabilir; gerçekten, bir kimseyi işinde kullanarak onun emeğinden faydalar sağlayan kimsenin, kullanılan adamın işini gördüğü sırada sebebiyet verdiği zararlardan da mesul tutulması yani elde ettiği nimete karşılık külfete de katlanması hakkaniyete uygundur.” denilmektedir.

⁶³ **Kılıçoğlu**, s. 417.

başkaları bakımından yoğun tehlike oluşturan kişiler, tehlikeden dolayı ortaya çıkan zararı tazmin etmelidirler⁶⁴.

Tehlike ilkesi, tehlike sorumluluğu hallerinin ortaya çıkmasında etkili olmuş en temel ilkedir. Hukuk sistemimizde tehlike ilkesi temel alınarak düzenlenen en önemli iki kusursuz sorumluluk türü 2918 sayılı KTK ‘nın 85. Maddesinde düzenlenen “motorlu araç işletenin sorumluluğu” ve 2872 sayılı Çevre Kanunu’nun 28. Maddesinde düzenlenen “çevreyi kirletenlerin sorumluluğu”dur⁶⁵.

Birtakım Yargıtay kararları, adam çalıştırmanın sorumluluğunu tehlike esasına dayandırmışsa da⁶⁶ günümüzde yeni kanun ile yapılan düzenleme sonrası adam çalıştırmanın sorumluluğunun tehlike esasına değil, dikkat ve özen esasına dayandığı bütün yazarlarca ve Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir⁶⁷.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu ile tehlike sorumluluğu arasında ilişki kuran yazarlara göre, çalıştırmanın sorumluluğunun doğmasında çalışanın seçiminde, çalışana verilen talimatlarda ve çalışanın gözetim ve denetimindeki özen yükümlülüğüne aykırılık sonucunda ortaya çıkan tehlike etkili olmaktadır⁶⁸. Ancak daha önce de belirtildiği üzere, burada ortaya çıkan tehlike, tehlike sorumluluğundaki kadar yoğun bir tehlike değil, işin başkası marifetiyle görülmesi sonucu ortaya çıkan olağan bir tehlikedir. Bu nedenle adam çalıştırmanın sorumluluğu kanunumuzda “tehlike sorumluluğu” başlığı altında değil, “özen sorumluluğu” başlığı altında düzenlenmiştir.

⁶⁴ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s.5; **Tiftik**, s. 37.

⁶⁵ **Kılıçoğlu**, s. 418.

⁶⁶ “... somut olayda, zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin mal varlığına risk yükleyen tehlike (risk) esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işveren M. 'in sorumlu tutulması gerekirken...” Yarg. HGK T. 12.11.2003 E. 2003/673 K. 2003/641 E.T: 03.05.2021 www.hukukturk.com

⁶⁷ Yarg. 3. HD T. 23.03.2022 E. 2022/819 K. 2022/2615; Yarg. 17. HD T. 18.06.2019 E. 2016/18133 K. 2019/7766 E.T: 03.05.2021 www.hukukturk.com

⁶⁸ Bkz. **İmre**, Zahit: Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1949, s. 144.

1.3.5. Özen Yükümlülüğü İlkesi

Özen yükümlülüğü ilkesi, hakimiyet ilkesiyle beraber özen sorumluluğu hallerinin çoğunun temelinde yer alan bir ilkedir⁶⁹.

Özen yükümlülüğü ilkesinde kendisine yasa tarafından özen ödevi yüklenen bir kimsenin bu ödevi yerine getirmediği takdirde zarardan sorumluluğu söz konusu olmaktadır⁷⁰.

Adam çalıştırana kanun tarafından yüklenen özen yükümlülüğünde çalıştırının şahsına ait özellikler değil, o durumun ve işin gerektirdiği bütün dikkat ve özen derecesi esas alınmaktadır⁷¹. Bu durum e. BK’da “hal ve maslahatın icap ettiği bütün dikkat ve itina” olarak ifade edilmiştir. Adam çalıştırının sorumluluğunda dikkat ve özen yükümlülüğü her iş ve faaliyet bakımından ayrı değerlendirileceğinden ve bu yükümlülük çalıştırının şahsına dair özelliklerden bağımsız olduğundan, sorumluluk “objektif” bir özen yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır.

Gerçekten de adam çalıştırının sorumluluğu bakımından çalıştırının kişisel özelliklerinin, içinde bulunduğu hal ve şartların, örneğin hastalık durumunun, yeteneklerinin vs. bir önemi yoktur⁷². Zaten aksinin kabulü adam çalıştırının sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak değil, kusura bağlı sorumluluk olarak kabulünü gerektirir.

⁶⁹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 6; **Tiftik**, s. 38.

⁷⁰ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 6.

⁷¹ **Oğuzman/Öz**, s. 139; **Tunçomağ**, s. 535; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 687.

⁷² **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 67; **Kılıçoğlu**, s. 432; Yarg. HGK T. 02.04.2014 E. 2013/1299 K. 2014/438 E.T: 04.06.2021 www.hukukturk.com

1.3.6. Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunun Temelinde Yer Alan İlkelerin Değerlendirilmesi

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun temelinde yer aldığı düşünülen ilkelerin birçoğu aslında diğer kusursuz sorumluluk hallerinin temelinde de yer alan düşüncelerdir.

Hakkaniyet ilkesi, çalıştırıcı ve çalışan arasındaki ekonomik gücün farklılığından dolayı, çalışanın zararını tamamını her zaman tazmin edemeyeceği dikkate alındığında önemli bir ilkedir.

Menfaat ilkesi de gerek çalıştırıcının çalışanın gördüğü iş nedeniyle elde ettiği faydalardan sorumlu olması, gerek fayda elde eden kimsenin zarara da katlanması gerektiğini ifade etmesi nedeniyle tutarlı ve dikkate değer bir ilkedir. Nitekim “*nimet külfete göredir*” esaslı birçok Yargıtay kararında da vurgulanarak ilkenin önemine işaret edilmiştir.

Tehlike ilkesi bakımından ise bu ilkenin adam çalıştırıcının sorumluluğu bakımından çok etkili bir ilke olduğu kanımızca söylenememektedir. Her ne kadar çalışanın gördüğü iş ve bu işin kimi zaman teknik bir iş olması veya uzmanlık gerektirmesi sebebiyle ortaya bir tehlikenin çıktığı kabul edilebilirse de söz konusu tehlike “olağan” ve “makul” bir tehlikedir. Yani bu tehlike, işin doğası gereğidir. Tehlike sorumluluğunda ise işletme veya faaliyetten kaynaklanan “yoğun” bir tehlike mevcuttur ve tehlike ilkesi özellikle tehlike sorumluluğu halleri bakımından önem arz etmektedir.

Kanaatimizce adam çalıştırıcının sorumluluğu bakımından en önemli iki ilke hakimiyet ilkesi ve özen ilkesidir. Zira adam çalıştırıcının sorumluluğu öncelikle çalışan üzerindeki hakimiyetinden kaynaklanmakta, bu hakimiyet sonucunda kendisinin zararını ortaya çıkmasında bir kusuru bulunmasa dahi sorumluluğu gündeme gelmektedir. Özen yükümlülüğü ilkesi ise her durumda adam çalıştırıcının sorumluluğu bakımından çok önemli ve olmazsa olmaz bir ilkedir. Nitekim adam çalıştırıcının sorumluluğu kanunda “özen sorumluluğu” başlığı altında düzenlenmiştir. Çalıştırıcı görülen iş bakımından

zararın ortaya çıkmaması için durumun gerektirdiği bütün önlemleri almalı, üzerine yüklenen ödeve uygun hareket etmelidir.

1.4. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN BENZER DİĞER SORUMLULUK TÜRLERİ İLE KIYASLANMASI

TBK m. 66'da düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğu kimi durumlarda benzer sorumluluk türleri ile karıştırılabilmektedir. Zarar görenin uğramış olduğu zararın tazmini bakımından hangi sorumluluk türüne başvuracağını tespiti önemli olmaktadır. Zira sorumluluk türlerinin nitelikleri, şartları, zamanaşımı süreleri, kurtuluş kanıtı imkanları vs. birbirinden farklılık göstermektedir.

1.4.1. TBK m. 116 ile Kıyaslama

TBK m. 116'da borçlunun yardımcı şahısların fiillerinden dolayı kusursuz sorumluluğu düzenlenmektedir. Adam çalıştırmanın sorumluluğu ile sınırları birbirine en yakın ve karıştırılma ihtimali bulunan sorumluluk türlerinden birisi de yardımcı kişilerin eylemlerinden sorumluluktur.

TBK m. 66 ile TBK m. 116'da düzenlenen sorumluluğun her ikisi de eylemi gerçekleştiren ile sorumlu kişilerin birbirinden farklı olduğu kusursuz sorumluluk türleridir⁷³. Adam çalıştırmanın sorumluluğu dikkat ve özen yükümlülüğünden kaynaklanırken ifa yardımcısının eyleminden sorumluluk tam bir kusursuz sorumluluk halidir⁷⁴.

TBK m. 116 hükmünün uygulanabilmesi bakımından öncelikle bir borç ilişkisinin (sözleşmesel bir ilişkinin) varlığı şarttır⁷⁵. Adam çalıştırmanın sorumluluğunda ise

⁷³ **Mustafa Kılıçoğlu**, Tazminat Hukuku (6.bs.), Bilge Yayınevi, Ankara, 2016, s. 306; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 69.

⁷⁴ **Baysal**, Başak: Haksız Fiil Hukuku (1.bs.), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 249.

⁷⁵ **Baysal**, s. 249; **Feyzioğlu**, s. 627; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 79; "... Aynı kanunun 100. maddesinde ise muavin şahısların mesuliyeti düzenlenmiş olup, bir borcun ifasını ya da bir borç

çalıştırmanın, çalışanın işi görürken zarara uğrattığı üçüncü kişi ile herhangi bir hukuki veya sözleşmesel bağı bulunmamakta⁷⁶, hatta çalıştırmanın çalışanı bir borç yükümlülüğünün ifası için kullanması şartı bulunmamakta⁷⁷, adam çalıştırın ile çalışan arasında bir “bağımlılık ilişkisi” nin bulunması sorumluluğun doğması için yeterli olmaktadır⁷⁸.

İfa yardımcısının eyleminden sorumlulukta ifa yardımcısı bakımından “bağımlılık ilişkisi” aranmadığından⁷⁹, ifa yardımcısının çalıştırılan kavramından daha geniş bir kavram olduğunu söylemek mümkündür⁸⁰.

TBK m. 116, TBK m. 66’dan farklı olarak kurtuluş kanıtı getirilemeyen bir sorumluluk çeşididir⁸¹. Böyle bir imkân öngörülmemiş olmasının nedenlerinden birisi de TBK m. 116’daki sorumluluğun daha sorumluluk doğmadan sorumsuzluk anlaşması ile sınırlandırabilmesi, dolayısıyla borçlu lehine kurtuluş kanıtının varlığının gerekli görülmemesidir⁸². Ancak kurtuluş kanıtı getirilememesi sorumluluğun kesin olduğu anlamına gelmemektedir. Zira borçlu kendisinin dahi önleyemeyeceği sebeplerle zararın

ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını bir yardımcı kişiye bırakan kimse, yardımcı kişinin görevi çerçevesinde diğer tarafa zarar vermesinden bu maddeye göre sorumlu tutulmuş olup, bu borç ilişkisinin mutlaka bir akitten doğmuş olması gerekmektedir. Her iki madde arasındaki belirgin fark; zarar gören ile adam çalıştırın arasında sözleşme ilişkisi yoksa BK 'nın 55. maddesinin, sözleşme ilişkisi varsa BK 'nın 100. maddesine göre adam çalıştırının sorumluluğunun belirlenmesi gerektiğidir.” Yarg. 11. HD T. 19.06.2000 E. 2000/4672 K. 2000/5679 E.T: 16.07.2021 www.hukukturk.com

⁷⁶ **Saymen, Ferit Hakkı/Elbir, Halid K.:** Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler C.1, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1958, s. 420; **Oser/Schönenberger**, s. 505; **Fezioğlu**, s. 627.

⁷⁷ **Şenocak, Zariye:** Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1995, s. 137.

⁷⁸ **Mustafa Kılıçoğlu**, s. 307.

⁷⁹ Ancak ifa yardımcısı kullanan ile yardımcı arasında da bir bağımlılık ilişkisi bulunabilmesi mümkündür.

⁸⁰ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 80; **Antalya**, s. 333.

⁸¹ **Schwarz**, s. 101.

⁸² **Saymen/Elbir**, s. 723.

ortaya çıktığını, aynı davranışı kendisi gerçekleştirseydi dahi zararın söz konusu olacağını⁸³ ispat ederse sorumluluktan kurtulmaktadır⁸⁴.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu için zararın üçüncü bir kişiye verilmesi yeterlidir, daha önceden kurulan bir borç ilişkisinin varlığı şart değildir⁸⁵. Ancak ifa yardımcısının eyleminden doğan sorumlulukta zarar sözleşmesel ilişki içinde bulunan şahsa veya onun yakınlarına verilmektedir⁸⁶.

Yardımcı kişinin eyleminden sorumlulukta da adam çalıştırmanın sorumluluğunda olduğu gibi yardımcı kişinin kusurunun bulunup bulunmamasının bir önemi yoktur⁸⁷.

Sözleşmeden doğan sorumluluğun kural olarak bir sorumsuzluk anlaşması ile bertaraf edilmesi mümkünken haksız fiiller bakımından sorumsuzluk anlaşması ile sorumluluğun ortadan kaldırılıp kaldırılamayacağı tartışmalıdır⁸⁸. Nasıl ki rıza ile hukuka aykırılık ortadan kaldırılabilir⁸⁹ ve haksız fiili gerçekleştiren kişi sorumluluktan kurtuluyorsa sorumsuzluk anlaşması da aynı kapsamda değerlendirilmeli ve haksız fiiller bakımından da sorumsuzluk anlaşması yapılabileceğini kabul etmek gerekir⁹⁰.

⁸³ **Şenocak**, s. 139.

⁸⁴ **Baysal**, s. 249; **Feyzioğlu**, s. 627.

⁸⁵ **Şenocak**, s. 137.

⁸⁶ **Gülerci**, Altan Fahri: Borçlar Hukuku Dersleri (2.bs), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 293.

⁸⁷ **Baysal**, s. 250.

⁸⁸ **Okyar**, s. 200.

⁸⁹ Rızanın kişinin vücut dokunulmazlığını etkilemeyecek, yani üzerinde tasarruf edebileceği uygun bir hak için verilmesi gerekir.

⁹⁰ **Okyar**, s. 201.

Adam çalıştırmanın sorumluluğundan önceden yapılan bir sorumsuzluk anlaşması⁹¹ ile kurtulmanın veya sorumluluğu hafifletmenin mümkün olup olmadığı meselesi de doktrinde son derece tartışmalı bir konudur. İfa yardımcısının eyleminden sorumluluk bakımından, sorumsuzluk anlaşması ile yardımcının ağır kusuru ve hatta kastı ile dahi verilen zarardan sorumlu olmamak mümkündür⁹². TBK m. 116/2 ile de bu hususa işaret edilmiştir⁹³.

Öğretideki hâkim görüş⁹⁴, adam çalıştırmanın sorumluluğunun kanunda emredici olarak düzenlendiğini, emredici hüküm bakımından sorumsuzluk anlaşması yapılamayacağını savunmaktadır⁹⁵. Nitekim kanunun emretmiş olduğu bir hususun sorumsuzluk anlaşması ile bertaraf edilmesi mümkün olmamaktadır. Diğer görüş ise, adam çalıştırmanın sorumluluğunda da sorumsuzluk anlaşmasının yapılabileceğini kabul etmektedir⁹⁶. Bazı yazarlar ise, sorumsuzluk anlaşmasının zarar görenin rızası niteliğinde olduğunu söylemektedir⁹⁷.

Adam çalıştırmanın sorumluluğuyla ilgili TBK m. 66 hükmü incelendiğinde, adam çalıştırana yüklenen objektif özen yükümlülüğünün kurtuluş kanıtı ile yumuşatılmış emredici bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır. Haksız fiil sorumluluğu bakımından tıpkı sözleşmeden doğan sorumlulukta olduğu gibi sınırlı durumlarda sorumsuzluk

⁹¹ “Sözleşmenin ihlalden doğan zararın gerçekleşmesinden önce alacaklı ve borçlu arasında açık veya örtülü olarak yapılan ve ilerde alacaklı lehine ortaya çıkma ihtimali bulunan tazminat talebinin doğmasına tamamen veya kısmen engel olan, bağımsız ya da asıl sözleşmeye ek olarak yapılan anlaşmaya sorumsuzluk anlaşması denir.” (Eren, Borçlar Genel, s. 1228)

⁹² Feyzioğlu, s. 627; Şenocak’a göre yardımcı kişilerin her türlü kusurlarının sorumsuzluk anlaşması ile ortadan kaldırılabilmesinin nedeni, yardımcı kişilerin eyleminden dolayı sorumluluğun kişinin kendi şahsi kusuruna dayanmamasıdır. Bkz. Şenocak, s. 241.

⁹³ TBK 116/2 maddesine göre “Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir.”

⁹⁴ Şenocak, s. 139; Tandoğan, Kusura Dayanmayan, s. 81.

⁹⁵ Antalya, s. 334.

⁹⁶ Eren, Borçlar Genel, s. 709.

⁹⁷ Hatemi, Hüseyin/Gökayla, K. Emre: Borçlar Hukuku Genel Bölüm (5.bs.), Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, s. 308.

anlaşmasının uygulanabileceğini kabul etmekle beraber, haksız fiil sorumluluğu içinde yer alan ve kusursuz sorumluluğun bir çeşidi olarak düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğunda sorumsuzluk anlaşması hükümlerinin uygulanamayacağı kanaatindeyiz. Çünkü bu sorumlulukta tarafların iradesine bırakılan bir durum söz konusu olmamakta, kanun adam çalıştırana kurtuluş kanıtı getirebildiği objektif bir özen yükümlülüğü getirmektedir. Rızayla ilgili yukarıdaki yorumu TBK m. 66 yönünden de yapmak, hükmün konuluş ve düzenleniş amacını ortadan kaldıracığından, bu sorumluluk türünde pek mümkün gözükmemektedir. Nitekim aksini kabul etmenin küçük işletmeler ve büyük işletmeler arasında adaletsizlik oluşturacağını, özellikle büyük ve ekonomik olarak güçlü işletmelerin sorumsuzluk anlaşmasını kullanmak suretiyle üzerine düşen özen yükümlülüklerini kanuna aykırı olarak ortadan kaldıracakları, bu durumun da hem sorumluluğun niteliğine hem de hakkaniyete aykırı olacağı düşüncesindeyiz.

Sorumsuzluk anlaşması ile ifa yardımcısı kullananın sorumluluğu kısmen veya tamamen ortadan kalksa da ifa yardımcısının TBK m. 49 uyarınca haksız fiil sorumluluğu devam etmektedir⁹⁸.

TBK m. 116/3 ile sorumsuzluk anlaşmasına dair bir istisna getirilmiş, uzmanlık gerektiren bir hizmet, meslek veya sanatın ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebildiği hallerde sorumsuzluk anlaşmasının kesin hükümsüz olacağı hüküm altına alınmıştır.

Sorumsuzluk anlaşması tazminat borcunun doğumuna engel olduğundan, böyle bir anlaşmanın bulunduğu ileri sürülmesi itiraz niteliğindedir ve hâkim bu durumu kendiliğinden dikkate alır.⁹⁹

Öğretide ve uygulamada hâkim olan görüşe göre, zarara sebep olan fiil hem genel hukuk düzenine hem de sözleşmeye aykırı ise, TBK m. 66 ve TBK m. 116'dan doğan

⁹⁸ **Feyzioğlu**, s. 628.

⁹⁹ **Okyar**, s. 200.

talepler birbiriyle yarışmaktadır¹⁰⁰. İki talep arasında yarışmadan söz edebilmek için “adam çalıştıran” ile “borçlu” sıfatlarının sorumlu olan kişinin; “çalışan” ile “ifa yardımcısı” sıfatlarının da yardımcı kişinin şahsında birleşmesi icap eder¹⁰¹.

İfa yardımcısının eyleminden sorumluluk sözleşmeden doğan bir sorumluluk olduğundan zamanaşımı süresi on yıldır. Adam çalıştıranın sorumluluğunda ise haksız fiile ilişkin iki yıllık ve on yıllık zamanaşımı süreleri uygulanır¹⁰².

Adam çalıştıranın sorumluluğu ile ifa yardımcısının eyleminden dolayı sorumluluğun yarıştığı durumlarda, daha önce de belirtildiği gibi zarar görenin iki sorumluluk çeşidinden dilediğine başvurarak zararını tazmin etmesi mümkündür. Ancak gerek kurtuluş kanıtı getirilememesi gerekse sözleşmeden doğan daha uzun zamanaşımı süresi dikkate alındığında, zarar gören açısından TBK m.116'daki sorumluluğa dayanılmasının daha avantajlı olduğu söylenebilir.

1.4.2. TMK m. 50 İle Kıyaslama

TMK m. 50'de tüzel kişilerin fiil ehliyetlerini organları vasıtasıyla kullandıkları ve organların yapmış oldukları hukuki işlem ve fiillerin tüzel kişiyi bağladığı düzenlenmiştir¹⁰³.

Kanundan veya tüzükten kaynaklanan yetkilerle, tüzel kişinin iş ve faaliyetlerini yapmakla yetkili kılınmış kişi veya kurullara organ adı verilir¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Eren/Dönmez, s. 1484; Şenocak, s. 136; Mustafa Kılıçoğlu, s. 307; Yarg. 4. HD T. 01.11.1976 E. 1976/6024 K. 1976/9292 E.T: 31.07.2021 www.hukukturk.com

¹⁰¹ Okyar, s. 261.

¹⁰² Feyzioğlu, s. 629.

¹⁰³ Öztan, Bilge: Tüzel Kişiler (4.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2001, s. 34.

¹⁰⁴ Eren/Dönmez, s. 1492.

TMK m. 50'deki sorumluluğun tespiti bakımından “organ” kavramının ne olduğu ve neyi ifade ettiği daha kapsamlı incelenmelidir. Tüzel kişinin organı öyle kişi veya kişi gruplarıdır ki; bunlar tüzel kişiliğe ait iş ve görevleri kanuna, tüzel kişiliğin ana sözleşmesine, tüzüğüne ve iç yönetmeliğine dayanarak bağımsız şekilde yerine getirme yetkisiyle fiilen veya dışarıdan belli olacak biçimde donatılmışlardır¹⁰⁵. Bu organlar sayesinde tüzel kişiler hukuk dünyasına aktif olarak katılabilmektedirler¹⁰⁶. Tüzel kişinin organlarının zorunlu organ-ihiyari organ, karar organı-yürütme organı, iç organ-dış organ gibi çeşitli ayrımlara tabi tutulduğu görülmektedir.

Organlar esas sözleşme, iç yönetmelik veya genel kurul kararı ile belirlenir. Ancak böyle bir belirleme yapılmamış olsa dahi tüzel kişinin görevlerini yerine getirme konusunda fiilen yetkilendirilmiş olanlar da organ olarak kabul görmektedirler¹⁰⁷.

Tüzel kişiliğin organının en önemli görevi tüzel kişiliğin işlerinin yönetimi ve tüzel kişiliğin temsilidir. Organlar tüzel kişinin kendi iç işleyişinde yönetimini, dış ilişkilerinde ise temsilini sağlamaktadır¹⁰⁸. Ancak yönetim ve temsili gerçekleştiren herkesin de organ olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Yönetim ve temsilin bağımsız olarak yerine getirilmesi gerekir¹⁰⁹.

TMK m. 50 hükmü ticaret hukuku kapsamındaki tüzel kişiler bakımından da geçerli olmakla birlikte, bunlar hakkında özel düzenlemeler varsa bu özel düzenlemelerin TMK m. 50'den önce uygulanacağına dikkat edilmelidir¹¹⁰. Ticaret şirketlerinin organlarının temsil yetkisinin ticari işletmenin konusu ile sınırlı olacağı TTK'da belirtilmiş olmasına

¹⁰⁵ **Özsunay**, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler (5.bs.), İÜHF Yayınları, İstanbul, 1982, s. 72; **Öztan**, s. 34; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 77.

¹⁰⁶ **Oğuzman/Öz**, s. 60.

¹⁰⁷ **Öztan**, s. 34.

¹⁰⁸ **Akipek**, Jale/**Akıntürk**, Turgut/**Ateş**, Derya: Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt (16.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 551

¹⁰⁹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 78.

¹¹⁰ **Okyar**, s. 81.

karşın TMK’da organın temsil yetkisinin kapsamı ve içeriği hakkında genel bir hüküm bulunmamaktadır¹¹¹.

Tüzel kişinin organlarının gerçekleştirdiği eylemler doğrudan doğruya tüzel kişinin eylemi gibi değerlendirildiğinden¹¹², tüzel kişinin organı çalışan, tüzel kişinin kendisi de adam çalıştıran olarak kabul edilemez¹¹³. Tüzel kişinin organı aynı zamanda çalışan olamayacağından, tüzel kişi ile organı arasında çalıştırma ilişkisinin varlığını gösteren bir iş sözleşmesi bulunsa dahi TBK m. 66 uygulanamaz¹¹⁴.

Tüzel kişi organının haksız eyleminden organ ve tüzel kişi müteselsilen sorumludur¹¹⁵. Nitekim TMK m. 50/3’te de organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumlu olduğu belirtilerek bu hususa işaret edilmiştir.

Tüzel kişilerin, organlarının haksız eylemlerinden dolayı ortaya çıkan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk mu yoksa kusur sorumluluğu kapsamında mı kaldığı doktrinde tartışmalıdır. Tüzel kişiyi gerçek kişi gibi kabul edip bu çerçevede değerlendirenler¹¹⁶ tüzel kişinin sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak; tüzel kişinin gerçek kişi gibi kabul edilemeyeceğinden iradesinin olmadığını savunanlar¹¹⁷ ise tüzel kişinin sorumluluğunu objektif (kusursuz) sorumluluk olarak kabul etmektedirler. Ancak TMK m. 50/2’deki sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak kabul eden görüş, aynı zamanda bu sorumluluk halinde kurtuluş kanıtı getirilmesinin de mümkün olmadığını, yani sorumluluğun meydana gelmesi için organın kusuru aransa dahi tüzel kişinin kusurunun aranmadığını, tüzel kişinin gerekli bütün dikkat ve özeni göstermiş olsa dahi sorumlu

¹¹¹ **Öztan**, s. 39.

¹¹² **Oser/Schönenberger**, s. 506; **Akipek/Akıntürk/Ateş**, s. 556.

¹¹³ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 680.

¹¹⁴ **Oğuzman/Öz**, s. 145.

¹¹⁵ **Öztan**, s. 41; **Özsunay**, s. 81; **Akipek/Akıntürk/Ateş**, s. 558.

¹¹⁶ Bu görüşteki yazarlar hakkında bkz. **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 97.

¹¹⁷ **Öztan**, s. 39; **Özsunay**, s. 78; **İmre**, s. 159.

olduğunu söyleyerek¹¹⁸ organın eylemlerinden dolayı sorumluluğu adam çalıştırının sorumluluğundan da ağır bir kusursuz sorumluluk biçimi olarak görmektedirler¹¹⁹.

Tüzel kişi iradesini organları vasıtasıyla kullanmakta ve açıklamaktadır. Dolayısıyla tüzel kişinin organları olmadan iradesini açıklayabilmesi ve hukuki işlem yapabilmesi kural olarak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle biz de ikinci görüşe, yani tüzel kişiliğin gerçek kişi gibi kabul edilemeyeceği ve organlarının eylemlerinden dolayı kusursuz olarak sorumlu olması gerektiği görüşüne katılıyoruz.

Tüzel kişinin organları haksız eylemlerinden dolayı ayrıca kişisel olarak sorumludurlar¹²⁰. Bu nedenle zarar gören kişinin organı oluşturan kişilere kusura dayalı sorumluluk hükümlerine göre veya tüzel kişiye kusursuz sorumluluk hükümlerine göre başvurması mümkündür¹²¹. Tüzel kişinin organını oluşturan kişilerin tüzel kişinin

¹¹⁸ **İmre, s. 159; Tunçomağ, s. 563.**

¹¹⁹ **Tandoğan, Kusura Dayanmayan, s. 75.**

¹²⁰ TMK m. 50/3'te "Organlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumludurlar." düzenlemesi yer alır.

¹²¹ **Oğuzman/Öz, s. 62;** "Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, davalıya ait televizyon kanalında yapılan canlı yayında kişilik haklarına tecavüz oluşturduğu ileri sürülen sözlerin dava dışı Torun (Y..) K... tarafından sarf edildiği, programın canlı olarak yayınlanması nedeniyle davalının sorumluluğunun bulunmadığı gerekçesiyle verilen davanın reddine ilişkin ilk karar, davacılar tarafından temyiz edilmiş, dairece yapılan temyiz incelemesi sonucunda ise 08/10/2013 tarih 2012/18461 Esas, 2013/16012 Karar sayılı karar ile "6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanununun 18/6 maddesine göre "gerçek ve tüzel kişilerin kişilik haklarını ihlal eden yayın hizmetlerinden doğan maddi ve manevi zararlardan dolayı medya hizmet sağlayıcı kuruluş ile birlikte programın yapımcısı müştereken ve müteselsilen sorumludur..." Doktrinde madde metnine göre yayıncı kuruluşların adam çalıştırının sorumluluğu esasıyla sorumlu tutulduğu, bu itibarla yayıncı Gerçek veya tüzel kişilerin kusursuz sorumluluk ilkesiyle sorumlu olacağı ve ancak haber yapan veya oturumu yönetenlerin ise eyleme dayalı olarak kusur sorumluluğuyla sorumlu tutulacağı kabul edilmektedir. 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu 28. madde ile de adam çalıştırının sorumluluğu ilkelerine göre düzenleme öngörülmektedir. Somut olayda canlı yayın nedeniyle zarar görüldüğü ileri sürüldüğüne göre yayıncı kuruluş, yukarıda belirtilen esaslara göre sorumludur. Bu nedenle zarar görenler haksız eylemi gerçekleştirenlerle birlikte yayın sahibinden de zararın tazminini isteyebilirler." Yarg. 4. HD T. 06.05.2014 E. 2014/6147 K. 2014/7260 E.T: 12.08.2021 www.hukukturk.com

organı sıfatıyla değil de tamamen şahsi işleri nedeniyle vermiş oldukları zararlarda ise tüzel kişi sorumlu tutulamaz¹²²

Tüzel kişinin organın eyleminden dolayı sorumluluğunun söz konusu olması için zarar verici fiilin organ sıfatıyla ve organın görevini yerine getirdiği sırada yapılmış olması¹²³, yani fiil ile organın görevi arasında bir amaç ilişkisinin bulunması gerekir¹²⁴. Organ tarafından gerçekleştirilen haksız fiil görevin yerine getirilmesi sırasında olmasa da görev araç olarak kullanılarak fakat sırf kişisel hırs ve çıkar amaçlı işlenmişse tüzel kişinin sorumluluğu söz konusu olmaz¹²⁵.

Tüzel kişilerin de TBK m. 66 anlamında adam çalıştıran sıfatını taşımaları mümkün olduğundan, bu nitelikteki tüzel kişinin sorumluluğunun TMK m. 50 uyarınca mı yoksa TBK m. 66 uyarınca mı olacağının tespiti önemlidir.

İki sorumluluk türü nitelik olarak birbirinden farklıdır. Tüzel kişiliğin organının gerçekleştirmiş olduğu eylemden sorumlu tutulabilmesi için tüzel kişinin kusurunun bulunması şart olmasa da organın kusurunun bulunması şarttır¹²⁶. Adam çalıştıranın sorumluluğunun doğması bakımından ise çalışanın kusurunun bulunup bulunmamasının bir önemi yoktur.

Tüzel kişilerde organlar dışında yardımcı şahıslar da bulunmaktadır. Bunlar organ tarafından kendilerine verilen talimata göre hareket ederler ve organ kapsamına girmezler¹²⁷. Dolayısıyla tüzel kişilerin sorumluluğu sadece organlarının kusurlu

¹²² **Oğuzman/Öz**, s. 63; Burada tüzel kişinin organını oluşturan kişilerin eylemi ile tüzel kişinin faaliyeti arasında fonksiyonel (işlevsel) bağ bulunmamaktadır. Fonksiyonel bağ ile ilgili açıklamalar için bkz. s. 32-33.

¹²³ **Öztan**, s. 41.

¹²⁴ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 76.

¹²⁵ **Özsunay**, s. 81.

¹²⁶ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 75.

¹²⁷ **Öztan**, s. 38; **Deschenaux/Tercier**, s. 69.

eylemlerinden doğmaz. Tüzel kişinin aynı zamanda adam çalıştıran sıfatıyla, hayvan bulduran sıfatıyla, yapı maliki sıfatıyla vs. kusursuz sorumlu olduğu durumlar da görülmektedir¹²⁸.

Zararı doğuran eylemin şayet organ tarafından gerçekleştirildiği kabul edilebiliyorsa bu durumda artık çalışandan bahsedilemez. Ancak eylemi gerçekleştiren tüzel kişinin organı değilse çalışan sıfatının olup olmadığının ayrıca incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekir¹²⁹. Yani sorumluluğa yol açan kişinin hem organ hem de çalışan olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu iki sıfat aynı kişide birleşemez. Diğer yandan, organ olmayan çalışandır demek de doğru olmaz. Organ sıfatını taşımayan bir kimsenin çalışan olarak değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı ayrıca incelenmelidir.

Bazı durumlarda ise aynı olayda hem TBK m. 66 uyarınca hem de TMK m. 50 uyarınca sorumluluğun doğması mümkün olmaktadır. Tüzel kişinin organının, yine tüzel kişinin çalıştırdığı yardımcı kişi üzerindeki denetim ve gözetim ödevini yerine getirmemesi ve böylelikle yardımcı kişinin kusurlu olarak üçüncü bir kişiye zarar vermesine sebep olmasında böyledir. Tandoğan'a göre böyle durumlarda tüzel kişiye karşı sadece TBK m. 66 uyarınca dava açılmalı, organın kusuru ise adam çalıştıran olarak sorumlu tutulan tüzel kişinin ek kusuru olarak değerlendirilmelidir¹³⁰.

1.4.3. Kamu Görevlilerinin Fillerinden Dolayı İdarenin Sorumluluğu İle Kıyaslama

İdarenin sorumluluğu özel hukuktaki kusura dayalı sorumluluktan farklıdır. İdare, bir hizmetin kurulmasından veya o hizmetin yerine getirilmesinden doğan kusurdan

¹²⁸ **Özsunay**, s. 77.

¹²⁹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 76-77.

¹³⁰ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 79; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 129.

sorumludur ve bu kusur idarenin “hizmet kusuru” olarak ifade edilmektedir¹³¹. Hizmet kusurunda idare doğrudan sorumlu olurken adam çalıştırmanın sorumluluğunda çalıştırılan zarardan dolayı olarak sorumlu olmaktadır¹³².

Anayasa'nın 128. Maddesinde Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlilerince yerine getirileceği belirtilmiştir¹³³ ancak kamu görevlisinin tanımı belirgin bir şekilde yapılamamıştır. Nitekim kamu görevlisinin tanımını belirgin bir şekilde yapabilmek bu kavramın kapsamının çok geniş olması sebebiyle pek de mümkün gözükmemektedir.

Yargı kararlarında da kamu görevlisi kavramının içerik ve kapsamı net bir biçimde belirlenememiş, kamu görevlisinin niteleyici iki unsuru olarak “bir kamu hizmetinin yerine getirilmesi” ve “Devlet bütçesinden değişik isimlerle de olsa bir karşılık alınması” vurgulanmıştır¹³⁴.

Kamu görevlileri, kural olarak kamu hukuku kurallarına göre faaliyet gösterdiğinden, bu kişilerin eylemlerinden dolayı idarenin sorumluluğu da kural olarak kamu hukuku ilkelerine göre belirlenmektedir¹³⁵. Kamu hukukundaki sorumluluk, özel hukuktaki

¹³¹ **Gözübüyük, A. Şeref/Tan, Turgut: İdare Hukuku Cilt II (9.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 677.**

¹³² **Gözübüyük/Tan, s. 678; İdare hukukunda idarenin iki tür sorumluluğu kabul edilmektedir. Biri idarenin özel hukuk ilkeleri doğrultusunda yaptığı sözleşmelerden kaynaklanan özel hukuk sorumluluğu; diğeri ise, idarenin idare hukuku ilkeleri doğrultusunda yapmış olduğu sözleşmeler ve idarenin her türlü işlem ve eyleminden kaynaklanan kamu hukuku ilkeleri doğrultusunda oluşmuş idare hukukuna özgü sorumluluk türüdür. İdarenin kişilere verdiği zararları tazmin yükümlülüğü, idarenin "hizmet kusuruna (kusurlu sorumluluk)" ve "kusursuz sorumluluğuna" dayanmaktadır. (Uyuşmazlık Mahkemesi T. 25.02.2019 E. 2018/838 K. 2019/123 E.T: 19.09.2021 www.hukukturk.com)**

¹³³ AY m. 128/1'e göre “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.”

¹³⁴ AYM T. 21.02.2008 E. 2005/10 K. 2008/63; Yarg. HGK T. 14.09.1983 E. 1980/1714 K. 1983/803 E.T: 19.09.2021 www.hukukturk.com

¹³⁵ **Okyar, s. 85.**

sorumluluktan esinlenen, kendine özgü kuralları olan bir sorumluluk biçimidir¹³⁶. Dolayısıyla idarenin hizmet kusuruna dayalı olarak ya da kamu görevlisinin kişisel olarak verdiği zarar yönünden idarenin adam çalıştıran sıfatıyla sorumlu olması mümkün olmamaktadır¹³⁷.

Burada özellikle dikkat edilmesi gereken husus, zarar kamu görevlisinin kişisel kusuruyla ortaya çıkmış olsa dahi Devletin TBK m. 66 uyarınca sorumluluğunun kural olarak bulunmadığı, kamu personelinin TBK m. 49 uyarınca şahsi olarak sorumluluğunun bulunduğu¹³⁸. Ancak zarardan ötürü açılacak olan tazminat davası kamu görevlisine karşı değil, idareye karşı açılmakta¹³⁹, yani idare taraf olarak gösterilmekte, idare ise sonradan kusuru bulunan kamu görevlisine rücu etmektedir¹⁴⁰. İdare aleyhine açılan tazminat davasının kamu görevlisinin görevini yerine getirdiği, yetkilerini kullandığı esnada verdiği zararlardan dolayı ortaya çıktığına dikkat edilmelidir¹⁴¹.

Kamu personelinin eyleminden dolayı idarenin sorumluluğu da adam çalıştıranın sorumluluğu gibi kusursuz bir sorumluluk türüdür¹⁴². Devlet, kamu görevlisinin gerçekleştirmiş olduğu eylemden doğan zararı kusuru olmasa dahi giderecek, daha sonra ise kusuru bulunan kamu görevlisine rücu ederek ödemiş olduğu miktarı iç ilişkide tahsil edecektir.

¹³⁶ **Gözübüyük/Tan**, s. 690.

¹³⁷ **Okyar**, s. 85; “*Davalı ... kamu kurumu niteliğinde olup; dava konusu zarar kamusal görevin yerine getirilmesi sırasında meydana gelmiştir. İdarenin hizmet kusuru niteliğindeki eylemi sonucu meydana gelen zararlardan dolayı; İdari Yargılama Usulü Yasası'nın 2/1-b maddesi gereğince İdareye karşı, idari yargı yerinde tam yargı davası açılması gerekir.*” (Yarg. 4. HD T. 07.11.2016 E. 2015/10428 K. 2016/10917 E.T: 21.09.2021 www.hukukturk.com)

¹³⁸ **Antalya**, s. 367.

¹³⁹ Yarg. 4. HD T. 13.06.2005 E. 2005/5614 K. 2005/6374 E.T: 20.10.2021 www.hukukturk.com

¹⁴⁰ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 681; Ayrıca bkz. AY m. 40 ve 129, DMK m. 13.

¹⁴¹ **Gözübüyük/Tan**, s. 693.

¹⁴² Anayasa m. 125/son'da “*İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.*” denilerek idarenin sebep olduğu zararlardan sorumlu olduğu belirtilmiş, sorumluluğun kusura dayanıp dayanmadığı konusunda bir fark gözetilmemiştir.

Kamu görevlisinin eyleminden dolayı idarenin her zaman kamu hukuku kurallarına göre sorumlu olduğu söylenemez. Zira kamu tüzel kişilerinin kamu hukuku kurallarına göre değil de özel hukuk kurallarına göre, özel hukuk tüzel kişisi gibi davrandıkları durumlarda TBK m. 66 hükümlerinin uygulanması mümkün olmaktadır¹⁴³.

Kamu tüzel kişilerinin özel hukuk tüzel kişisi gibi hareket etmeleri özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde görülmektedir¹⁴⁴. Bunun yanında belediyeler veya belediye tarafından oluşturulan ve özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren işletmeler bakımından da TBK m. 66 uygulama alanı bulabilmektedir¹⁴⁵.

İdarenin kamu görevlisinin eyleminden dolayı TBK m. 66 anlamında sorumlu olması sadece idarenin özel hukuk tüzel kişisi gibi hareket ettiği durumlarda ve sadece kamu iktisadi teşebbüsleri ile belediyeler bakımından söz konusu olmamaktadır. İdare, aynı zamanda kamu tüzel kişisinin bir özel hukuk sözleşmesinin tarafı olması ve kamu yetkisi kullanan kamu görevlisinin haksız fiil oluşturan bir eylemde bulunması (örneğin kamulaştırmasız el atma sonucu ortaya çıkan zarar)¹⁴⁶ durumunda da TBK m. 66 uyarınca sorumlu olmaktadır¹⁴⁷.

¹⁴³ **Deschenaux/Tercier**, s. 70; **Çelik**, s. 73; Yarg. İBK T. 08.01.1947 E. 1946/10 1947/1 E.T: 25.11.2021 www.hukukturk.com

¹⁴⁴ Kamu iktisadi teşebbüsleri AY m. 165'te "sermayesinin yarısından fazlası doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak Devlete ait olan kamu kuruluş ve ortaklıkları" olarak tanımlanmıştır.

¹⁴⁵ Bkz. Yarg. 3. HD T. 01.07.2014 E. 2014/10328 K. 2014/10719 E.T: 27.11.2021 www.hukukturk.com

¹⁴⁶ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 121; Kamulaştırmasız el atma sonucu idarenin sorumluluğu hk. Bkz. Yarg. 4. HD T. 22.03.2005 E. 2004/6883 K. 2005/2910 E.T: 27.11.2021 www.hukukturk.com

¹⁴⁷ **Okyar**, s. 87.

2. BÖLÜM: ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN ŞARTLARI

2.1. GENEL ŞARTLAR

Adam çalıştırmanın sorumluluğu için kusur dışında haksız fiili oluşturan genel koşulların bulunması şarttır. Bunlar hukuka aykırı eylem, hukuka aykırı eylem sonucu üçüncü kişinin uğradığı zarar ve uygun illiyet bağıdır.

2.1.1. Hukuka Aykırı Eylem

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun doğması bakımından her şeyden önce çalışanın hukuka aykırı bir eylemi ile zarara neden olması gerekir¹⁴⁸. Zarar verme olgusunun hukuka aykırı olduğunu ispat yükü zarar görene aittir¹⁴⁹. Hukuka aykırı eylemin varlığı gerek kusura dayanan gerekse kusursuz sorumluluk hallerinin tamamı bakımından olmazsa olmaz bir şarttır.

Kişilerin mal ve kişi varlıklarını doğrudan veya dolaylı olarak koruma amacına sahip, yazılı veya yazısız emredici davranış kurallarını ihlal eden fiiller hukuka aykırı fiillerdir¹⁵⁰. Dolayısıyla bir fiilin hukuka aykırılığı çeşitli sebeplerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bir kanun hükmünün ihlal edilmesi veya yerine getirilmemesi, idari makamlar tarafından konulan kurallara aykırı hareket edilmesi ve hatta örf-adet kurallarınca uyulması gereken kurallara uyulmaması dahi hukuka aykırılık oluşturabilir¹⁵¹. Hukuka aykırılık bakımından önemli olan genel bir davranış normunun

¹⁴⁸ **Yılmaz**, s. 39.

¹⁴⁹ **Gökcan**, Hasan Tahsin: Haksız Fiil Hukuku ve Maddi-Manevi Tazminat Davaları (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 283.

¹⁵⁰ **Türkmen**, s. 266.

¹⁵¹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 646-647; **Oser/Schönenberger**, s. 357.

ihlal edilmesidir¹⁵². Bu nitelikte olmayan ve sadece borca aykırılık teşkil eden eylemler hukuka aykırı kabul edilemez¹⁵³.

Fiil, “bir şeyi yapma” olarak olumlu şekilde karşımıza çıkabileceği gibi “bir şeyi yapmama” olarak olumsuz şekilde de karşımıza çıkabilmektedir¹⁵⁴. Olumsuz davranışın hukuka aykırı olarak değerlendirilebilmesi için hukuk düzeninin yapılmasını beklediği bir davranışın yapılmaması gerekir¹⁵⁵. Adam çalıştırmanın sorumluluğu bakımından da hukuka aykırı fiilin kapsamına adam çalıştıran yahut çalıştırdığı kişinin kanuna göre yapması yasak olan hareket veya yapılması zorunlu olan ancak yapılmayan hareket girmektedir¹⁵⁶.

Eylemin hukuka aykırı olması bakımından ihlal edilen normun özel hukuk veya kamu hukuku normu olması arasında bir fark yoktur¹⁵⁷. Ancak ihlal edilen normun emredici bir hukuk kuralı olması gerekir¹⁵⁸.

TBK m. 49/2’de ahlaka aykırı eylemlerle kasten¹⁵⁹ verilen zararların hukuka aykırı olmasa bile adalet düşüncesinin bir gereği olarak¹⁶⁰ tazmin edilmesi gerektiği

¹⁵² **Oğuzman/Öz**, s. 14.

¹⁵³ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 652; **Reisoğlu**, s. 159.

¹⁵⁴ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 653; **Çelik**, s. 87.

¹⁵⁵ **Reisoğlu**, s. 160.

¹⁵⁶ **Yılmaz**, s. 39-40.

¹⁵⁷ **Reisoğlu**, s. 129.

¹⁵⁸ **Ateş**, Derya: Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlaka Aykırılık, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 147; **Kılıçoğlu**, s. 367.

¹⁵⁹ e. BK’da kasten yerine “bilerek” kavramı kullanılmıştı.

¹⁶⁰ **Von Tuhr**, Andreas: Borçlar Hukuku 1-2 (Çev.: Cevat Edege), Olgaç Matbaası, Ankara, 1983, s. 369; **Tunçomağ**, s. 432.

belirilerek ahlaka aykırı eylemler de hukuka aykırı eylemler ile aynı kural ve yaptırımlara tabi tutulmuştur¹⁶¹.

Ahlak kuralları toplumda ayıplanma dışında maddi bir yaptırımı bulunmayan ve yazılı olmayan kurallardır¹⁶². Ahlaka aykırı fiil ile bir kişinin sübjektif hakkı doğrudan ihlal edilmez ancak manevi değerleri etkilenir¹⁶³.

Ahlaka aykırı fiil, hukuka aykırı olmasa dahi sonuçları bakımından hukuka aykırı fiil ile benzerlik göstermektedir. Ahlaka aykırı eylem aynı zamanda hukuka da aykırıysa bu durumda zarardan sorumlu olmak için kasıt aranmaz¹⁶⁴.

Haksız rekabet hükümlerinin ihlali, hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralının ihlali ahlaka aykırı davranış olmakla birlikte, bunlar hakkında hukuka aykırılık hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır¹⁶⁵.

Hukuka aykırı fiilden söz edebilmek için fiilin bir davranış kuralını ihlal etmesi yeterli olmamakta, aynı zamanda ihlal edilen davranış kuralı ile ortaya çıkan zarar arasında “hukuka aykırılık bağı”nın da bulunması gerekmektedir¹⁶⁶. Bazı yazarlar “hukuka

¹⁶¹ **Reisoğlu**, s. 184; **Oser/Schönenberger**, s. 355.

¹⁶² **Ateş**, s. 144; “Sözleşmeler bazen hukuka değil, ancak ahlaka uygun olmayabilir. Ahlak kuralları, hukuk kurallarından farklı olarak yazılı olmayan kurallardır. Toplumun değer yargıları ve ahlak anlayışı bir davranışın ahlaka uygun olup olmadığını tayin eder. Bu nedenle, ahlak kuralları zamandan zamana, toplumdaki topluma hatta yöreden yöreye değişirler. Sözleşmenin ahlaka aykırı olup olmadığı, toplumun ahlak anlayışı göz önünde tutulmak suretiyle belirlenebilir.” Yarg. HGK T. 22.05.2013 E. 2012/1601 K. 2013/752 E.T: 25.11.2021 www.hukukturk.com

¹⁶³ **Deschenaux/Tercier**, s. 47.

¹⁶⁴ **Oğuzman/Öz**, s. 64.

¹⁶⁵ **Kılıçoğlu**, s. 368; Tartışmalar için bkz. **Ateş**, s. 174 vd.; **Oğuzman/Öz**, bu durumlarda hukuka aykırılık kurallarının uygulanabileceğini kabul etmektedir. (**Oğuzman/Öz**, s. 64)

¹⁶⁶ **Kurtulan**, Gökçe: Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru, MÜHF-HAD C. 3 S. 1, 2017, s. 465-503, s. 481.

aykırılık bağı” kavramı yerine “normun koruma amacı teorisi” kavramını kullanmaktadırlar¹⁶⁷.

Hukuka aykırılık bağı Tandoğan’a göre “*ihlal edilen kural veya sözleşmenin koruma amacı ile korunmak istenen kişiler ve varlıklar, kendisine karşı korunma gerekli bulunan davranışlar, tehlikeler ve zararlı sonuçlar arasındaki ilişki*” dir¹⁶⁸. Hukuka aykırılık bağının en önemli işlevlerinden birisi ise yazara göre sorumluluğu kurucu unsurları sınırlaması, sorumluluğun doğup doğmayacağına tespitini sağlamasıdır¹⁶⁹.

Uygun illiyet bağı teorisinde¹⁷⁰ sebep ve ortaya çıkan sonuçlar arasında mantığa dayalı değerlendirme yapılırken ahlaki boyut göz ardı edilmekte ve sorumluluğun temelindeki normun amacı dikkate alınmamaktadır¹⁷¹. Bu nedenle uygun illiyet bağı teorisinin normun koruma amacı teorisiyle tamamlanmadığı sürece sorumluluğun kapsamının belirlenmesi yönünden eksik kaldığını söylemek mümkündür¹⁷².

Hukuka aykırılık unsuru bakımından doktrinde “objektif görüş” ve “sübjektif görüş” olmak üzere iki görüş ileri sürülmüştür. Objektif görüşe göre hukuka aykırılığın ortaya çıkması için üçüncü kişilerin hak ve menfaatlerini koruyan objektif bir hukuk kuralının ihlal edilmesi gerekli ve yeterlidir¹⁷³. Sübjektif görüşte ise hukuka aykırılık kişinin bir hakka dayanmaksızın, yani ortada bir hukuka uygunluk nedeni bulunmaksızın başkasına

¹⁶⁷ Bkz. **Atamer**, Yeşim: Haksız Fiilden Doğan Sorumluluğun Sınırlandırılması (1.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 1996, s. 73; **Abik**, Yıldız: Normun Koruma Amacı Teorisi, AÜHF D C. 59 S. 3, 2010, s. 345-448, s. 357.

¹⁶⁸ **Tandoğan**, Haluk: Hukuka Aykırılık Bağı, BTHD C. 10 S. 1, 1979, s. 1-21, s. 4.

¹⁶⁹ **Tandoğan**, Hukuka Aykırılık, s. 16.; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 643; **Kılıçoğlu**, s. 402.

¹⁷⁰ Teori ile ilgili olarak ileriki sayfalarda açıklamalarda bulunulacaktır.

¹⁷¹ **Abik**, s. 359; **Kılıçoğlu**, s. 402.

¹⁷² **Abik**, s. 360.

¹⁷³ **Oğuzman/Öz**, s. 14; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 643.

zarar vermesinden kaynaklanmaktadır¹⁷⁴. Türk hukukunda ve İsviçre hukukunda genel kabul gören teori objektif görüştür.

Hukuka aykırılık ile haksız fiilin diğer unsurlarından birisi olan kusurun birbiri ile karıştırılmaması gerekir. Hukuka aykırılık bir eylemin hukuk kurallarına aykırı olduğunu ifade ederken kusur, eylemi gerçekleştirenin eylemden dolayı kınanabilirliğini ifade etmektedir¹⁷⁵. Dolayısıyla bir eylemin hukuka aykırı olup failinin kusurunun bulunmaması mümkün olabileceği gibi failinin kusurunun bulunup eylemin hukuka aykırı olmaması da mümkündür¹⁷⁶.

Fiilin hukuka aykırı olduğunun fail tarafından bilinmiyor olmasının hukuka aykırılık yönünden bir önemi bulunmamaktadır¹⁷⁷.

Hukuka aykırılıktan bahsedebilmek için davranışı hukuka uygun hale getiren hukuka uygunluk sebeplerinden birisinin bulunmaması gerekir. Bizim hukukumuzda kanunun verdiği yetkinin kullanılması, haklı savunma, hakkı kendi gücüyle koruma, zarar görenin rızası, zorunluluk hali ve üstün nitelikte kamu yararı veya özel yarar hukuka uygunluk sebepleri olarak kabul edilmiştir¹⁷⁸.

2.1.2. Hukuka Aykırı Eylem Sonucu Üçüncü Kişinin Uğradığı Zarar

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun doğması bakımından hukuka aykırı bir eylemin varlığı tek başına yeterli değildir, bu eylem sonucu bir zararın da ortaya çıkması

¹⁷⁴ **Kurtulan**, s. 468.

¹⁷⁵ **Oğuzman/Öz**, s. 14; **Deschenaux/Tercier**, s. 40; **Schwarz**, s. 106; **Çelik**, s. 89.

¹⁷⁶ Deschenaux/Tercier'e göre kusur, daima hukuka aykırılığı da içermektedir. Bkz. **Deschenaux/Tercier**, s. 41. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Zira hukuka uygunluk nedenlerinin bulunduğu durumlarda, fail kusuru bulunsa dahi eylem hukuka aykırı olmadığından eyleminden dolayı sorumlu tutulamamaktadır.

¹⁷⁷ **Kılıçoğlu**, s. 370.

¹⁷⁸ Kişilik haklarına saldırı durumunda hukuka uygunluk nedenlerinin neler olduğu TMK m. 24/2'de düzenlenmiştir.

gerekmektedir. Zarar, haksız fiilin işlenmesiyle birlikte malvarlığında meydana gelen azalmadır, yani malvarlığının haksız fiilden önceki ve sonraki durumu arasındaki farktır¹⁷⁹. Zarar ortaya çıkmamışsa eylem ceza sorumluluğuna yol açsa dahi hukuki sorumluluğa yol açmaz¹⁸⁰.

Zarar, Türk hukukunda “dar anlamda zarar” ve “geniş anlamda zarar” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda zarar maddi zararı, yani malvarlığında eksilmeye yol açan zararı ifade ederken; geniş anlamda zarar maddi zarar yanında manevi zararı da kapsamakta, yani malvarlığına ek olarak kişi varlığındaki eksilmeleri de kapsamı içine almaktadır¹⁸¹.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu üçüncü kişinin uğramış olduğu maddi zarardan doğabileceği gibi manevi zarardan da doğabilir¹⁸². Bu sorumluluk türü bakımından dikkat edilmesi gereken husus zararın üçüncü bir kişiye verilmiş olmasıdır. Uğradığı zararı ve zararın miktarını zarar gören üçüncü kişi ispat etmelidir¹⁸³. Üçüncü bir kişi değil de mesela çalışanın kendisi işin yerine getirildiği sırada bir zarara uğrarsa, sorumluluk TBK m. 66’ya göre değil, kendi aralarındaki iç ilişkiye göre belirlenecektir¹⁸⁴.

Üçüncü kişiden kasıt adam çalıştırıcı ve çalışan dışında bir kişi olmakla birlikte, bu kişiler gerçek kişi yahut tüzel kişiler olabilirler¹⁸⁵. TBK m. 66’daki sorumluluk sözleşme dışı bir sorumluluk türü olduğundan, TBK m. 116’daki ifa yardımcısının

¹⁷⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 736; Oğuzman/Öz, s. 38.

¹⁸⁰ Oğuzman/Öz, s. 38.

¹⁸¹ Ünlütepe, Mustafa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (1.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 156; Antalya, s. 133; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 781.

¹⁸² Eren, Borçlar Genel, s. 710; Tunçomağ, s. 554.

¹⁸³ Tunçomağ, s. 457.

¹⁸⁴ Kılıçoğlu, s. 429.

¹⁸⁵ Okyar, s. 112.

eyleminden doğan sorumluluktan ayrılan en önemli yönü üçüncü kişilerin kendileriyle bir sözleşme ilişkisi içerisinde bulunulmayan kişiler olmasıdır¹⁸⁶.

Çalışan kişilerin birden çok olması halinde her çalışan diğer çalışan yönünden üçüncü kişi sayılır ve bir çalışanın diğer bir çalışana verdiği zararlar bakımından da TBK m. 66 hükmü uygulanır¹⁸⁷.

2.1.3. Uygun İlliyet Bağı

İlliyet bağı, zarar ile zarardan doğan sorumluluğun bağlanmış olduğu olay veya zarara sebep olan kişi arasındaki sebep-sonuç ilişkisidir¹⁸⁸. İlliyet bağının olması sadece sorumluluğun ortaya çıkabilmesi bakımından değil, sorumluluğun sınırlandırılabilmesi bakımından da önem arz eder¹⁸⁹.

İlliyet bağı ile ilgili olarak “şart teorisi” ve “uygun illiyet bağı teorisi” olmak üzere iki temel teori mevcuttur. Şart teorisinde zarara neden olan şartlardan herhangi birini gerçekleştiren kimse, sadece bu şartı yerine getirmiş olması nedeniyle zararlı sonuçtan dolayı sorumlu olmaktadır¹⁹⁰. Bu durumda sorumluluk sınırsız bir biçimde genişlediğinden ve adil olmayan sonuçlar ortaya çıktığından, günümüzde şart teorisi değil, uygun illiyet bağı teorisi kabul görmektedir¹⁹¹.

Uygun illiyet bağı, Eren tarafından “*somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibariyle meydana getirmeye genel olarak elverişli olan veya bu türden bir sonucun*

¹⁸⁶ **Kılıçoğlu**, s. 429.

¹⁸⁷ **Feyzioğlu**, s. 630; **Tunçomağ**, s. 544; **İmre**, s. 157.

¹⁸⁸ **Kılıçoğlu**, s. 401; **Antalya**, s. 277.

¹⁸⁹ **Eren**, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, AÜHF Yayınları, Ankara, 1975, s. 54; **Ünlütepe**, Borçlar Hukuku, s. 167; **Antalya**, s. 277.

¹⁹⁰ **Eren**, Borçlar Genel, s. 620.

¹⁹¹ **Deschenaux/Tercier**, s. 31; **Oğuzman/Öz**, s. 44.

gerçekleşme ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağ” şeklinde ifade edilmiştir¹⁹². Uygun illiyet bağı, sonucu ortaya çıkaran en uygun nedenden dolayı sorumluluğu kabul etmektedir¹⁹³.

TBK m. 66'daki sorumluluk bakımından illiyet bağı iki aşamada incelenmelidir. İlk olarak çalışanın eylemi ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir illiyet bağının olması gerekir¹⁹⁴. İkinci olarak ise adam çalıştırmanın objektif özen yükümlülüğünün ihlali ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı aranır¹⁹⁵. Nitekim, adam çalıştırmanın sorumluluğunun ortaya çıkmasının sebebi objektif özen yükümlülüğünün ihlalidir ve çalışanın eylemi sonucunda ortaya çıkan zarar ile arasında uygun illiyet bağının olması, sorumluluğun doğası gereği şarttır.

Yargıtay bir kararında şoförün gece kulübünde otomobilin anahtarını masada unutması sonucunda üçüncü kişinin otomobili kullanarak zarara neden olmasını görevin yerine getirilmesiyle ilgili görmüş ve eylem ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğuna hükmederek adam çalıştırmanı sorumlu tutmuştur¹⁹⁶.

Özen yükümlülüğünün ihlali ile ortaya çıkan zarar arasındaki illiyet bağının varlığı TBK m. 66'da adam çalıştırın tarafından aksi ispat edilebilir bir karine olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu bağ kanun gereği kendiliğinden oluşmuştur, üçüncü kişi tarafından ayrıca bu bağın ispatı gerekmez. Zarar gören üçüncü kişi tarafından ispat

¹⁹² **Eren**, Uygun İlliyet, s. 52.

¹⁹³ **Kılıçoğlu**, s. 401.

¹⁹⁴ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 117.

¹⁹⁵ **Kara Kılıçarslan**, s. 68.

¹⁹⁶ “... zararlı eylemin meydana gelmesinde kullanılan otonun maliki olan davalının sorumluluğunun, mali mesuliyet sigortası sınırları kapsamı dışında kalan zarar yönünden B. Kanununun 55. maddesi açısından da tartışılması gerekmektedir. Zira, olayın oluş biçimi ile zararı doğuran eylem arasında uygun illiyet bağıntısı bulunmaktadır. Şöyle ki: Otonun kontak anahtarının muhatazası, o otonun şoförlüğünü yapan kişinin şoförlük görevlerinin kapsamındadır. Zararlı eylem, bu görevin yerine getirilmemesiyle bağlantılı olarak aracın üçüncü kişi tarafından kullanılmasından doğmuş ve zarar meydana gelmiştir.” Yarg. HGK T. 21.01.1981 E. 1979/384 K. 1981/19 E.T: 02.12.2021 www.hukukturk.com

edilmesi gereken illiyet bağı, ilk aşamada incelenmesi gereken ve çalışanın eylemi ile ortaya çıkan zarar arasındaki illiyet bağıdır.

İlliyet bağını kesen sebeplerin mevcut olduğu durumlarda, adam çalıştırmanın özen yükümlülüğünün ihlalden söz edilemeyeceğinden sorumluluk ortadan kalkmaktadır. İlliyet bağını kesen sebeplere mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru örnek olarak gösterilebilir. Bu sebeplerin illiyet bağını ortadan kaldıracak yoğunlukta olması gerekir, aksi takdirde tazminattan indirim sebebi olarak kabul edilirler¹⁹⁷.

2.2. ÖZEL ŞARTLAR

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun özel şartları ikisi olumlu, birisi olumsuz olmak üzere üç tanedir¹⁹⁸. Sorumluluk için ilk şart adam çalıştırın ve çalışan arasında bir çalışma ilişkisinin varlığıdır. İkinci şart, zararın işin yapıldığı esnada ve işle ilgili olarak meydana gelmesidir. Son ve olumsuz özel şart ise adam çalıştırının kurtuluş kanıtı getirememiş olmasıdır.

2.2.1. Çalıştırma İlişkisinin Varlığı

Adam çalıştırın bir kimseyi kendisiyle ilgili bir işte, kendi amaç ve menfaatleri doğrultusunda çalıştırın kişidir.¹⁹⁹

Adam çalıştırın ile işveren²⁰⁰ birbirinden farklıdır. İşveren işçiye ödediği bir ücret karşılığında onun emeğinden faydalanırken adam çalıştırın ile çalışan arasında ücret

¹⁹⁷ **Eren**, Borçlar Genel, s. 710.

¹⁹⁸ **Eren**, Borçlar Genel, s. 711.

¹⁹⁹ **İnan**, s. 288; **Reisoğlu**, s. 178; Yarg. 4. HD T. 13.12.2018 E. 2016/13650 K. 2018/7985 E.T: 11.12.2021 www.hukukturk.com

²⁰⁰ İş Kanunu m. 2'de işveren, işçi çalıştırın gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. İşveren ile ilgili detaylı açıklamalar için bkz. **Süzek**, Sarper: İş Hukuku (16.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 150 vd.

ilişkisi aranmaz. Dolayısıyla adam çalıştırmanın işvereni de kapsayan bir kavram olduğu söylenebilir²⁰¹.

Çalıştırma ilişkisi, emir ve talimat altında iş görme ilişkisidir. Bu ilişkinin özel hukuk ilişkisi olması yeterli olup türü ve niteliği, ivazlı olup olmadığının bir önemi yoktur²⁰². Çalıştırma ilişkisinin sürekli veya geçici olmasının da sorumluluğun ortaya çıkması bakımından bir önemi bulunmamaktadır²⁰³. Çalıştırma ilişkisinin kaynağı ve niteliği, süresi, ivazlı olup olmadığının adam çalıştırmanın sorumluluğunun doğması bakımından bir önemi bulunmasa da görülecek işin hukuka veya ahlaka aykırı olması sorumluluğun ortaya çıkmasına engel olur²⁰⁴.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu anlamında çalıştırma ilişkisinin varlığı için hukuki bir ilişkinin varlığı aranmaz²⁰⁵. Ayırt etme gücü olmayan bir kişinin yardımıyla yararlanıldığı esnada bu kişinin vermiş olduğu zararlardan da çalıştırıcı sorumlu olur²⁰⁶.

Çalıştırma ilişkisi esasında adam çalıştırıcı ile çalışan arasında bir bağımlılık ilişkisini ifade eder. Bağımlılık ilişkisinde çalışan, bir amaç ve menfaat doğrultusunda, çalıştırıcının gözetim, denetim, emir ve talimatı altında hareket etmektedir²⁰⁷. Sorumluluğun dayanağını oluşturan ilişkide esasen bir ast-üst ilişkisi mevcuttur²⁰⁸.

²⁰¹ **Okyar**, s. 70.

²⁰² **Yıldırım**, Abdülkerim: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler (9.bs.), Monopol Yayınları, Ankara, 2019, s. 182; **Tunçomağ**, s. 540; **Kılıçoğlu**, s. 427.

²⁰³ **Antalya**, s. 343; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 60; **Kılıçoğlu**, s. 427.

²⁰⁴ **Çelik**, s. 25.

²⁰⁵ **Önen**, Turgut: Borçlar Hukuku, A.İ.T.İ.A Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1981, s. 157.

²⁰⁶ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 58; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 111; **Oser/Schönenberger**, s. 510.

²⁰⁷ **Aydınlı**, İbrahim: İstihdam Edenin (Adam Çalıştırıcının) Sorumluluğu (BK mad. 55), Kamu İş C. 7 S.2, 2003, s. 2-27, s. 10; **Oğuzman/Öz**, s. 144.

²⁰⁸ **Oser/Schönenberger**, s. 508.

Adam çalıştıran, çalışan kişinin hizmetinden kendi amaç ve menfaatleri için yararlanmaktadır²⁰⁹. Bir işinin görülmesi amacıyla yardımcı bir kişiden faydalanan herkes adam çalıştıran olabilir²¹⁰. Amaç, mesleki bir faaliyete yönelik olabileceği gibi sırf eğlenceye yönelik de olabilir²¹¹. Yargıtay da kararlarında çalışanın çalıştıranın amaç ve menfaatleri doğrultusunda hareket etmesi gerektiğini birçok kez vurgulamıştır²¹².

Çalıştırma ilişkisi çoğu zaman hizmet sözleşmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır²¹³. Bu ilişki hukuki bir işleme veya sözleşmeye dayanabileceği gibi fiili bir ilişkiye, aile hukuku ilişkisine²¹⁴ yahut hatır ilişkisine de dayanabilir²¹⁵. Bağımlılık ilişkisi bulunduğu sürece sorumluluğun ortaya çıkması bakımından çalıştırma ilişkisinin ne olduğunun, nasıl adlandırıldığıнын bir önemi yoktur²¹⁶. Örneğin bir öğrencinin yazlarını doldurmak ve elektrik işini öğrenmek maksadıyla bir elektrikçinin yanında parasız olarak çalışması ve bu iş sırasında zarara sebebiyet vermesi halinde, elektrikçi bu zararlardan TBK m. 66 hükmüne göre sorumlu olur²¹⁷.

²⁰⁹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 56; **Eren/Dönmez**, s. 1490.

²¹⁰ **Deschenaux/Tercier**, s. 72.

²¹¹ **Antalya**, s. 343.

²¹² Yarg. 4. HD T. 20.11.1984 E. 1984/7770 K. 1984/8597; Yarg. 17. HD T. 18.04.2013 E. 2012/2674 K. 2013/5784 E.T: 28.01.2022 www.hukukturk.com

²¹³ **Baysal**, s. 244.

²¹⁴ **Oser/Schönenberger**, s. 510; "... Başkasının hizmetinden yararlanma bir aile hukuku ilişkisine de dayanabilir; babasının hayvanlarına çobanlık yapan kişinin durumu da böyledir." Yarg. 4. HD T. 20.11.1984 E. 1984/7770 K. 1984/8597 E.T: 15.02.2022 www.hukukturk.com

²¹⁵ **Antalya**, s. 341; Yarg. 4. HD T. 12.11.1984 E. 1984/7360 K. 1984/8310 "Başkasının hizmetinden yararlanma, yani adam çalıştırma ilişkisi çoğu kez bir sözleşmeye (örneğin hizmet) dayanır. Ne var ki adam çalıştıranın sorumluluğu için arada bir sözleşme ilişkisinin varlığının aranması mutlak değildir. Yardımcı bir insan gücünden eylemli olarak yararlanmakla Borçlar Kanunu'nun 55. maddesi anlamında adam çalıştıran ilişkisini ve sorumluluğunu yaratır. Örneğin bir kimsenin bir araç sahibinin arabasını yardım olsun diye ittirmesi, bir çocuğun yardım amacıyla bir çiftçinin ürününi toplaması, Borçlar Kanunu'nun 55. md. anlamında adam çalıştıran ilişkisini ortaya çıkaracaktır." (E.T: 02.03.2022 www.hukukturk.com)

²¹⁶ **Sağlam**, İpek: Adam Çalıştıranın Sorumluluğu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, MÜHF-HAD Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 3-4 Haziran 2011, s. 161-169, s. 165.

²¹⁷ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 679-680.

Bağımlılık ilişkisinin, yani emir ve talimat altında iş görmenin varlığı, adam çalıştırmanın sorumluluğu anlamında çalışma ilişkisinden söz edilebilmesi için olmazsa olmaz bir koşuldur. Adam çalıştırmanın emir ve talimatı, onun gözetimi ve denetimi altında yapılmayan, bağımsız olarak icra edilen işlerde TBK m. 66 anlamında bir çalıştırmadan bahsedilemez²¹⁸.

Bir işin başkasının denetimi altında yapılıyor olması tek başına bağımlılık ilişkisinin varlığını göstermeye yetmez²¹⁹. Gözetim, denetim ve emir ve talimat vermenin bağımlılık ilişkisinin kurulabilmesine imkân verecek ölçüde olması, çalışanın işini yerine getirmesindeki takdir yetkisini önemli derecede ortadan kaldırması²²⁰ gerekir²²¹.

Adam çalıştırıcı ile çalışan arasındaki bağımlılık ilişkisi doğrudan ya da özellikle büyük şirketlerde ve işletmelerde görüldüğü gibi dolaylı olabilir. Bu tür büyük şirket ve işletmelerde çalışanın seçiminde, emir ve talimat vermede ve denetimde özen gösterme yükümlülüğü en tepedeki adam çalıştırıcıya değil, her kademenin hiyerarşik üstü konumundaki kişiye ait olmaktadır. Ancak asıl yükümlülük adam çalıştırıcı konumundaki en tepedeki kişiye ait olduğundan ve bu kişiler sadece adam çalıştırıcının yetkilerini kullandığından TBK m. 66 anlamında sorumlulukları doğmamaktadır²²². Yani bağımlılık ilişkisi dolaylı da olsa adam çalıştırıcı üzerine düşen özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlamalıdır²²³. Bu bakımdan gözetim ödevinin bir başkasına devredilerek bağımlılık ilişkisinin dolaylı hale getirildiği durumlarda, gözetim ödevini devreden kişinin sorumluluğu sona ermez²²⁴.

²¹⁸ **Feyzioğlu**, s. 617; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 59.

²¹⁹ **Erdoğan**, Kübra: Adam Çalıştırıcının Sorumluluğunun Şartları, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 58.

²²⁰ **Okyar**, s. 96.

²²¹ **Çelik**, s. 169-170.

²²² **Okyar**, s. 76.

²²³ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 60; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 113.

²²⁴ **Mustafa Kılıçoğlu**, s. 295-296.

Çalışanın, adam çalıştırmanın izni ile başkalarını çalıştırması, yani alt istihdam ilişkisi kurması da mümkündür ve bu durumda yine adam çalıştırın, alt istihdam kuran çalışanla birlikte, müteselsilen sorumlu olacaktır²²⁵. Alt istihdam ilişkisinden alt işverenlik²²⁶ anlaşılmamalıdır, alt istihdam ilişkisi ve alt işverenlik birbirinden farklıdır.

Adam çalıştırmanın alt istihdam ilişkisi kuran çalışanla birlikte müteselsilen sorumlu olmasının nedenleri olarak bu ilişkinin kurulmasından asıl faydalanan kişinin adam çalıştırın olması ve alt istihdam ilişkisi kuran çalışana emir ve talimat verme yetkisinin bulunması gösterilebilir.

Adam çalıştırmanın bir çalışanını geçici olarak başka bir çalıştırmanın işinde çalıştırması şeklinde ödünç çalıştırma ilişkisi kurulması mümkündür²²⁷. Böyle durumlarda kimin TBK m. 66 anlamında sorumluluğunun doğacağı tartışmalıdır. Ağırlıklı görüş adam çalıştırın olarak sorumlu tutulması gerekenin ödünç alan çalıştırın olduğunu kabul etmektedir.²²⁸ Bu görüştekilere göre ödünç alan çalıştırın, her ne kadar çalışanı kendisi seçmemiş olsa da çalışan üzerinde emir ve talimat ile denetim yetkileri bulunduğundan, çalışanı kendisinin seçmediğini savunarak sorumluluğu bertaraf edemez.²²⁹

Kanaatimizce ödünç çalıştırma ilişkisinin niteliği ve çalışanın hangi amaçla ödünç alan işverene verildiği, ödünç veren çalıştırının çalışan üzerinde hakimiyetinin bulunup bulunmadığı ve bulunuyorsa bu hakimiyetin derecesi gibi kıstaslar dikkate alınarak her

²²⁵ **Oğuzman/Öz**, s. 145.

²²⁶ İş Kanunu m. 2’de alt işverenlik ilişkisi “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırın diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” şeklinde ifade edilmiştir.

²²⁷ Ödünç çalıştırma ilişkisi bazı kaynaklarda personel kiralanması olarak ifade edilmiştir. Bkz. **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 61.

²²⁸ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 61.

²²⁹ **Eren**, Borçlar Genel, s. 712.

somut olay bakımından ayrıca değerlendirme yapılmalıdır. Şayet çalışan ile ödünç veren çalıştırıcı arasında zayıf da olsa bağımlılık ilişkisi devam ediyor, çalışan tamamen ödünç alan çalıştırıcının hakimiyeti altında bulunmuyorsa, ödünç alan ve ödünç veren işverenin müteselsil sorumlu olduğu kabul edilmelidir.

Bağımlılık ilişkisi bulunmadığından vekalet sözleşmesinde vekil, eser sözleşmesinde yüklenici çalışan olarak kabul edilemez²³⁰. Bu kişilerle yapılan sözleşmeler bakımından şeklen mevcut bir bağımlılık ilişkisi söz konusudur, gerçek anlamda bir bağımlılık yoktur²³¹. Ancak bu kişiler bakımından da şayet bir istihdam ilişkisi mevcutsa, bu durumda TBK m. 66 hükümlerinin uygulanması mümkün olacaktır²³².

²³⁰ **Feyzioğlu**, s. 617; **Eren/Dönmez**, s. 1491; Yarg. 4. HD T. 15.09.2003 E. 2003/4731 K. 2003/9958 “... E. sözleşmesinde ise, yüklenici, kendi hesabına ve iş sahibinden bağımsız olarak sözleşmeye konu işi yapmayı üstlenmiştir. Bu nedenle, iş sırasında başkalarına verdiği zararlardan bizzat sorumludur. Bağımlılık ilişkisi bulunmadığı için de iş sahibinin sorumlu tutulma olanağı yoktur.” Aynı yönde bkz. Yarg. 4. HD T. 23.12.1975 E. 1975/1290 K. 1975/12711 E.T: 05.03.2022 www.hukukturk.com

²³¹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 59.

²³² **Yıldırım**, s. 182; “... Adam çalıştırma ilişkisi için çalıştırılanın, çalıştırıcının buyruğu altında olması, onun gözetiminde işi yapması ve onun talimatıyla bağlı bulunması gerekir. Özellikle eser sözleşmelerinde, yüklenici kendi hesabına ve kendi sorumluluğu altında çalışır; iş sahibine bağımlı durumda değildir.

Ne var ki yüklenici, iş sahibinin gözetimi altında ve onun talimatına uyararak çalışıyorsa, bu durumda Borçlar Kanunu'nun 55. maddesi anlamında "çalıştırılan" niteliğini taşıdığı her türlü duraksamadan uzaktır.

Davaya konu olayda İzmir Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü, "Arap Deresi Güney Kısmı Kuşaklama Kanalı İnşaatı" işini ihaleye çıkarmış, bunun sonucu olarak davalı yüklenici S. Yapı İnşaat ve Tic. A.Ş. ile sözleşme yapılmıştır. Yüklenici, kuşaklama kanalı inşaatı işini yerine getirirken davacıya ait tesis ve kablolara zarar verilmiştir.

Dosyaya celbedilen sözleşmenin bir bütün olarak değerlendirilmesinde, zarara neden olan iş yüklenici tarafından ifa edilmekte ise de, işin davalı/işveren İzmir Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğüne ait bulunduğu ve özellikle sözleşmenin yukarıda açıklanan 13. maddesine göre, denetim ve gözetimi yerine getirecek olan temsilcinin tüm talimatları işverenden alacağına dair hüküm bulunması karşısında; davalı İ. Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nün "adam çalıştırıcı" konumunda olduğu, onun gözetimi altında ve talimatına uyararak çalışan yüklenicinin de Borçlar Kanununun 55. maddesi anlamında "çalıştırılan" niteliğini taşıdığı anlaşılmaktadır.” Yarg. HGK T. 30.05.2007 E. 2007/302 K. 2007/317 E.T: 08.03.2022 www.hukukturk.com

Adam çalıştıran gerçek kişi yahut tüzel kişi olabilir²³³. Tüzel kişilerin organları, tüzel kişiliğin iradesini temsil ettiği ve tüzel kişiliğin çalışanı olmadıklarından, bunların vermiş oldukları zararlardan doğan sorumluluk TMK m. 50 hükmüne göre belirlenir²³⁴. Tüzel kişilerin çalıştırma ilişkisi kapsamında çalıştırdıkları kişilerin sorumlulukları ise TBK m. 66'ya göre belirlenir.

Çalışanın da adam çalıştıran gibi gerçek kişi veya tüzel kişi olabilmesi sınırlı durumlarda da olsa mümkündür²³⁵.

Kamu tüzel kişileri kural olarak kamu hukuku kurallarına tabidirler, bu nedenle bu kişilerin sorumluluğu kamu hukuku hükümlerine göre belirlenir²³⁶. Kamu tüzel kişilerinin özel hukuk ilişkisi çerçevesinde çalıştırdığı kişiler yönünden ise adam çalıştıranın sorumluluğu hükümleri uygulanacaktır²³⁷.

Adi şirket ortakları arasında bir bağımlılık ilişkisinin varlığından söz edilemez²³⁸. Zira adi ortakların her biri birbirine eşit durumdadır²³⁹.

Çalıştıranın birden çok kişi olması halinde bunlar arasında müteselsil sorumluluk hükümleri geçerli olur²⁴⁰. Örneğin adi ortaklık veya miras ortaklığında adam çalıştıran birden fazla kişi olduğundan bunlar müteselsilen sorumludur.²⁴¹

²³³ **Uygun**, Turgut: Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 502; **Reisoğlu**, s. 179.

²³⁴ **Kılıçoğlu**, s. 428; **Oğuzman/Öz**, s. 145.

²³⁵ **Ünlütepe**, Mustafa: Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/3), Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2015, s. 261; Aksi yönde bkz. **Oğuzman/Öz**, s. 143.

²³⁶ **Yavuz**, Nihat: Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1 (1.bs.), Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 533.

²³⁷ **Gökcan**, s. 283.

²³⁸ **Antalya**, s. 343-344; **Gülerci**, s. 288.

²³⁹ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 59; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 112.

²⁴⁰ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 60.

2.2.2. Zararın İşin Yapıldığı Esnada Ve İşle İlgili Olarak Meydana Gelmesi

Zararın işin yapıldığı sırada ve işle ilgili olarak meydana gelmesi şartı, işin görülmesi ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerektiğini, görülen iş ile zarar arasındaki fonksiyonel (işlevsel) bağıllığı²⁴² ifade etmektedir²⁴³.

Fonksiyonel bağın bulunduğunu, yani zararın işin görülmesi esnasında ve görülen işle ilgili olduğunu zarar gören ispat etmelidir²⁴⁴.

Zarar ile görülen iş arasındaki ilginin sıkı bir ilgi olması gerekir²⁴⁵. Mesela işyerine gittiği esnada benzin almak için benzin istasyonuna giren bir şoförün, orada kavga ederek bir şahsı yaralamasında görülen iş ile zarar arasında sıkı bir ilgi söz konusu değildir²⁴⁶.

Zarar ile görülen iş arasında sadece görünüş itibariyle bir ilgi varsa, örneğin işçi çalışma sırasında sigara içerken yangına sebep olursa, bu koşul gerçekleşmiş olmaz²⁴⁷. Ancak adam çalıştırmanın işyerinde sigara içilmesini engelleyecek tedbirleri alması kendisinden beklenebiliyorsa bu durumda sorumluluğu ortaya çıkar²⁴⁸.

²⁴¹ **Eren**, Borçlar Genel, s. 714.

²⁴² **Oğuzman/Öz**, s. 146; Yarg. 3. HD E. 2013/1398 K. 2013/3157 E.T: 09.04.2022 www.hukukturk.com

²⁴³ **İmre**, s. 145.

²⁴⁴ **Okyar**, s. 107.

²⁴⁵ **Uygun**, s. 502; **Tunçomağ**, s. 542; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 683; "...müstahdeme gördürülen hizmetle zarar arasında "gaye ve görev bakımından" çok sıkı bir münasebet olmalıdır." Yarg. 17. HD T. 18.06.2019 E. 2016/18133 K. 2019/7766 E.T: 09.04.2022 www.hukukturk.com

²⁴⁶ **Uygun**, s. 502; Verilen örnekte görülen iş ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmamaktadır.; Benzer yönde bkz. Yarg. 4. HD T. 26.11.2019 E. 2018/1598 K. 2019/5590 E.T: 10.04.2022 www.hukukturk.com

²⁴⁷ **Tunçomağ**, s. 542; **Von Tuhr**, s. 393; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 114.

²⁴⁸ **Okyar**, s. 108.

Görülen iş ile zarar arasındaki zamansal ve mekânsal bağıllık, zarara çalıştırmanın temin ettiği araçla yol açılması hususlarının varlığı, görülen iş ile meydana gelen zarar arasındaki bağa karine olsa da bunlar tek başına fonksiyonel bağın oluşması için yeterli olmamaktadır²⁴⁹. Hâkim işlevsel bağın bulunup bulunmadığını yer, zaman, kullanılan araçlar, çalıştırmanın amacı doğrultusunda hareket unsurlarının tümünü dikkate alarak tespit etmelidir.

Fonksiyonel bağın belirlenmesi açısından en önemli unsur çalışanın çalıştırmanın amacı doğrultusunda, yani işle ilgili olarak hareket etmesidir. Bu amaç doğrultusunda hareket eden çalışan, çalıştırmanın talimatını yanlış anlasa veya yerine getirmese dahi adam çalıştırın sorumlu tutulur²⁵⁰.

Zarar işin görülmesi sırasında ve işle ilgili olarak verilmiş olsa da adam çalıştırın ile zarar gören arasında sözleşmeden doğan bir borç ilişkisi varsa, yani zarar gören eğer üçüncü kişi konumunda değilse, TBK m. 116 uyarınca sorumluluk söz konusu olur²⁵¹. Ancak bu durumda TBK m. 66 uyarınca sorumluluk ortadan kalkmaz ve iki sorumluluk birbiriyle yarışır.

Adam çalıştırın yönünden her işçi diğer işçiler karşısında üçüncü kişi konumundadır, bu nedenle bir işçinin işin görülmesi esnasında diğer işçilere vermiş zarardan da adam çalıştırın TBK m. 66 uyarınca sorumludur²⁵².

Zarara yol açan eylemlerden hangilerinin görülen işle bağlantılı sayılması gerektiği hususunda iki görüş mevcuttur. Sübjektif görüş, çalışanın eyleminin tamamen kendi lehine olduğu, çalıştırının hiçbir menfaatinin bulunmadığı durumlarda işlevsel bağıllığın bulunmadığını söylemektedir. Objektif görüş ise sorumluluğun işin

²⁴⁹ **İnan**, s. 289.

²⁵⁰ **Antalya**, s. 345.

²⁵¹ **Nomer**, Haluk Nami: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (15.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 190.

²⁵² **Tunçomağ**, s. 544; **Oğuzman/Öz**, s. 147.

bünyesinde barındırdığı risklere göre tespit edilmesi gerektiğini söylemektedir²⁵³. Kanaatimizce de çalıştırmanın hiçbir menfaati doğrultusunda olmasa dahi işin yürütülmesinden doğan olağan risklere göre sorumluluk belirlenmelidir.

Çalışanın kendisiyle ilgili, şahsi bir işini yaptığı sırada vermiş olduğu zararlardan kendisi sorumludur²⁵⁴. Zarara kasten yol açılan bu hallerde adam çalıştırmanın sorumlu tutulması yasanın amacına aykırı olduğu gibi sorumluluğu da çok fazla genişletecektir²⁵⁵.

Çalışan her ne kadar işin görülmesiyle ilgili olmayan, kişisel nedenlerle vermiş olduğu zararlardan kendisi sorumlu olsa da adam çalıştırmanın çalışanı seçmede de özenli davranması gerektiği kuşkusuzdur. Mesela hırsızlıktan sabıkalı olan bir kişinin kapıcı olarak işe alınması ve bu kişinin kiracılardan birinin eşyasını çalması durumunda, adam çalıştırmanın çalışanın bu eyleminden dolayı sorumlu tutulacaktır²⁵⁶.

Çalışan kendisine verilen emir ve talimatı yanlış anlasa yahut bilerek ve kötü niyetli olarak işin kapsamının dışına çıksa dahi nedensellik bağı ortadan kalkmayacaktır²⁵⁷. Çünkü adam çalıştırmanın çalışanın verilen emir ve talimatların dışına çıkmamasını sağlamak ve bunu denetlemekle yükümlüdür.²⁵⁸

Çalışanın temsil yetkisini aşması halinde de ortaya çıkan zarar, işin görülmesiyle sıkı bir ilişki içerisinde kabul edilemeyeceğinden çalışan bizzat sorumlu olacaktır²⁵⁹.

²⁵³ **Baysal**, s. 246.

²⁵⁴ **Önen**, s. 157; Yarg. 3. HD T. 14.11.2013 E. 2013/12931 K. 2013/15966 E.T: 11.04.2022 www.hukukturk.com

²⁵⁵ **Mustafa Kılıçoğlu**, s. 300.

²⁵⁶ **Reisoğlu**, s. 181.

²⁵⁷ **Oğuzman/Öz**, s. 146; **Deschenaux/Tercier**, s. 74-75.

²⁵⁸ **Okyar**, s. 108.

²⁵⁹ **Oser/Schönenberger**, s. 510.

Çalışanın işini yaparken zarara yol açması sonucu çalıştırmanın sorumluluğu doğabileceği gibi yapması gereken işini yapmazken, ihmali bir şekilde zarara yol açması halinde de adam çalıştırın sorumlu tutulur²⁶⁰.

Zararın işle ilgili olmasını çok katı ve dar bir biçimde yorumlamamak gerekir. Zarara yol açan haksız eylem ile işin görülmesi arasında işe ilişkin tedbirler çerçevesinde bir bağlantı bulunması yeterlidir²⁶¹.

İki işçinin kavgası esnasında üçüncü bir kişinin zarar görmesi durumunu Yargıtay işle ilgili görmemiş, TBK m. 66 anlamında sorumluluğun doğmayacağına karar vermiştir²⁶².

2.2.3. Adam Çalıştırının Kurtuluş Kanıtı Getirememesi

Adam çalıştırın kurtuluş kanıtı getirerek varlığı karine olarak kabul edilen birtakım olguları çürütmektedir.²⁶³

e. BK m. 55'te doktrindeki bazı yazarlara göre “eylem karinesi” ve “illiyet karinesi” olmak üzere iki karine yer alır ve adam çalıştırının sorumluluktan kurtulabilmesi için iki karineden birini çürütmesi yeterlidir²⁶⁴.

TBK m. 66'da e. BK m. 55'ten farklı olarak nedensellik (illiyet) bağının kesilmesi genel kurtuluş sebebi²⁶⁵ olarak düzenlenmemiştir. Zira illiyet bağının kesilmesi sorumluluğu kendiliğinden sona erdirmektedir.²⁶⁶

²⁶⁰ **Oğuzman/Öz**, s. 147.

²⁶¹ **Oser/Schönenberger**, s. 511.

²⁶² Karar için bkz. **Feyzioğlu**, s. 618 (299. dipnot).

²⁶³ **Okyar**, s. 192.

²⁶⁴ **Aydınlı**, s.17; e. BK 55/1'de “Başkalarını istihdam eden kimse, maiyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür. Şu kadar ki böyle bir zararın vuku bulmaması için hal ve maslahatın icabettiği bütün dikkat ve itinada bulunduğu yahut dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile zararın vukuuna mani olamayacağını ispat ederse mesul olmaz.” denilmektedir.

İlliyet bağının kesilmesinin TBK m. 66'da yer almaması isabetli olmakla beraber, doktrinde ispat yükünün kime düştüğü konusunda çeşitli görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur²⁶⁷. Bir görüş, ispat yükünün önceki düzenlemede olduğu gibi adam çalıştırana ait olduğunu ve adam çalıştırının illiyet bağının bulunmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabileceğini söylemektedir²⁶⁸. Diğer görüş ise illiyet karinesinin bilinçli olarak TBK m. 66'ya alınmadığını, bu nedenle illiyet bağının bulunduğunu zarar görenin ispat etmesi gerektiğini söylemektedir²⁶⁹. Kanaatimizce, illiyet karinesinin TBK m. 66'ya alınmamasının nedeni, illiyet bağının, sorumluluğun temel ve kurucu unsuru olması nedeniyle ayrıca düzenlenmesine ihtiyaç bulunmamasıdır. Böyle bir tercihten ispat yükünün yer değiştirdiği sonucu çıkarılmamalı, adam çalıştırın illiyet bağının bulunmadığını ispatla yükümlü tutulmalıdır.

2.2.3.1. Özen Yükümlülüğü Kavramı

Adam çalıştırının sorumluluğunun TBK m. 66'da "özen sorumluluğu" başlığı altında düzenlendiği daha önce ifade edilmişti.

Adam çalıştırandan beklenen ve istenen özen, objektif özendir.²⁷⁰ Objektif özen yükümlülüğü ilkesi gereği sorumluluğun belirlenmesinde adam çalıştırının şahsi durumu, fiziksel ve zihinsel yetenekleri gibi kişisel unsurlara bakılmaz²⁷¹. Ancak özen

²⁶⁵ **Antalya**, s. 348; madde gerekçesinde bu durum "Gözetimleri altındaki kişiler üzerinde, objektif özen gösterme borcuna aykırılıktan doğan sorumluluğa ilişkin Tasarının 65 inci maddesinin ikinci fıkrasında da 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi, sorumluluktan kurtuluş kanıtına yer verilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, ayrı bir kurtuluş kanıtı olarak düzenlenmiş görünen "yahut bu dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile zararın vukuuna mâni olamayacağını ispat ederse mesul olmaz." şeklindeki hüküm, nedensellik bağının kesilmesi ile ilgili olduğu göz önünde tutularak, madde metnine alınmamıştır." şeklinde ifade edilmiştir.

²⁶⁶ Yarg. 3. HD T. 04.05.2017 E. 2015/17982 K. 2017/6600 E.T: 26.05.2022 www.hukukturk.com

²⁶⁷ **Baysal**, s. 248.

²⁶⁸ **Oğuzman/Öz**, s. 148.

²⁶⁹ **Nomer**, Borçlar Hukuku, s. 192; **Sağlam**, s. 172.

²⁷⁰ **Kılıçoğlu**, s. 432.

²⁷¹ **Nomer**, Borçlar Hukuku, s. 191.

yükümlülüğünün objektif olmasından her durum için aynı özen yükümlülüğünün gösterilmesi gerektiği de anlaşılmamalıdır.

Özen yükümlülüğünün ihlalinde hukuka aykırı sonuç istenmemekte ancak bu sonucun ortaya çıkmaması için gerekli ve yeterli çaba, durum ve koşulların gerektirdiği özen ve dikkat gösterilmemektedir²⁷². Özen yükümlülüğünün objektif olarak belirlenmesi, yükümlülüğün adam çalıştırmanın şahsından bağımsız olduğunu ifade etmektedir.

Adam çalıştırmanın özen yükümlülüğünün ölçüsü bazen kanunla, bazen idare tarafından konulan düzenleyici bir işlemle, bazen de ilgili meslek kuruluşunun koymuş olduğu kurullarla tespit edilir.²⁷³ Bu yükümlülük her somut olayın niteliğine, kapsamına ve tehlikelilik derecesine göre ayrı ayrı belirlenecektir²⁷⁴.

2.2.3.2. Adam Çalıştırmanın Özen Yükümlülüğünün İçeriği

Adam çalıştırmanın özen yükümlülüğü temel olarak çalışanın seçiminde özen, talimat vermede özen ve gözetim ile denetimde özeni kapsamına almaktadır. Adam çalıştırmanın TBK m. 66/3 anlamındaki özen sorumluluğu, bir diğer deyişle organizasyon sorumluluğu ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

2.2.3.2.1. Çalışanın Seçiminde Özen

Adam çalıştırmanın çalışan kişiyi seçerken görülecek işe uygun olmasına dikkat etmeli, bu bakımdan seçeceği kişi fiziki, mesleki ve ahlaki anlamda yeterli olmalıdır²⁷⁵.

²⁷² **Kara Kılıçarslan**, s. 88.

²⁷³ **Aydınlı**, s. 18; **Kara Kılıçarslan**, s. 112.

²⁷⁴ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 118; **Kılıçoğlu**, s. 432; e. BK'da yer alan "*hal ve maslahatın icabettiği*" ibaresine yeni Kanunda yer verilmemiştir.

²⁷⁵ **Gökcan**, s. 285.

Adam çalıştıran çalışanın iş için gerekli yetenek ve yeterliliğe sahip olup olmadığını iyice araştırmalı²⁷⁶, gerektiği takdirde çalışanı belirli bir süre deneme amaçlı çalıştırmalıdır²⁷⁷.

Çalışanın, adam çalıştıran veya başka bir çalıştırmanın yanında uzun süre işinin gereklerine uygun olarak çalışan kişiler arasından seçilmesi, çalışanın seçiminde özen gösterildiğinin göstergelerinden birisidir²⁷⁸.

Çalışanın seçiminde yeterli araştırmanın yapılarak özen gösterildiği hâkimi ikna edecek, özellikle yazılı delillerle ispat edilmelidir²⁷⁹. Çalışanın seçimi için yapılan araştırmada çalışan hakkında bilgi edinmek için istenen belgeler çalışanlar hakkında genel bir tespit değil, işe alınmadan önce aynı veya benzer işte çalışma durumunu gösteren özel bir tespit içermelidir²⁸⁰.

Adam çalıştıran sadece işe almada değil, iş bölümünde ve çalışanlara yeni bir iş verilmesi durumunda da çalışanın seçiminde özen göstermek zorundadır²⁸¹.

Çalışanın gerekli nitelikleri taşıyıp taşımadığı çalıştırılan tarafından sürekli olarak kontrol edilmeli, çalışanın seçimindeki özen yalnızca işe almadaki zamanla sınırlı kalmamalıdır²⁸².

²⁷⁶ **İmre**, s. 146; **Deschenaux/Tercier**, s. 76.

²⁷⁷ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 67; **Mustafa Kılıçoğlu**, s.302; Deneme süreli iş sözleşmeleri İş Kanunu m.15'te düzenlenmiştir. İşçinin veya işverenin, iş sözleşmesinin sonuçlarıyla kesin olarak bağlanmamak amacıyla karşılıklı olarak bir deneme süresi kararlaştırdığı ve bu süre içinde işverenin işçinin bilgi ve yeteneğini; işçinin de işin kendisine uygun olup olmadığını anlamasını sağladığı sözleşmelerdir. (**Süzek**, s. 262)

²⁷⁸ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 68.

²⁷⁹ **Oğuzman/Öz**, s. 149.

²⁸⁰ **Oser/Schönenberger**, s. 515.

²⁸¹ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 119; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 68; "... kural olarak iş sahibi müstahdemini seçerken, onun meziyet ve fizik kabiliyetleri, karakteri hakkında bilgi edinmelidir. Özellikle çalıştırdığı adama yeni ve önemli görevler verirken de aynı dikkati göstermelidir." Yarg. 4. HD T. 10.02.1978 E. 1977/11751 K. 1978/10809 E.T: 27.05.2022 www.hukukturk.com

2.2.3.2.2. Talimat Vermede Özen

Adam çalıştıran, işin görülmesiyle ilgili olarak çalışana emir ve talimat verirken özenli davranmakla yükümlüdür²⁸³. Verilecek talimat zarara yol açacak nitelikte olmamalıdır²⁸⁴.

Talimat ve emir her işin niteliğine göre farklılık göstermektedir. Basit bir işte talimat gerekmebileceği gibi²⁸⁵ tehlikeli ve daha çok dikkat ve özen gerektiren işlerde talimat çok daha önemli olmaktadır²⁸⁶.

Çalışana işle ilgili olarak genel bir talimat verilmesi yeterlidir, çalıştırandan her bir iş için her gün yeniden talimat vermesi beklenemez²⁸⁷.

Çalışana verilecek talimat onun sahip olduğu yetenek ve bilgiye göre olmalıdır, bilinen veya bilinmesi gereken bilgilerin ayrıca hatırlatılması gerekmez²⁸⁸.

Adam çalıştıran talimat vermede özen gösterdiğini, çalışana işin görülmesi için gerekli bilgilendirme ve açıklamaları yaptığına ilişkin delil göstererek ispatlamalıdır²⁸⁹.

İşin görülmesi için gerekli araç ve gereçlerin sağlanması da talimatta özen kapsamındadır²⁹⁰.

²⁸² **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 68; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 119; **Antalya**, s. 351.

²⁸³ **Antalya**, s. 351.

²⁸⁴ **Gökcan**, s. 285.

²⁸⁵ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 68.

²⁸⁶ **Deschenaux/Tercier**, s. 76; **Antalya**, s. 351.

²⁸⁷ **İmre**, s. 146; **Tunçomağ**, s. 547.

²⁸⁸ **Aydınlı**, s. 19.

²⁸⁹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 685; **Oğuzman/Öz**, s. 149.

2.2.3.2.3. Gözetim Ve Denetimde Özen

Adam çalıştırmanın özen yükümlülüğünü tam olarak yerine getirebilmesi için çalışanı özenle seçme ile özenle talimat verme yanında, gözetim ve denetimde de özenli davranması, gerektiği hallerde çalışanı uyarması²⁹¹ gerekir. En nitelikli ve ne yapması gerektiğini çok iyi bilen bir çalışanın dahi gözetim ve denetime tabi tutulmadığı takdirde serbest olduğunu düşünerek işini savsaklaması ve zarara neden olması muhtemel olduğundan denetim çok önemlidir²⁹². Denetimin çalıştırmanın kendisi veya denetimle görevli bir kişi tarafından yapılması mümkündür²⁹³.

Gözetim ve denetim yükümlülüğünün gereği gibi yerine getirilmesi bakımından verilen talimatların ne ölçüde yerine getirilip getirilmediği önemlidir²⁹⁴.

Denetimin süreklilik arz etmesi gerekli değilse de çalışan, işin yapıldığı sırada denetlendiği düşüncesine sahip olmalıdır²⁹⁵.

Denetimin ölçüsü de tıpkı emir ve talimat vermede olduğu gibi işin niteliğine ve tehlikelilik durumuna göre belirlenmektedir²⁹⁶. Denetim yasaklama şeklinde de olabilmektedir²⁹⁷.

²⁹⁰ Oser/Schönenberger, s. 516; Mustafa Kılıçoğlu, s. 303; Antalya, s. 351; Deschenaux/Tercier, s. 76; Bazı yazarlar araç ve gereçlerin sağlanmasını emir ve talimatın içinde değil, ondan bağımsız bir yükümlülük olarak görmektedir. Bkz. Feyzioğlu, s. 623.

²⁹¹ Tandoğan, Kusura Dayanmayan, s. 68; Antalya, s. 352.

²⁹² Deschenaux/Tercier, s. 76.

²⁹³ Tunçomağ, s. 547.

²⁹⁴ Oğuzman/Öz, s. 149; Mustafa Kılıçoğlu, s. 303.

²⁹⁵ Gökcan, s. 286.

²⁹⁶ Oser/Schönenberger, s. 516; Antalya, s. 352.

²⁹⁷ Aydın, s. 19.

Denetim yükümlülüğünün uygulanması her çalışan bakımından aynı derecede değildir, çalışan işinin ehli ve tecrübeliyse denetim yükümlülüğünün derecesi azalmaktadır²⁹⁸. İş yeni başlayan veya verilen emir ve talimatları uygulamayan çalışanlar üzerinde gözetim ve denetim daha yoğun olmalıdır²⁹⁹. İşletme dışında çalışanlar bakımından da denetim ve gözetim daha güç olduğundan daha fazla özenli davranılmalıdır³⁰⁰.

2.2.3.3. Adam Çalıştırmanın TBK m. 66/3 Çerçevesinde Özen Yükümlülüğü

2.2.3.3.1. Hukuki Niteliği

e. BK’da yer almayan ve yeni yasayla birlikte hükme bağlanan TBK’nun 66/3 maddesine göre *“Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.”*

TBK m.66/3’te düzenlenen sorumluluk tipi, doktrinde ve aynı zamanda uygulamada “organizasyon sorumluluğu” olarak isimlendirilmektedir³⁰¹. Sorumluluğun kaynağı ise Widmer-Wessner Tasarısı’nın 49/a maddesidir³⁰².

Doktrinde, her ne kadar adam çalıştırmanın sorumluluğu başlığı altında düzenlenmiş olsa da organizasyon sorumluluğunun adam çalıştırmanın sorumluluğundan bağımsız olduğu, bu bağımsızlığın ise organizasyon sorumluluğunda sadece çalışanın davranışı sonucu ortaya çıkan zararların değil, işletme faaliyetinde kullanılan araç ve teçhizatların yol

²⁹⁸ **İmre**, s. 147; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 68; **Antalya**, s. 352.

²⁹⁹ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 120.

³⁰⁰ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 69.

³⁰¹ **Altay**, Sabah: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Adam Çalıştırmanın İşletme Faaliyeti (Organizasyonu) Dolayısıyla Sorumluluğu (TBK 66/3), MÜHF-HAD Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 3-4 Haziran 2011, s. 175-189, s. 182.

³⁰² **Widmer**, Pierre/**Wessner**, Pierre: Revision und Vereinheitlichung des Haftpflichtrechts, Erläuternder Bericht, 2000, s. 129 vd.; **Baysal**, s. 250; **Altay**, s. 183.

açtığı zararların da giderilmesi nedeniyle söz konusu olduğu savunulmaktadır³⁰³. Bazı yazarlar ise organizasyon sorumluluğunu bağımsız bir sorumluluk olarak görmemekte, organizasyon yükümlülüğünü emir ve talimat verme yükümlülüğü kapsamında kabul etmektedir³⁰⁴.

Organizasyon sorumluluğu her ne kadar kanunda adam çalıştırmanın sorumluluğu başlığı altında düzenlenmiş olsa dahi, bir işletme ve bu işletmenin faaliyetinden doğan zarar nedeniyle sorumluluğun söz konusu olması ve emir ve talimattan daha geniş ve teknik anlamda bir özen yükümlülüğü gerekmesi sebebiyle, bağımsız bir sorumluluk türü olarak kabul edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Organizasyon sorumluluğunda adam çalıştırana “organizasyon yükümlülüğü” de yüklenmekte ve organizasyon yükümlülüğünde adam çalıştırın işletmenin yönetimini ve işleyişini üçüncü kişilerin zarara uğramasını engelleyecek şekilde organize etmektedir³⁰⁵.

İşletme faaliyeti sonucunda zararın ortaya çıkmış olması organizasyon sorumluluğunun doğması için yeterli olmakla birlikte, adam çalıştırın organizasyon düzeninin zararın ortaya çıkmasını engellemeye elverişli olduğunu ispatlamak suretiyle sorumlu olmaktan kurtulmaktadır³⁰⁶.

Adam çalıştırının TBK m. 66/1-2 anlamında sorumluluktan kurtulabilmesi için çalışanı seçmede, emir ve talimat vermede ve gözetim ve denetimde özenli davranması yeterliyken, organizasyon sorumluluğunda bunlara ek olarak işletme bakımından da

³⁰³ **Nomer**, Borçlar Hukuku, s. 191-192.

³⁰⁴ **Deschenaux/Tercier**, s. 77.

³⁰⁵ **Altay**, s. 183.

³⁰⁶ **Türkmen**, s. 260-261; Altay’a göre organizasyon sorumluluğunda objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığı karinesinin yanında amaca ve akla uygun bir organizasyonun oluşturulmadığı karinesi de mevcuttur. (**Altay**, s. 183)

gerekli özenin gösterilmesi gerekir³⁰⁷. Aksi takdirde adam çalıştıran meydana gelen zarardan kusursuz olarak sorumludur.

Maddeye eklenen üçüncü fıkra ile beraber sorumluluğun kapsamının genişletildiği ve ağırlaştırıldığı söylenebilecektir³⁰⁸. Organizasyon sorumluluğu adam çalıştıranın TBK m. 66/1-2 kapsamındaki sorumluluğundan daha ağır bir sorumluluk olmakla birlikte³⁰⁹, tehlike sorumluluğuyla karıştırılmamalıdır. Tehlike sorumluluğunda sorumluluk önemli ölçüde tehlikeyi bünyesinden barındıran bir işletmenin faaliyetinden doğarken organizasyon sorumluluğunda zarar işletmenin çalışma düzeninden, organizasyon yükümlülüğüne uygun davranılmamasından kaynaklanmaktadır³¹⁰.

Organizasyon sorumluluğunda da zarar gören üçüncü kişi, kendisiyle daha önceden borç ilişkisi kurulmamış kişidir. Şayet zarar, üçüncü kişi ile kurulan sözleşmesel ilişkiye, yani borca aykırı davranışa dayanıyor ise, TBK m. 116 uyarınca yardımcı kişinin eyleminden sorumluluk hükümleri gündeme gelecektir³¹¹.

2.2.3.3.2. İşletme Kavramı

İşletme, işletme sahibinden bağımsız olarak bir malvarlığı ve kişiliği bulunmayan, sürekli ve bağımsız nitelikteki bir organizasyondur³¹².

TBK m. 66/3 bir işletmenin bulunduğu ve bu işletmenin faaliyetinden doğan zararlar bakımından uygulanmakla beraber, işletmenin ticari bir işletme olması şartı³¹³ ve tehlike

³⁰⁷ **Sağlam**, s. 172; **Nomer**, Borçlar Hukuku, s. 191; **Altay**, s. 182; **Kılıçoğlu**, s. 433.

³⁰⁸ **Baysal**, s. 250.

³⁰⁹ **Widmer/Wessner**, s. 129.

³¹⁰ **Türkmen**, s. 261; **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 230.

³¹¹ **Türkmen**, s. 263.

³¹² **Kılınç**, Ayşe Nur: Adam Çalıştıranın Organizasyon Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2017, s. 216.

³¹³ **Kılıçoğlu**, s. 433.

doğuran bir işletme olması şartı³¹⁴ yoktur. Bahsi geçen işletmenin herhangi bir ticaret siciline yahut meslek odasına kayıtlı olmasının da bir gereği bulunmamaktadır³¹⁵. Zararın bir işletmenin faaliyetinden doğması yeterli olup, işletmenin türü ve niteliğinin organizasyon sorumluluğunun uygulanabilmesi bakımından bir önemi yoktur.

TBK m. 66/3'teki sorumluluğun oluşması için çalışanın kendi başına ve yalnız çalışmaması gerekir, yani işletme bünyesinde bir adam çalıştıran barındırmalıdır³¹⁶. İşletme esasında adam çalıştıran ile çalışan arasında tipik bir bağımlılık ilişkisinin olduğu bir yapı olması gerektiğinden, kural olarak bir işletmeyi tek başına işleten kişiler bakımından organizasyon sorumluluğu hükümleri uygulanmaz³¹⁷.

İşletmenin türü ve niteliği sorumluluğun ortaya çıkması bakımından bir önemi haiz olmasa da işletmenin özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren bir faaliyet olması gerektiğine dikkat edilmelidir³¹⁸. Sigorta şirketleri, seyahat acenteleri, tarım işletmeleri, hastaneler ve basın kuruluşları da TBK m. 66/3 kapsamına dahildir³¹⁹.

İşletme kavramı TBK m. 66/3 hükmünde tanımlanmamış, işletme konusunda herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak doktrinde iktisadi amaç, yani kar gütmeye veya mesleki amaç gütmeyen işletmelerin organizasyon sorumluluğuna dahil olup olmadığı tartışmalıdır³²⁰. Kanunda işletmenin türü ve niteliği bakımından bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla organizasyon sorumluluğunun kapsamına sadece kâr amaçlı

³¹⁴ **Nomer**, Borçlar Hukuku, s. 191.

³¹⁵ **Widmer/Wessner**, s. 130; **Okyar**, s. 129.

³¹⁶ **Türkmen**, s. 268.

³¹⁷ **Altay**, s. 185; TBK m. 66/3 anlamında sorumluluktan bahsedebilmek için işletmenin varlığı tek başına yeterli değildir, bu işletme bünyesinde adam çalıştıranı barındıran bir işletme olmalıdır. (**Kılınç**, s. 212); Aksi görüş için bkz. **Antalya**, s. 360.

³¹⁸ **Türkmen**, s. 264.

³¹⁹ **Widmer/Wessner**, s. 130.

³²⁰ Tartışmalar için bkz. **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 240-242.

işletmeler değil, amacı doğrultusunda faaliyet gösteren ve özel hukuk hükümlerine tabi işletme işleten dernek ve vakıfların da dahil edilmesi³²¹ gerektiği kanaatindeyiz.

2.2.3.3.3. İşletme Faaliyeti Kavramı

TBK m. 66/1’de sorumluluk için “zararın işin görülmesi sırasında” doğması şartı aranırken m. 66/3’te “zararın işletme faaliyetinden doğması” şartı aranmaktadır³²². Yani organizasyon sorumluluğunda TBK m. 66/1-2 anlamında adam çalıştırmanın sorumluluğundan farklı olarak işletmenin faaliyeti ile ortaya çıkan zarar arasında mekânsal ve zamansal ilişkinin bulunması yeterlidir³²³. Dolayısıyla fonksiyonel bağın organizasyon sorumluluğu bakımından zayıflatıldığı söylenebilecektir.

İşletme faaliyeti çalışanların işletmenin amacı kapsamındaki faaliyetlerini yerine getirmesi ve işletmedeki araç-gereç, teçhizat ve makinelerin kullanılması suretiyle yürütülmektedir³²⁴.

Doğrudan işletmenin faaliyet amacından kaynaklanmasa da işletmedeki faaliyetin yerine getirilmesine destek olan, bu faaliyete katkı sağlayan işler sebebiyle ortaya çıkan zararların da sorumluluğun kapsamına dahil olduğu kabul edilmelidir³²⁵.

Zararın işletmenin faaliyetinden doğması, işletmenin organizasyondaki bozukluğundan kaynaklanması anlamına gelmektedir. Bu nedenle zarara işletmede çalışan kişinin veya

³²¹ **Baysal**, s. 251.

³²² **Antalya**, s. 359.

³²³ **Altay**, s. 185; **Widmer/Wessner**, s. 130.

³²⁴ **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 315.

³²⁵ **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 315-316.

işletmeyle ilgili teknik bir yanlışlığın yahut işletmedeki araç ve gereçlerin yol açmasının, sorumluluğun doğması bakımından bir farkı bulunmamaktadır³²⁶.

2.2.3.3.4. Organizasyon Sorumluluğunda Kurtuluş Kanıtı

Organizasyon sorumluluğunda kurtuluş kanıtının konusu işletme organizasyonunda özen gösterilerek zararın ortaya çıkmasının engellenmesidir³²⁷.

Organizasyon sorumluluğu kusur sorumluluğundan daha ağır, tehlike sorumluluğundan ise daha hafif bir sorumluluktur³²⁸. Tehlike sorumluluğunda riske dayalı olarak sorumluluk doğarken organizasyon sorumluluğunda özen yükümlülüğündeki eksiklik sorumluluğun doğmasına neden olmaktadır.

Adam çalıştıranın sorumluluktan kurtulabilmesi için öncelikle çalışanı seçmede, emir ve talimatta ve gözetim ile denetimde objektif özen yükümlülüğüne uygun davrandığını kanıtlaması gerekir³²⁹. Sonrasında ise işletmenin faaliyetlerini izne ve idari kurallara uygun olarak, kendisinden objektif olarak beklenen biçimde yerine getirdiğini, gerekli önlemleri azami seviyede aldığını ispatlamalıdır³³⁰.

Zarara uğrayanın zararın işletmenin faaliyetinden kaynaklandığını ispatlaması yeterlidir, organizasyonda bozukluk olmadığını ispat yükü ise adam çalıştıranın üzerindedir³³¹.

Üçüncü kişiden işletmenin organizasyon düzenini bilmesi ve işletmeyi tanınması

³²⁶ **Türkmen**, s. 270; Widmer/Wessner, yalnızca çalışanın eyleminden değil, teknik araç ve gereçlerden veya doğrudan işletme sahibinden kaynaklanan zararların da organizasyon sorumluluğunun kapsamına dahil olduğunu düşünmektedir. (**Widmer/Wessner**, s. 131); Aksi görüş için bkz. **Altay**, s. 186.

³²⁷ **Ünlütepe**, Borçlar Hukuku, s. 178; Yazar organizasyon yükümlülüğünü kurumsal organizasyon yükümlülüğü ve işletmesel organizasyon yükümlülüğü olarak ikiye ayırarak incelemektedir.

³²⁸ **Kılınç**, s. 249.

³²⁹ **Altay**, s. 187; **Widmer/Wessner**, s. 132.

³³⁰ **Altay**, s. 187; Gerekli ve alınması gereken önlemlerin neler olması gerektiği hk. Bkz. **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 394 vd.

³³¹ **Widdmer/Wessner**, s. 132.

beklenemeyeceğinden, bu hususta ispat yükünün zarar görene ait olduğunun kabul edilmesi ispat yükünün yerine getirilmesini bir hayli güçleştirecek ve hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracaktır.

3. BÖLÜM: ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNUN HÜKÜM VE SONUÇLARI

3.1. ADAM ÇALIŞTIRANIN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

3.1.1. Genel Olarak

Haksız fiil, suçtan ayrılan yönünü tazminatta gösterir³³². Tazminat ile zarara uğrayan kişinin uğramış olduğu zararın giderilmesi sağlanmaktadır. Adam çalıştıran da kusura bağlı olmaksızın vermiş olduğu zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Tazminatın para olarak (nakden) ödenmesi asıldır ancak zararın para dışındaki yollarla, zararın türü ve miktarı ne ise o şekilde de³³³ giderilmesi mümkündür³³⁴. Aynen tazmin daha çok misli borçlarda mümkün iken, misli olmayan borçlar bakımından pek mümkün olmamaktadır³³⁵.

Aynen tazminde zararın tazmini hem içerik hem de değer olarak tam olarak yerine getirildiğinden³³⁶ nakden tazmine göre daha iyi tazmin imkânı sağlamakla birlikte, çoğu zaman mümkün olmamaktadır³³⁷. Nakden tazmin gerçek zarar tespit edildikten sonra, bu miktara göre daha kolay ayarlanabildiğinden daha çok tercih edilmektedir³³⁸.

³³² **Saymen/Elbir**, s. 490.

³³³ **Saymen/Elbir**, s. 491.

³³⁴ **Keskin**, A. Dilşad: Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 90-91.

³³⁵ **Saymen/Elbir**, s. 491.

³³⁶ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 782.

³³⁷ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 255.

³³⁸ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 783.

Nakden tazminatın da toptan veya taksitler halinde ödenmesine karar verilebilir³³⁹. Tazminatın taksitler halinde ödenmesine genellikle çalışma gücünün yitirilmesi veya azalmasında ya da destekten yoksun kalma hallerinde karar verilmektedir³⁴⁰.

Tazminatın taksitler halinde ödenmesine karar verilirse taksidin süresinde ödenip ödenmediği noktasında bir güvensizlik olduğundan³⁴¹ teminat gösterilmesi zorunludur³⁴².

Adam çalıştırmanın ortaya çıkan zararları TBK m. 66 uyarınca kusursuz olarak tazmin yükümlülüğünün bulunması, kusuruyla zarara sebep olan çalışanın TBK m. 49 uyarınca sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır³⁴³. Zarar gören ister kusursuz sorumluluk hükümlerine göre adam çalıştırana, ister kusur sorumluluğuna göre çalışana başvurabilecektir. Ancak kusursuzluğunu adam çalıştırmanın ispat etmesi gerektiğinden, ispat yükü bakımından adam çalıştırana başvurulmasının zarar gören açısından daha lehe olduğu söylenebilmektedir.

Tazmin isteğinin maddi veya manevi yahut her ikisine yönelik olması mümkündür.

³³⁹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 784.

³⁴⁰ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 784.

³⁴¹ **Tunçomağ**, s. 482.

³⁴² TBK m.51/2'ye göre de *“Tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse, borçlu güvence göstermekle yükümlüdür.”*

³⁴³ **İhsan Erdoğan**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (4.bs.), Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 151.

3.1.2. Tazminat Davasının Tarafları

3.1.2.1. Davacı

Sorumluluk hukukunda tazminat davasının davacısı, haksız eylemden dolayı zarar gören kişidir. Zarar gören şayet küçük yahut kısıtlama altındaysa dava hakkı kanuni temsilcisi tarafından kullanılmaktadır³⁴⁴.

Manevi tazminat davası şahsa sıkı sıkıya bağlı bir dava olduğundan ayırt etme gücü bulunmayanların kanuni temsilcisi tarafından açılması durumu hariç, mutlaka zarar görenin kendisi tarafından açılmalıdır³⁴⁵. Yine şahsa sıkı sıkıya bağlı olmasının bir sonucu olarak manevi tazminat talebi devredilemez ve mirasçılara geçmez. Ancak her ne kadar devredilemez ve mirasçılara geçemezse de TMK m. 25/4 uyarınca³⁴⁶ bu talep miras bırakan tarafından sağlığında ileri sürülmüşse mirasçılara geçebilecektir.

Maddi tazminat talebinin devredilebilmesi ve mirasçılara geçmesi mümkündür. Dolayısıyla maddi tazminat talebi, alacağın temlik hükümlerine göre alacak hakkı gibi devredilebilmekle³⁴⁷ birlikte, miras bırakanın sağlığında ileri sürmüş olup olmadığına bakılmaksızın mirasçılar tarafından ileri sürülebilecektir.

Zarar görenin ölümü halinde ölenin yakınları³⁴⁸ yansına zarar olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerdir. Yine TBK m. 56/2 hükmü gereği haksız fiile

³⁴⁴ **Tiftik**, s. 166.

³⁴⁵ **Saymen/Elbir**, s. 521; **Reisoğlu**, s. 252.

³⁴⁶ TMK m.25/4' göre "*Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez.*"

³⁴⁷ **Çelik**, s. 295.

³⁴⁸ "... destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibariyle; üçüncü kişilere, desteğin gelir ve yardımından yoksun kalmaları nedeniyle tanınmış, bağımsız bir hak olup, mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile ilgisi yoktur. Çünkü bu hak, mirasçılık sıfatından değil, eylemli olarak destek olanın ölümü nedeniyle, onun gelir ve yardımından yoksun kalma ya da farazi destek olma olgusundan kaynaklanmaktadır.

uğrayanın ağır bedensel zarara uğraması veya ölümü halinde, yakınlarının manevi tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir³⁴⁹. Uğranılan bedensel zararın ağır bir bedensel zarar olması ve bu durumun bilirkişi raporuyla tespit edilmesi gerekir.

3.1.2.2. Davalı

Adam çalıştıran, zarar çalışanın eyleminden doğmuş olsa da TBK m. 66'daki sorumluluk türünün davalısıdır.

Adam çalıştıranın gerçek kişi veya tüzel kişi olmasının bir önemi olmadığı gibi, kaç kişi olduğunun da bir önemi yoktur³⁵⁰. Birden fazla adam çalıştıran varsa bunlar arasında müteselsil sorumluluk hükümleri geçerli olduğundan, aynı davada davalı sıfatıyla ihtiyari dava arkadaşı olarak yer alabileceklerdir.

Adam çalıştıranın dava tarihinden önce ölmesi halinde dava mirasçılara karşı açılabilir. Dava sırasında ölürse, davaya mirasçılara karşı devam edilebilir.

Bu itibarla, Borçlar Kanunu'nun 45/1. maddesinde desteğin yardımından yoksun kalan "diğer kimseler" tabirinden, ölenle aralarında yakın ilişki bulunan anası, babası, eşi, çocukları, kardeşleri, nişanlısı, hatta evlilik dışı birlikte yaşadığı kimsenin anlaşılması gerektiği; miras hukuku ile ilgili olmadığı için de, mirasçı olmak veya ölen yönünden nafaka borçlusu bulunmak zorunluluğunun bulunmadığı her türlü duraksamadan uzaktır. Bu haliyle Maddenin ikinci fıkrasında, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecek kimseler yönünden herhangi bir sınırlama yapılmadığı ve müteveffanın yardımından mahrum kalma esasının kabul edildiği kuşkusuzdur." Yarg. HGK T. 18.04.2007 E. 2007/222 K. 2007/222 E.T: 31.05.2022 www.hukukturk.com

³⁴⁹ TBK m. 56/2 "Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir." şeklindedir. Kanunun ölüm veya ağır bedensel zarar halinde haksız fiile uğrayanın yakınlarını da doğrudan zarar gören olarak kabul ettiği söylenebilir. Konuyla ilgili ayrıca bkz. Yarg. HGK T. 22.09.2021 E. 2017/1465 K. 2021/1062 E.T: 01.06.2022 www.hukukturk.com

³⁵⁰ Çelik, s. 297.

3.1.3. Tazminatın Türü

3.1.3.1. Maddi Tazminat

Maddi tazminat ile tazmin edilen zararlar, malvarlığında ortaya çıkan ve para ile değerlendirilebilen maddi zararlardır³⁵¹. Malvarlığı kavramı, aktif ve pasif unsurları içeren ve ekonomik değeri olan bir bütünü ifade eder³⁵².

Maddi tazminat yoluyla malvarlığında ortaya çıkan eksilme³⁵³ giderilerek malvarlığı eski haline getirilmeye çalışılır³⁵⁴. Bu eksilmenin irade dışı ortaya çıkması gerekir³⁵⁵.

Maddi tazminat maddi zarar net olarak belirlendikten sonra tespit edilir³⁵⁶ ve zarar belirli, şahsi ve doğrudan doğruya olmalıdır. Yani maddi tazminat doğrudan doğruya zarar gören kimse tarafından ancak belirli veya belirlenebilir zararlar için talep edilebilir³⁵⁷.

Maddi zararlar eşyaya veya insana yönelik olabilir. Eşyaya yönelikse eşyanın kullanılamaz hale gelmesinden³⁵⁸ veya onarılmasından kaynaklanan zararlar talep

³⁵¹ **Dalamanlı, Lütfü/İzgi, Ömer:** Tazminat Davaları, Ankara, 1999, s. 6.

³⁵² **Narter, Sami:** Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku (2.bs.), Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 816-817.

³⁵³ Malvarlığındaki eksilme aktif unsurların azalması yahut pasif unsurların artması şeklinde ortaya çıkar.

³⁵⁴ **İnan, s. 320.**

³⁵⁵ **Narter, s. 817.**

³⁵⁶ **Karahasan, Mustafa Reşit:** Tazminat Hukuku: Maddi Tazminat, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, s. 71.

³⁵⁷ **Narter, s. 816.**

³⁵⁸ Eşyanın kullanılamamasından dolayı yoksun kalınan kar da bu zararın kapsamına dahildir.

edilebilir. Şayet insana yönelikse bedensel bütünlüğün ihlalden³⁵⁹ veya ölümden³⁶⁰ kaynaklanan zararlar talep edilebilecektir.

Maddi zararda zarara uğrayan zararı ve bunun miktarını ispatlamak zorundadır³⁶¹.

3.1.3.2. Manevi Tazminat

Zarar, her zaman kişinin malvarlığında meydana gelmemektedir. Malvarlığından bağımsız ya da malvarlığı yanında kişilik haklarının da zarara uğraması mümkündür ve bu zararlara manevi zarar adı verilmektedir³⁶². Kişilik haklarının ihlal edilmesi

³⁵⁹ TBK m. 54’ te bedensel zararlar olarak tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan zararlar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zararlar gösterilmiştir. Maddede “özellikle” demek suretiyle sınırlı sayma yapılmamış olduğundan, bu masraflar dışındaki masrafların da talep edilebileceği açıkça anlaşılmaktadır.

³⁶⁰ TBK m. 53’te ölüm halinde uğranılan zararlar olarak cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan zararlar ve ölenin desteğinden yoksun kalanların zararları gösterilmiştir. Yine bu masraflar dışındaki masrafların da ispat edilmesi koşuluyla talep edilmesi mümkündür.

³⁶¹ “Zararın ispatı davacıya düşmekte ise de, hâkim gerçek zararın miktarının ispat edilip edilemediğini gözeterek, ispat edilememişse bu zararı kendisi yasada belirtilen koşullarla tespit edecek; ardından da bu zararın giderilebilmesi için tazminat miktarını yine kanunda aranan usul ve esaslar çerçevesinde belirleyecektir. Ancak hükmedilecek tazminat, hiçbir şekilde zarar miktarından fazla olamaz.” Yarg. HGK T. 19.03.2019 E. 2019/85 K. 2019/314; “... Davacının dava konusu trafik kazası nedeniyle hayati tehlike geçirmeden 90 gün mutad işgaline engel oluşturacak biçimde yaralandığı hazırlık soruşturması sırasında alınan rapordan anlaşılmaktadır. Yaralanmanın derecesi, görülen tedavi süresi ve geçirdiği aşama gözetildiğinde davacının bazı tedavi gideri yapması olağan bir durumdur. Diğer yandan, olayın niteliği gereği bütün giderlerin belgelendirilmesi hayatın olağan akışına aykırı olduğundan davacıdan her türlü tedavi giderini belgelendirilmesi de beklenilemez. Bu konuda, BK’nın 42/2. maddesi yol gösterici nitelikte olup aynı zamanda, zararın gerçek tutarını belirleyecek olan yargıca da bir görev yüklemektedir. Şu durumda, davacıya tedavi giderlerine ilişkin istek kalemini kanıtlama olanağı tanınmalı, davacının bu giderlerini kanıtlanamaması durumunda, belgelenemeyen ancak tedaviye bağlı olarak yapılması olanaklı bulunan harcamalar konusunda doktor bilirkişiden rapor alınarak zarar kapsamı belirlenmeli, bu yöntemle de sonuca varılamadığı taktirde Borçlar Yasası’nın 42. maddesi gereğince yargıç tarafından kendiliğinden belirlenmesi yoluna gidilerek somut olaya uygun bir tutara karar verilmelidir.” Yarg. 4. HD T. 15.04.2009 E. 2009/3459 K. 2009/5568 E.T: 04.06.2022 www.hukukturk.com

³⁶² Manevi zararın niteliği ve kavramdan ne anlaşılması gerektiği hakkındaki tartışmalar için bkz. **Erlüle**, Fulya: Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 39 vd. ; Yargıtay 06.07.2018 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile evlilik birliği devam ederken bu durumu bilerek eşlerden birisi ile ilişkiye giren üçüncü kişi yönünden üçüncü kişinin sadakat yükümlülüğünün bulunmaması nedeniyle doğrudan kişilik hakkının ihlal edilmediğine ve manevi tazminata hükmedilemeyeceğine karar vermiştir. Bkz. Yarg. İBK T. 06.07.2018 E. 2017/5 K. 2018/7 E.T: 18.06.2022 www.hukukturk.com

sonucunda kişinin yaşamış olduğu üzüntü, acı ve sarsıntılar³⁶³ manevi zararlardır³⁶⁴. Manevi zararlar manevi tazminat suretiyle giderilir.

Maddi tazminat ve manevi tazminat niteliği itibariyle birbirinden farklı tazminatlardır ve farklı zararların tazminini amaçlarlar, bu nedenle birinde yapılan tespit diğerini kural olarak etkilememektedir³⁶⁵. Ancak tazminatın koşulları ve miktarının belirlenmesine ilişkin bazı ortak özellikler mevcut olduğundan iki tazminat türü birbirinden tamamen de bağımsız değildir.

Manevi tazminat ile zarar görene bir miktar para vermekle kişilik hakkına yapılan saldırının acısı ve etkisinin bir nebze de olsa hafifletilmesi amaçlanmaktadır³⁶⁶.

Manevi zararların varlığı ve çekilen acı ve ıstırapların sonucu olarak hâkim tarafından tespit edilecek değerlerin tespiti oldukça zordur³⁶⁷. Çünkü manevi zararlar maddi zararlardan farklı olarak objektif verilere dayanmamaktadır³⁶⁸.

TBK m. 56 ile bedensel bütünlüğün zedelenmesi durumunda, yani maddi nitelikteki kişisel değerlerin ihlalinden kaynaklanan manevi tazminat; TBK m. 58 ile ise maddi nitelikte olmayan kişisel değerlerin ihlalinden kaynaklanan manevi tazminat hüküm

³⁶³ Yargıtay birkaç kararında haksız eylem sonucu çekilen üzüntü ve acıların olay sırasında olması gerekmediğine, ileride duyulacak üzüntüler için de manevi tazminat istenebilmesinin mümkün olduğuna, dolayısıyla ceninin dahi sağ doğmak şartıyla manevi tazminat talep edebileceğine hükmetmiştir. Elbette ki bu hak kanuni temsilcisi tarafından kullanılacaktır. Bkz. Yarg. 4. HD T. 31.01.2008 E. 2007/5369 K. 2008/1803; Yarg. 4. HD T. 05.03.2003 E. 2002/11382 K. 2003/2256 E.T: 30.06.2022 www.hukukturk.com

³⁶⁴ **Dalamanlı/İzgi**, s. 6; “Manevi zarar, kişilik değerlerinde oluşan objektif eksilmedir. Duyulan acı, çekilen ızdırap manevi zarar değil, onun görüntüsü olarak ortaya çıkabilir.” Yarg. 4. HD T. 16.12.2019 E. 2019/1077 K. 2019/6037 E.T: 30.06.2022 www.hukukturk.com

³⁶⁵ **Keskin**, s. 117.

³⁶⁶ **Von Tuhr**, s. 122.

³⁶⁷ **Von Tuhr**, s. 124; **Keskin**, s. 117.

³⁶⁸ **Deschenaux/Tercier**, s. 211.

altına alınmıştır³⁶⁹. TBK m. 58’de kişilik değerlerinin çeşitliliğinden dolayı tek tek sayma yoluna gidilmemiş olduğundan bu maddenin TBK m. 56’yı da kapsayan genel bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür³⁷⁰.

Kusursuz sorumluluk durumlarında ve özellikle adam çalıştırmanın sorumluluğunda manevi tazminata hükmedilip hükmedilemeyeceği daha önce tartışmalı olsa da³⁷¹ 22.06.1996 tarihli İBK ile adam çalıştırmanın sorumluluğu bakımından da manevi tazminata hükmedilebileceği netliğe kavuşturulmuştur³⁷². Söz konusu İBK ile adam çalıştırmanın manevi tazminata mahkûm edilebilmesi için kusurunun şart olmadığı tespit edildiğinden, hem TBK m. 56 hem de TBK m. 58’e dayalı olarak manevi tazminat talep edilebilmektedir³⁷³.

Manevi tazminat her ne kadar haksız fiile ilişkin hükümler içerisinde düzenlenmiş olsa da kişilik hakkının ihlal edildiği bütün durumlarda talep edilmesi mümkün olduğundan, sözleşmeye aykırılık halinde de şartları varsa uygulama alanı bulacaktır³⁷⁴.

Kural olarak eşyaya verilen zararlarda manevi tazminat talep edilemez³⁷⁵. Ancak eşyanın kişi bakımından önemi ve değerinin çok büyük olduğu hallerde manevi tazminatın talep edilebileceği kabul edilmelidir³⁷⁶.

³⁶⁹ **Narter**, s. 849-850.

³⁷⁰ **Erlüle**, s. 110; Yargıtay kararlarında ve doktrinde kişilik değerleri fiziki kişilik değerleri, duygusal kişilik değerleri ve sosyal kişilik değerleri olarak üç grupta incelenmektedir. Bkz. Yarg. 4. HD T. 28.01.2008 E. 2007/13727 K. 2008/678; Yarg. 4. HD T. 31.01.2013 E. 2012/11006 K. 2013/1428 E.T: 08.07.2022 www.hukukturk.com

³⁷¹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 919.

³⁷² Yarg. İBK T. 22.06.1966 E. 1966/7 K. 1966/7 E.T: 09.07.2022 www.hukukturk.com

³⁷³ **Okyar**, s. 177.

³⁷⁴ **Kılıçoğlu**, s. 555.

³⁷⁵ “Somut olayda; davalı kuruma ait elektrik tellerinden çıkan yangın sebebiyle davacının mahsulü zarara uğramıştır. Oluşan zarar eşya zararıdır. Eşya zararı kişinin sosyal, fiziki ve kişilik değerlerine saldırı oluşturacak nitelikte bir zarar olarak nitelendirilemeyeceğinden, davacının

Manevi tazminat talebi kural olarak bölünemez, bölünememesinin bir sonucu olarak da bu davanın kısmi dava olarak açılabilmesi mümkün değildir³⁷⁷. Yine manevi tazminat talebinin ıslah veya karşı tarafın açık rızası ile artırılmayacağı kabul edilmektedir³⁷⁸.

3.1.4. Tazminatın Miktarının Tespiti

Hâkim tazminatın kapsamını ve miktarını belirlerken özellikle kusurun yoğunluğunu ve durumun gereklerini dikkate almaktadır³⁷⁹.

Hâkim durumun gereklerine göre tazminatın miktarını belirlerken birlikte (müterafik) kusur, üçüncü kişinin kusuru, hukuka uygunluk nedenlerinin varlığı, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, beklenmeyen haller ve mücbir sebep gibi birçok ölçütü dikkate alır ve hakkaniyete uygun olarak tazminat miktarını tespit eder.

Hükmedilebilecek tazminatın üst sınırı uğranılan zarardır, zararın üstünde bir tazminata hükmedilemez³⁸⁰. Zira tazminatın amacı hiçbir zaman zarar vereni cezalandırmak yahut onun zenginleşmesini sağlamak olmamalı³⁸¹, telafi etmek olmalıdır³⁸².

manevi tazminat isteminin tümünden reddine karar verilmesi gerekirken... Yarg. 3. HD T. 26.09.2013 E. 2013/14218 K. 2013/13442 E.T: 12.07.2022 www.hukukturk.com

³⁷⁶ **İnan**, s. 338; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 330; “*Dava konusu haksız eylem nedeniyle, davacı birlikte yaşadığı ailesi ile birlikte ağır bir korku ve endişe ile canlarını kurtarma telaşı yaşamış, ev eşyalarını kurtarma imkânı bile bulamadan evinin yıkılmasını izlemek zorunda kalmıştır. Davacının ailesi ile birlikte kullandığı ortak yaşam alanı elinden çıkmış, anı değerleri de bulunan pek çok ev eşyası yok olmuştur. Bu durumda davacının özel yaşam alanındaki huzur ve güvenliği davalıların haksız eylemi sonucunda bozulmuş ve onun sosyal kişilik değerlerine zarar verilmiştir. O halde BK'nun 49. maddesi uyarınca davacı yararına manevi tazminat takdir edilmesi gerekir.*” Yarg. 4. HD T. 24.02.2009 E. 2008/5803 K. 2009/2709 E.T: 13.07.2022 www.hukukturk.com

³⁷⁷ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 928, Aksi görüşte bkz. **İnan**, s. 70-71.

³⁷⁸ Yarg. HGK T. 09.05.2018 E. 2017/1818 K. 2018/1025 E.T: 14.07.2022 www.hukukturk.com

³⁷⁹ TBK m.51/1'e göre “*Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.*”

³⁸⁰ **Antalya**, s. 557; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 315.

³⁸¹ **Ünlütepe**, Borçlar Hukuku, s. 194; **Deschenaux/Tercier**, s. 202.

Maddi zararlar olayın gerçekleştiği zamana göre tespit edilir³⁸³. Ancak bedensel zararlar bakımından, olayın gerçekleştiği anda zararın miktarı tam olarak tespit edilemiyorsa karar tarihine göre tazminatın hesaplanacağı kabul edilmektedir³⁸⁴. Yine TBK m. 75'te bedensel zararın karar verme sırasında tam olarak tespit edilemediği hallerde hâkimin tazminat hükmünü değiştirmesinin mümkün olduğu düzenlenmiştir³⁸⁵.

Maddi tazminata hükmedilirken zarar gören tarafından elde edilen yararların tazminattan indirilmesi, yani denkleştirme yapılması, sebepsiz zenginleşmeye yol açılmaması açısından önemlidir³⁸⁶.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu haksız fiil sorumluluğu içinde olduğundan talep edilecek tazminata olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir. Zira haksız fiillerde temerrüt ihtara gerek olmadan, olay tarihinde kendiliğinden gerçekleşmektedir. Ancak hâkim talebe dikkat etmeli, taleple bağlılık ilkesi gereği, talep edilmemişse olay tarihinden itibaren faize hükmetmemelidir³⁸⁷.

³⁸² Tazminatın amacının ne olduğuna dair doktrindeki görüşler ve tartışmalar için bkz. **Nomer**, Haluk Nami: Haksız Fiil Sorumluluğunda Maddi Tazminatın Belirlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1996, s. 34 vd.; **Keskin**, s. 92.

³⁸³ **Narter**, s. 822.

³⁸⁴ **Narter**, s. 822; Tandoğan'a göre hüküm tarihine kadar zarar gören eşyanın değeri düşüyorsa olay tarihine veya dava tarihine göre değer tespit edilmelidir.

³⁸⁵ Madde hükmü "*Bedensel zararın kapsamı, karar verme sırasında tam olarak belirlenemiyorsa hâkim, kararın kesinleşmesinden başlayarak iki yıl içinde, tazminat hükmünü değiştirme yetkisini saklı tutabilir.*" şeklindedir.

³⁸⁶ **Narter**, s. 824; Yargıtay bir kararında dul ve yetim aylığını yarar olarak görmemiş ve denkleştirmeye tabi olmayacağına karar vermiştir. Bkz. Yarg. 4. HD T. 15.01.2008 E. 2007/10817 K. 2008/85 E.T: 18.07.2022 www.hukukturk.com

³⁸⁷ Bkz. **Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder/**Taşpınar Ayvaz**, Sema: Medeni Usul Hukuku (3.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 155.

Faize olay tarihinden itibaren hükmedilmesi haksız eylem ile zararın aynı anda ortaya çıktığı durumlar için geçerli olur. Zarar daha sonra ortaya çıkarsa faiz bu tarihten itibaren işletilmelidir³⁸⁸.

3.1.4.1. Kusurun Rolü

TBK m. 51’de hâkimin tazminatı belirlerken kusurun ağırlığını ve durumun gereklerini dikkate alacağı düzenlenmiştir³⁸⁹.

Kusurun ağırlığı tazminat miktarının belirlenmesinde en önemli kriterlerden biridir. Sorumlu kişinin kusurunun ağır olması tazminatın miktarını zarar miktarına yukarı yönlü olarak yaklaştırırken kusurunun hafif olması zarar miktarından aşağı yönlü olarak değerlendirilme yapılmasına neden olur³⁹⁰. Ancak hangi durum olursa olsun tazminatın üst sınırı uğranılan zarar kadar olduğundan bu miktar geçilemeyecektir.

Hâkim tazminat miktarını tespit ederken kusur oranlarını belirlemeli ve ona göre değerlendirme yapmalıdır³⁹¹. Kusur oranları belirlenirken matematiksel bir oranlama yapılmaktadır³⁹². Sadece sorumlu kişi ve zarara uğrayanın değil, bunlar dışındaki kişilerin ve olayların da zarara yol açmasındaki kusur oranları dikkate alınır³⁹³.

Zarardan sorumlu kişi kusurunun kast veya ağır kusur derecesinde olması halinde zararın tamamından sorumlu olurken, kusuru hafif veya orta derecedeysen hâkim daha az tazminata hükmedecektir³⁹⁴. Kusurun hafif olduğu durumlarda kusur oranında indirim

³⁸⁸ Yarg. 21. HD T. 11.02.2016 E. 2016/1349 K. 2016/1687 E.T: 20.07.2022 www.hukukturk.com

³⁸⁹ e. BK m. 41’de kusur yerine “hata” kavramı kullanmıştır.

³⁹⁰ **Kılıçoğlu**, s. 536.

³⁹¹ **Kılıçoğlu**, s. 536.

³⁹² **Nomer**, Tazminat, s. 72.

³⁹³ **Kılıçoğlu**, s. 536.

³⁹⁴ **Nomer**, Tazminat, s. 73.

yapılmak zorunda olursa bile olayın ve durumun gerekleri buna engel oluyorsa daha az indirim yapılabilir.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu kusursuz bir sorumluluk türü olduğundan kusurun ağır veya hafif olması çalıştırmanın zararın tamamından sorumlu olmasını engellemez, nitekim kusursuz olsa dahi zararın tamamından sorumlu olmaktadır³⁹⁵. Ancak adam çalıştırmanın aynı zamanda kusurunun olması ve kusurunun ağırlığı tazminattan indirim sebeplerinin uygulanması ve rücu ilişkisi bakımından önemlidir³⁹⁶. Aynı zamanda, çalıştırmanın kusurunun varlığı doğal olarak kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulmasına da engel olacaktır.

Objektif özen yükümlülüğünün ihlalinin derecesinin hafif veya ağır olması gerekçesiyle tazminattan indirim yapılması, özen sorumluluğunu kusur sorumluluğuna ve kusur esasına yaklaştırdığından hatalıdır ve adam çalıştırmanın sorumluluğunun hukuki niteliğiyle çelişmektedir³⁹⁷.

Çalışanın kusurunun olup olmadığı, kusuru varsa bunun ağırlığı, illiyet bağıını kesmediği sürece³⁹⁸ adam çalıştırmanın zararın tamamından sorumlu olmasını engellemez³⁹⁹. Üçüncü kişinin kusuru da illiyet bağıını kesmediği sürece adam çalıştırmanın sorumluluğunu etkilemez, üçüncü kişi adam çalıştırarla birlikte müteselsil olarak sorumlu olur⁴⁰⁰.

³⁹⁵ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 317; **Nomer**, Tazminat, s. 76.

³⁹⁶ **Nomer**, Tazminat, s. 77.

³⁹⁷ **Nomer**, Tazminat, s. 79.

³⁹⁸ **Çelik**, s. 260.

³⁹⁹ **Tunçomağ**, s. 552; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 317.

⁴⁰⁰ **Okyar**, s. 170.

3.1.4.2. Tazminattan İndirim Yapılmasını Gerektiren Nedenler

Tazminat miktarının indirilmesi ve hatta kaldırılması TBK m. 52'de düzenlenmiştir⁴⁰¹. Ancak indirim nedenleri kanunda sayılanlarla sınırlı değildir⁴⁰², hâkimin bu konuda çok geniş takdir yetkisi mevcuttur. İndirim nedenlerinden birinin varlığının tespiti halinde hâkim bu nedenin indirime etkisini ve oranını iki tarafın da menfaatlerini gözeterek takdir eder⁴⁰³.

Tazminattan indirim nedenleri itiraz niteliğinde olduğundan hâkim tarafından taraflarca ileri sürülmesine gerek kalmaksızın dikkate alınmaktadır⁴⁰⁴.

Tazminat miktarının indirilmesi nedenlerini zarar verene ilişkin nedenler, zarar görene ilişkin nedenler ve takdire bağlı indirim nedenleri olarak temelde üç grupta incelemek mümkündür⁴⁰⁵.

3.1.4.2.1. Zarar Verene İlişkin Nedenler

Zarar verene ilişkin olarak, zarar verenin zararın ortaya çıkmasında kusurunun hafif olması, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olması ve hakkaniyetin gerektirmesi sebep sorumlulukları ve dolayısıyla adam çalıştıran bakımından da tazminattan indirim sebebidir. Bu üç koşul birlikte mevcut olmalıdır⁴⁰⁶, örneğin zarar veren tazminatı

⁴⁰¹ *MADDE 52- Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.*

Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir.

⁴⁰² **Antalya**, s. 560.

⁴⁰³ **Deschenaux/Tercier**, s. 203.

⁴⁰⁴ **Tiftik**, s. 169; Yarg. 4. HD T. 09.03.2021 E. 2020/3001 K. 2021/1090 E.T: 22.07.2022 www.hukukturk.com

⁴⁰⁵ **Tiftik**, s. 87-88.

⁴⁰⁶ **Narter**, s. 869.

ödediğinde yoksulluğa düşüyor ve hakkaniyet de gerektiriyor ancak zarara hafif değil ağır kusuruyla neden olmuşsa, tazminattan indirim yapılamaz.

TBK m. 51’de, m. 52’den farklı olarak tazminat en baştan kusurun ağırlığı dikkate alınarak belirlenmekte ve kusurun ağırlığına veya hafifliğine göre kusur oranları belirlenerek tespit edilmektedir. Yani zarar veren hafif kusurluysa tazminat kusur oranına göre TBK m. 51/1 uyarınca tespit edilecek, hafif kusurla yol açmış olduğu zarar aynı zamanda zarar verenin ekonomik anlamda yoksulluğa düşmesine sebep oluyorsa TBK m. 52/2 uyarınca da indirim yapılacaktır⁴⁰⁷. Dolayısıyla zarar verenin hafif kusuruyla yol açtığı zararlardan doğan tazminatı ödemekle yoksulluğa düşecek olması özellikle sebep sorumlulukları için önem arz eder⁴⁰⁸. Adam çalıştıran kusurunun olmaması veya hafif kusurunun olması halinde zararın tamamından sorumludur, yani TBK m. 51/1 adam çalıştıran bakımından uygulanmaz⁴⁰⁹. Ancak kusurunun olmaması veya hafif olması, koşulları oluşması halinde çalıştıranın TBK m. 52/2’deki indirim sebebinden yararlanmasına engel teşkil etmez.

3.1.4.2.2. Zarar Görene İlişkin Nedenler

Zarar görene ilişkin indirim nedenleri, zarar görenin zararın doğmasındaki kusuru ve zarar görenin rızasıdır. Bu nedenler aynı zamanda birlikte kusur halidir.

Zarar görenin kendisine verdiği zararlar kural olarak hukuk düzenini ilgilendirmezken başkasının tazminat yükümlülüğünü ağırlaştırması tazminattan indirim sebebi olmasına yol açar⁴¹⁰.

⁴⁰⁷ **Çelik**, s. 268; TBK m. 52/2’de, 52/1’deki nedenlerden farklı olarak koşulları olduğu takdirde tazminat miktarı sadece indirilebilir, ortadan kalkmaz.

⁴⁰⁸ **Tiftik**, s. 93.

⁴⁰⁹ **Oğuzman/Öz**, s. 152.

⁴¹⁰ **Nomer**, Tazminat, s. 85.

Zarar gören kendi eylemi veya dikkatsizliğiyle zararın meydana gelmesine veya artmasına herhangi bir şekilde katkıda bulunmuşsa hâkim tazminatı indirebilir veya tamamen de ortadan kaldırabilir⁴¹¹.

Bazı durumlarda adam çalıştıran sorumluluğunun olmadığına ilişkin bir beyanını üçüncü kişilere çeşitli yollarla bildirmektedir. Örneğin bir müteahhidin inşaat sahasına inşaata girilmesinin tehlikeli ve yasak olduğuna ilişkin bir tabela asmasında böyledir⁴¹². Böyle bir uyarı veya bildirim adam çalıştıranın sorumluluğunu ortadan kaldırmaz ancak zarar görenin kusurunun bulunması nedeniyle tazminat sorumluluğunu azaltabilir veya tamamen ortadan kaldırabilir⁴¹³.

Hukuk düzeninin izin vermediği bir durum için veya rıza açıklamaya yetkisi olmayan kişilerce yapılan rıza açıklamaları ortak kusur teşkil eder⁴¹⁴. Bu nedenler zarar görenin rızasının hukuka uygunluk nedeni olmadığı durumlarda tazminattan indirim nedeni olarak uygulanır⁴¹⁵. Zarar görenin rızası eğer hukuka uygunluk nedeni teşkil ediyorsa

⁴¹¹ “... davacı ile davalının arkadaşlık ilişkisi içinde davacının çalıştığı işyerine ait otomobil ile birlikte akşam yemeğine gittikleri, yemekte her ikisinin de alkol aldıkları, davacının bu yüzden aracı kullanmaktan kaçınarak davalının kullanmasını istediği, davalının başlangıçta kullanmak istememesine rağmen daha sonra aracı kullanmaya razı olduğu, davalının alkollü olarak araç kullandığı sırada trafik kazasının gerçekleştiği hususlarında özel daire ile yerel mahkeme arasında uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Mahkemece, davacının yemekten dönüşte aracı kullanacağı halde aşırı alkol aldığını, davalının da alkollü olduğunu bilmesine rağmen, davalıya manevi baskı yapmak suretiyle aracı kullandırmasının, tazminatı ortadan kaldıran kusur olarak kabul edilmiştir.

Yukarıda Borçlar Kanunu'nun 44/1. maddesi hakkında anlatılanlar ve verilen örnekler karşısında davacının aracı kendisinin alkolsüz kullanması gerektiğini bilmesine rağmen alkol alıp, manevi baskı yaparak alkol aldığını bildiği kız arkadaşına aracı kullandırmasında, davacının ortak kusurunun daha ağır olduğu açıktır. Ancak davacının kusurunun, tazminat hükmünden tamamen sarfinazar edilmesini gerektirecek ağırlıkta olmadığından da kabulü gerekir; aksi hak ve adalete, maddenin getiriliş amacına uygun düşmez. Bu hal olsa olsa tazminatın kapsamına tesir edebilecek (hatır için taşımada B.K. 43, ortak kusurda B.K. 44 ve buna göre hesaplanacak tazminattan indirim) nedenler olarak değerlendirilebilir.” Yarg. HGK T. 17.03.2010 E. 2010/130 K. 2010/161 E.T: 06.08.2022 www.hukukturk.com

⁴¹² **Okyar**, s. 205.

⁴¹³ **Okyar**, s. 205.

⁴¹⁴ **Narter**, s. 102-103.

⁴¹⁵ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop**, s. 800; **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 321.

hukuka aykırılık unsuru gerçekleşmemiş olacağından zaten haksız eylemden söz edilemeyecektir.

3.1.4.2.3. Takdiri İndirim Nedenleri

İndirim nedenlerinin TBK m. 52’de gösterilenlerle sınırlı olmadığı daha önce ifade edilmişti. Hâkim somut olayın özelliklerini ve hakkaniyet ilkesini dikkate alarak tarafların ekonomik durumu, hatır taşıması⁴¹⁶ ve beklenmeyen hal⁴¹⁷ gibi bazı durumlarda da tazminattan indirim yapabilir⁴¹⁸. Yine zarar görenin kendisinden veya bünyevi yapısından kaynaklanan sebeplerle daha ağır bir zarara uğraması durumu da takdiri indirim nedenlerinden birisidir⁴¹⁹.

3.1.4.3. Ceza Mahkemesinde Verilen Kararın Hukuk Mahkemesine Etkisi

Ceza mahkemesi kararlarının hukuk mahkemelerine etkisi TBK m. 74’te düzenlenmiştir⁴²⁰. Ceza mahkemeleri suç oluşturan eylemlerle ilgilenirken hukuk mahkemelerindeki tazminat davasının konusunu haksız fiiller oluşturmaktadır⁴²¹.

⁴¹⁶ Hatır taşımasının en tipik örneklerinden birisi “otostop” tur. Bkz. Yarg. 11. HD T. 25.06.2001 E. 2001/3468 K. 2001/5708 E.T: 11.08.2022 www.hukukturk.com

⁴¹⁷ Beklenmeyen haller kaçınılmaz olarak ortaya çıkmakla birlikte illiyet bağıını kesecek yoğunluğa ulaşmamalıdır. Bu yoğunluktaysa tazminat sorumluluğu doğmaz.

⁴¹⁸ **Antalya**, s. 561.

⁴¹⁹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 811; Hâkimin tazminattan indirim yapılmasını gerektiren takdiri nedenlerde yetkisi çok geniştir ve yukarıda sayılan durumlardan başka birçok durumu dikkate alır. Örneğin destekten yoksun kalan kişi ölenin eşiyse yeniden evlenme ihtimali dikkate alınarak tazminat indirilebilmektedir.

⁴²⁰ TBK MADDE 74- “Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir.

Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da hukuk hâkimini bağlamaz.”

⁴²¹ **Kılcalıoğlu**, Mustafa: Haksız Fiillerden Doğan Tazminat Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 656.

Bir davada verilen kararın diğere bir davada maddi anlamda kesin hüküm oluşturabilmesi için davanın konusunun, taraflarının ve sebebinin aynı olması gerekir⁴²². Dolayısıyla ceza mahkemeleri ile hukuk mahkemelerinin kararları birbirine karşı kural olarak kesin hüküm teşkil etmez⁴²³.

Hukuk hâkimi kural olarak ceza mahkemelerinde verilen kararlarla bağılı değildir. Ancak ceza mahkemelerinde yapılan maddi vakiya ilişkin tespitler hukuk hakimini bağlamaktadır⁴²⁴.

Ceza mahkemelerindeki maddi vakiya ilişkin tespitler hukuk hakimini bağıladığından hukuk mahkemeleri mahkûmiyet kararlarıyla bağılıdır. Mahkûmiyet kararı ile failin suçu işlediğı sabit olmaktadır.

Beraat kararları kural olarak hukuk hakimini bağlamaz. Ancak suçun sanık tarafından işlenmemesi nedeniyle verilen beraat kararı da maddi vakiya ilişkin olduğundan hukuk hâkimi Ceza Muhakemesi Kanunu 223/2-b maddesi uyarınca verilen beraat kararıyla bağılıdır⁴²⁵.

Hukuk hakiminin ceza mahkemesince verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı ile bağılı olup olmadığı tartışmalıdır. CMK m. 231/5 uyarınca verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının, davanın esasını çözer nitelikte bir mahkûmiyet kararı olmadığından ve hüküm açıklanmadan sonuç

⁴²² Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 684.

⁴²³ Kılcalıoğlu, s. 656.

⁴²⁴ “... Hemen belirtmelidir ki, hukuk hakiminin yukarıda açıklanan bu bağımsızlığı sınırsız değildir. Gerek öğretilerde ve gerekse Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında, ceza hakiminin tespit ettiği maddi olaylarla ve özellikle "failin hukuka aykırılığı" konusu ile hukuk hakiminin tamamen bağılı olacağı kabul edilmektedir. Diğere bir anlatımla, maddi olayları ve yasak eylemlerin varlığını saptayan ceza mahkemesi kararı, taraflar yönünden kesin delil niteliğini taşır.” Yarg. HGK T. 27.04.2011 E. 2011/50 K. 2011/231 E.T. 14.08.2022 www.hukukturk.com

⁴²⁵ Çelik, Çelik Ahmet: Tazminat ve Alacaklarda Sorumluluk ve Zamanaşımı (3.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 373; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 700.

doğurmayacağından⁴²⁶, hukuk hakimini bağlamayacağı kabul edilmektedir⁴²⁷. Hüküm açıklanır ve bozulursa hakkaniyete aykırı sonuçlar doğabileceğinden hukuk hakimini hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararıyla bağlı tutmamak isabetlidir.

Hukuk hâkimi kural olarak sadece ceza hakiminin maddi vakiyaya ilişkin tespitiyle bağlıdır. Ancak hukuk mahkemesinde açılan tazminat davasında delil olarak yalnızca ceza mahkemesindeki dosyaya dayanılmışsa, ceza mahkemesince yapılan kusur tespitinin hukuk hakimince dikkate alınacağı ve davacının sonradan kusur oranına itiraz edemeyeceği kabul edilmektedir⁴²⁸.

Tazminat davasının sonuçlandırılması için ceza mahkemesindeki davanın kesinleşmesinin beklenmesi şart değildir. Ancak daha sonra dosyanın kesinleşerek ceza mahkemesince verilen kararın bozulması ihtimaline binaen, ceza mahkemesi kararının kesinleşmesinin beklenilmesinde fayda olduğu ifade edilmelidir⁴²⁹.

Yargıtay uygulaması, ceza mahkemelerince haksız tahrik nedeniyle yapılan indirimin hukuk hakimince de dikkate alınması gerektiği yönündedir. Haksız tahrike ilişkin tespit

⁴²⁶ Yarg. CGK T. 03.05.2011 E. 2011/61 K. 2011/79; T. 06.10.2009 E. 2009/169 K. 2009/223 E.T: 15.08.2022 www.hukukturk.com

⁴²⁷ Yarg. HGK T. 02.02.2021 2017/1341 E. 2021/8 K; T. 31.01.2019 2017/681 E. 2019/46 K. E.T: 15.08.2022 www.hukukturk.com

⁴²⁸ “Somut olayda, davacılar ilk davada ceza mahkemesindeki kusur oranı ile bağlı olduklarını açıklamışlar ve böylece kendilerinin daha fazla kusurlu bulduklarını benimsemişlerdir. Bundan sonra kendi yararlarına geçecek kusur oranından yararlanıp istemde bulunamazlar.” Yarg. 4. HD T. 12.04.2001 E. 2001/3378 K. 2001/3738 E.T: 16.08.2022 www.hukukturk.com

⁴²⁹ “... 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 53. (6098 Sayılı TBK'nın 74) maddesi gereğince hukuk hâkimi ceza mahkemesinin beraat kararıyla bağlı değilse de; ceza mahkemesince belirlenecek maddi vakıalar hukuk hakimi yönünden de bağlayıcıdır. Bu nedenle; Asliye Ceza Mahkemesi sonucu beklenmeli ve varılacak sonucuna göre yapılacak değerlendirmeye birlikte iş bu dava hakkında karar verilmelidir.” Yarg. 4. HD T. 19.01.2015 E. 2014/4114 K. 2015/398 E.T: 23.08.2022 www.hukukturk.com

maddi vakiya ya ilişkin olduğundan böyle bir uygulama yerindedir ve hukuk hakiminin takdir yetkisinin sınırlandırıldığı söylenemez⁴³⁰.

3.2. ADAM ÇALIŞTIRANIN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU VE RÜCU İLİŞKİSİ

3.2.1. Müteselsil Sorumluluk

3.2.1.1. Genel Olarak

Müteselsil sorumluluk, alacağın tamamının müteselsil borçlulardan birinden talep edilebildiği ve bu borçlulardan birinin yaptığı ödeme oranında diğer borçluların alacaklıya karşı sorumlu olmaktan kurtulduğu bir sorumluluk biçimidir⁴³¹. Müteselsil borçluluğun kanundan veya hukuki işleminden doğması mümkündür⁴³².

Müteselsil borçluluk bünyesinde alacaklı ile borçlular arasındaki dış ilişkiyi ve borçluların kendi aralarındaki iç ilişkiyi barındırır⁴³³.

Müteselsil sorumlulukta zarara birden çok kişi ortak kusurlarıyla⁴³⁴ sebep olup⁴³⁵ bu kişilerin zararın doğmasındaki etkisi ve kusur oranlarının dış ilişkide, yani alacaklı ile

⁴³⁰ Yargıtay maddi tazminat yönünden haksız tahrik indirimi oranında; manevi tazminat yönünden ise matematiksel olmamak koşuluyla uygun oranda tazminat davasında indirim yapılması gerektiğini kabul etmektedir. Bkz. Yarg. 4. HD T. 28.03.2018 2018/189 E. 2018/2360 K.; Yarg. 4. HD T. 23.11.2020 E. 2020/3212 K. 2020/4122; Yarg. 4. HD T. 18.01.2018 E. 2016/4383 K. 2018/172 E.T: 29.08.2022 www.hukukturk.com

⁴³¹ **Akıntürk**, Turgut: Müteselsil Borçluluk, Sevinç Matbaası, Ankara, 1971, s. 32.

⁴³² **Kılıçoğlu**, s. 948.

⁴³³ **Dalcı Özdoğan**, Nurecihan: Müteselsil Sorumluluk (1.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 39.

⁴³⁴ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 368.

⁴³⁵ **Yağcıoğlu**, Ali Haydar: Haksız Fiil Sebebiyle Aynı Zarardan Birden Fazla Kimsenin Müteselsil Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 51.

borçlular arasındaki ilişkide bir önemi yoktur⁴³⁶. Kusur oranları özellikle iç ilişkide önemlidir.

Müteselsil borçta kendisine başvuru borçlu borcun tamamından tek başına sorumlu olduğundan taksim def'i ileri süremez⁴³⁷. Borcun bir kısmından diğ'er borçlunun sorumlu olduğunun ileri sürülmesi borçlular arasındaki iç ilişkide çözümlenir⁴³⁸. Bu bakımdan müteselsil borç borçlulardan her birinin borcun bir kısmı ile sorumlu olduğu kısmi borçtan farklıdır⁴³⁹. Yine borçlulardan birinin borcun tamamından sorumlu olması alacaklıya o borçludan borcunu talep etme veya tamamını o borçludan isteme zorunluluğ'u vermez, alacaklı herhangi bir sıra olmaksızın⁴⁴⁰ dilediğ'i borçluya dilediğ'i oranda müracaat edebilir⁴⁴¹. Alacaklının borçluların hepsine birden başvurması da mümkündür.

Alacaklının borçlulardan birine başvurusuyla borç diğ'er borçlular yönünden sona ermez, alacaklıya olan borcun sona ermesi için kendisine başvuru borçlu tarafından borcun tamamının ödenmesi gerekir⁴⁴². Borcun tamamı değ'il de bir kısmı ödendiye, diğ'er borçlular ödenen kısım kadar alacaklıya karşı sorumluluktan kurtulurlar⁴⁴³.

Müteselsil borçlarda alacaklının her ne kadar dilediğ'i borçluya başvuru hakkı bulursa da bu kural istisnasını borcun muaccel hale gelmemiş olmasında gösterir. Borç bütün

⁴³⁶ **Kılcalıoğlu**, s.626.

⁴³⁷ **Akıntürk**, s. 36.

⁴³⁸ **Akıntürk**, s. 37.

⁴³⁹ **Dalcı Özdoğan**, s.50.

⁴⁴⁰ **Dalcı Özdoğan**, s. 49.

⁴⁴¹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 935; **Akıntürk**, s. 37.

⁴⁴² **Akıntürk**, s. 39.

⁴⁴³ **Akıntürk**, s. 40.

borçlular bakımından muaccel hale gelmemişse, alacaklı yalnız borç kendisi bakımından muaccel olan borçluya başvurabilecektir⁴⁴⁴.

3.2.1.2. Adam Çalıştırmanın Müteselsil Sorumluluğu

Birden fazla kişi zarara aynı hukuki sebebe dayalı olarak neden olabileceği gibi farklı hukuki nedenlerle de sebep olabilir⁴⁴⁵. Adam çalıştırmanın sorumluluğunda da birden fazla kişinin değişik ve farklı hukuki nedenlerle bir zararın doğumuna yol açması söz konusudur. Adam çalıştırın objektif özen yükümlülüğünün ihlalden dolayı kusursuz olarak zarardan sorumluyken çalışan ise kusura dayalı haksız fiil sorumluluğu hükümlerine göre zarardan sorumludur.

Zararın ortaya çıkmasında üçüncü kişinin de kusurunun olduğu durumlarda adam çalıştırın ve çalışanın yanında üçüncü kişi de müteselsilen sorumlu olur⁴⁴⁶. Yine adam çalıştırının birden fazla kişi olduğu durumlarda zarar görenin çalıştıranlardan birine veya hepsine başvurması mümkündür. Söz konusu bu durum çalışanın geçici olarak başka birinin işinde görevlendirilmesi halinde de geçerli olabilir⁴⁴⁷.

TBK m. 66/3 anlamında bir işletmenin varlığı halinde, zarar işletmede kullanılan bir araç-gereç veya makinenin bozukluğundan ya da arızasından dolayı ortaya çıkmışsa bu araç-gereç veya makineyi üreten üretici de adam çalıştırın ve çalışan ile birlikte müteselsilen sorumlu olur⁴⁴⁸.

⁴⁴⁴ **Akıntürk**, s. 38.

⁴⁴⁵ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 928; Eski kanundan farklı olarak yeni kanunda tam teselsül-eksik teselsül ayrımına yer verilmemiştir.

⁴⁴⁶ **Okyar**, s. 184.

⁴⁴⁷ **Yılmaz**, s. 105; Ödünç çalıştırma ilişkisiyle ilgili açıklamalar için bkz. s. 41-42.

⁴⁴⁸ **Ünlütepe**, Organizasyon, s. 512-513.

3.2.2. Rücu

3.2.2.1. Rücunun Kapsamı Ve Halefîyet

Rücu ilişkisi, zarar görenin zararı ödendikten sonra, genellikle müteselsil borçlular arasındaki iç ilişkinin belirlendiği ilişkidir⁴⁴⁹. Ancak rücu hakkı müteselsil sorumluluk dışında sebepsiz zenginleşme, vekaletsiz iş görme, kefilin asıl borçluya rücusu, sigortacının zarar sorumlusuna rücusu gibi farklı şekillerde de karşımıza çıkabilmektedir⁴⁵⁰.

Rücu için borçlunun payından fazla ödeme yapması ve rücu hakkının kaybedilmemiş olması gerekir⁴⁵¹. Rücu hakkına sahip kişi diğer müteselsil borçlulardan ödediği miktarı, bu miktarın faizini ve yapmış olduğu masrafları talep edebilir⁴⁵². Rücu davalarında tazminatın ödendiği tarihten itibaren faiz istenebilir.

Halefîyet; borçlunun adına, onun yerine ödeme yapan kimsenin alacaklının yerini almasıdır⁴⁵³. Halefîyet sadece kanunda belirtilen durumlarda söz konusu olur.

Halefîyet esasında rücuyu da kapsamına alan daha geniş bir kavram olmakla birlikte⁴⁵⁴ rücunun halefîyetten temel farkı halefîyette alacaklıya ait olan bir hakkın devri söz konusu olurken, rücuda rücu hakkı yeni bir hak olarak ortaya çıkmaktadır⁴⁵⁵. Yani rücu hakkı esasında ödeme yapan kişiye alacaklıdan geçen bir hak değil, tamamen bağımsız

⁴⁴⁹ **Aşık Zerdali**, Sebanur: Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 50.

⁴⁵⁰ **Nomer**, Haluk Nami: Halefîyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar ile Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefîyetin Rolü, İÜHF M C. 55 S. 3, 1997, s. 243-260, s. 248; **Koçano Rodoslu**, Emine: Rücu Hakkı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 5.

⁴⁵¹ **Kılcalıoğlu**, s. 644.

⁴⁵² **Aşık Zerdali**, s. 54-55.

⁴⁵³ **Kılcalıoğlu**, s. 642.

⁴⁵⁴ **Koçano Rodoslu**, s. 15.

⁴⁵⁵ **Kılcalıoğlu**, s. 643.

bir haktr. Halefîyet ise ödeme yapılan borca ilişkin alacağın teminatlarıyla birlikte rücu hakkı sahibine geçmesini sağladığından, rücu hakkını güçlendirmektedir⁴⁵⁶.

3.2.2.2. Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunda Rücu

TBK m. 66/4'te “Adam çalıştırın, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.” denilerek adam çalıştırın ile çalışan arasındaki rücu ilişkisine işaret edilmiştir⁴⁵⁷.

Adam çalıştırın ile çalışanın ortaya çıkan zarardan müteselsilen sorumlu oldukları ifade edilmişti. Zarar gören adam çalıştırına başvurduğu ve zararını adam çalıştırandan tazmin ettiği hallerde, çalıştırının çalışana kusuru oranında rücu hakkı bulunmaktadır. Adam çalıştırın zarar görene herhangi bir şekilde ödeme yapmadıkça rücu talep edemez⁴⁵⁸. Adam çalıştırın ödediği kısımdan fazlası için de çalışana rücu edemez⁴⁵⁹.

Adam çalıştırının zarar görenin zararını mahkeme kararına dayalı olarak tazmin etmesi rücu için şart değildir⁴⁶⁰. Haricen yapılan ödeme de rücuya sebebiyet verir. Ancak daha önceden açılan bir tazminat davası sonucunda verilen karara dayalı olarak yapılan bir ödeme söz konusuysa, rücunun kapsamına hükmün kesinleşmesine kadar işlemiş olan faiz ve yapılan yargılama giderleri de bunların adam çalıştırının kendi kusurundan kaynaklanmaması şartıyla dahil olmaktadır⁴⁶¹.

⁴⁵⁶ **Nomer**, Halefîyet ile Rücu, s. 249.

⁴⁵⁷ Yeni kanunda önceki kanundan farklı olarak çalışanın kusuru oranında, zarardaki sorumluluğuyla sınırlı olarak çalıştırına karşı sorumluluğu olduğu daha açık bir şekilde ifade edilmiştir.

⁴⁵⁸ **Oğuzman/Öz**, s. 154.

⁴⁵⁹ **Sağlam**, s. 173.

⁴⁶⁰ **Oğuzman/Öz**, s. 153-154.

⁴⁶¹ “Davacı, adam kullanan sıfatıyla üçüncü kişiye ödediği paranın haleflik esasınca rücu tahsilini istediğine ve davalı önceki davada davaya dahil bulunmadığına göre, iadenin kapsamı; davacının mahkûm olup ödediği para ile kendisi hakkında açılan davanın sonunda verilen hükmün kesinleşmesine kadar işleyecek faiz ve önceki davada hükmedilen avukatlık parası ve yargılama giderlerinden ibarettir. Kendi kusurlu davranışı ile işin icraya düşmesine yol açan davacı, kendi

Çalışanın ayırt etme gücünün bulunmaması veya başka herhangi bir nedenle kusursuz olması durumunda kendisine rücu edilemez⁴⁶².

Adam çalıştırmanın kusurlu olduğu ölçüde rücu hakkı kısmen veya tamamen ortadan kalkmaktadır⁴⁶³.

Çalışanın rücu davasında adam çalıştırmanın kendisini seçmede kusurunun veya ihmalinin olduğunu, işe ehil olmadığı halde işe alındığını ileri sürmesi dürüstlük kuralıyla bağdaşmaz⁴⁶⁴.

Adam çalıştırıcı ile çalışan arasında sözleşmesel bir ilişkinin mevcut olduğu hallerde, çalıştırıcının sözleşmeye dayalı olarak rücu isteminde bulunması, çalışanın kusurunu ispat yükünün bulunmaması ve on yıllık zamanaşımı süresi nedeniyle daha lehine olacaktır⁴⁶⁵.

Zarar görenin adam çalıştırana kusursuz sorumluluğu nedeniyle açtığı tazminat davası, çalışan bu davada taraf olmadığından, rücu davasında kesin delil teşkil etmez⁴⁶⁶.

savsaması sonunda yapılmış icra giderlerini ve hükmün kesinleşmesinden sonra geçen sürenin faizini isteyemez. Çünkü anılan giderlerle davalının eylemi arasında uygun sebep sonuç bağı yoktur. Yarg. 4. HD T. 09.03.1977 E. 1977/1530 K. 1977/2713 E.T: 01.09.2022 www.hukukturk.com

⁴⁶² **Sağlam**, s. 173.

⁴⁶³ **Oser/Schönenberger**, s. 518; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 73; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 690; Yargıtay bir kararında çalışanın ağır vasıta kullanma ehliyetinin bulunmamasına rağmen adam çalıştırıcı tarafından ağır vasıta kullanmaya zorlanması sonucunda zarara sebep olmasını birlikte kusur olarak değerlendirmiş ve rücuda indirim yapılması gerektiğini öngörmüştür. Bkz. Yarg. 4. HD T. 27.01.1977 E. 1977/197 K. 1977/890 E.T: 02.09.2022 www.hukukturk.com

⁴⁶⁴ **Tandoğan**, Mesuliyet, s. 123.

⁴⁶⁵ **Tunçomağ**, s. 561; **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan, s. 72-73.

⁴⁶⁶ **Oğuzman/Öz**, s.153; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 691; **Mustafa Kılıçoğlu**, s. 306.

3.3. ADAM ÇALIŞTIRANIN SORUMLULUĞUNDA ZAMANAŞIMI

3.3.1. Genel Olarak

Zamanaşımı, bir hakkın belirli bir süre kullanılmaması sonucunda dava edilebilme niteliğinin kaybedilmesi sonucunu doğurur⁴⁶⁷.

Zamanaşımı hakkın kendisini ortadan kaldırmaz, alacak hakkının dayandığı borcu “eksik borca” dönüştürür⁴⁶⁸. Eksik borç özelliğinden dolayı, zamanaşımına uğramış bir borcun ödenmiş olması halinde bu ödeme geçerlidir ve sebepsiz zenginleşmeye neden olmaz. Borcun eksik borca dönüşmesiyle borç halen mevcut olmakla birlikte borcun ifa edilip edilememesi borçlunun iradesine bırakıldığı için⁴⁶⁹, zamanaşımı bir def’i niteliğindedir.

Zamanaşımı bir def’i niteliğinde olduğundan, hak düşürücü süreden farklı olarak hâkim zamanaşımını kendiliğinden göz önüne alamaz⁴⁷⁰. Yine zamanaşımı sürelerinin hak düşürücü sürelerden farklı olarak durması ve kesilmesi mümkündür⁴⁷¹.

Zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerle ilgili karar HMK m. 142 uyarınca ön inceleme duruşmasından sonra, tahkikattan önce verilmektedir.

Haksız fiilden doğan tazminat istemlerinde uygulanacak ve adam çalıştırmanın sorumluluğu bakımından da geçerli olan zamanaşımı süreleri TBK m. 72’de

⁴⁶⁷ Zamanaşımı ile ilgili olarak doktrin ve uygulamadaki diğer tanımlar için bkz. **Özkaya**, Eraslan: Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 34-35; **Tunçomağ**, s. 1233.

⁴⁶⁸ **Çelik**, Çelik Ahmet: Tazminat ve Alacaklarda Zamanaşımı (1.bs.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 38.

⁴⁶⁹ **Tutumlu**, Mehmet Akif: Zamanaşımı Def’i, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 30-31.

⁴⁷⁰ **Çelik Ahmet**, Zamanaşımı, s. 46-47.

⁴⁷¹ Zamanaşımının durması nedenleri TBK m. 143, kesilmesi nedenleri ise TBK m. 154’te gösterilmiştir.

düzenlenmiştir. Adam çalıştıran iki yıllık kısa, on yıllık uzun ve eylem cezayı gerektiren bir eylemse ceza zamanaşımı süreleri boyunca zarardan sorumlu olacak, bu süreler geçtikten sonra sorumluluğu zamanaşımına uğrayacaktır.

3.3.2. İki Yıllık Kısa Zamanaşımı Süresi

TBK m. 72/1'e göre zarar gören zararı ve tazminatla yükümlü kişiyi öğrendikten iki yıl⁴⁷² ve her durumda haksız fiil tarihinden itibaren on yıl içinde tazminat isteminde bulunmazsa, bu istem zamanaşımına uğrar.

İki yıllık süre zarar görenin zararı öğrenmesinden itibaren işlemeye başladığı için subjektif ve nispi⁴⁷³ niteliktedir.

Zararın öğrenilmesi, zararın varlığının ve esaslı unsurlarının öğrenilmesidir⁴⁷⁴. Uygulamada zararın bütün detaylarıyla öğrenilmesinin gerekmediği, zararın kapsamı ve miktarı öğrenilmemiş olsa da zararın varlığı öğrenilmişse iki yıllık sürenin başladığı kabul edilmektedir⁴⁷⁵.

Haksız eylem devam ettiği sürece kısa zamanaşımı süresi işlemez. Haksız eylem sona ermiş ancak zarar tamamlanmamış ve devam ediyorsa yine kısa zamanaşımı süresi işlemez. Özellikle gelişen bir durumun söz konusu olduğu⁴⁷⁶ bedensel zararlarda gelişen

⁴⁷² e. BK'da kısa zamanaşımı süresi "bir yıl" olarak düzenlenmişti ancak bu sürenin yetersiz olduğu anlaşıl原因 zarar görenin hak kaybına neden olmaması için yeni kanunda iki yıllık kısa zamanaşımı süresi öngörülmüştür.

⁴⁷³ **Kılcalıoğlu**, s. 686.

⁴⁷⁴ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 954-955.

⁴⁷⁵ "...zararın öğrenilmesi ifadesinden anlaşılması gerekenin zarar miktarının tam ve net olarak öğrenilmesi değil miktarı tam olarak bilinmese de zararın varlığının ve niteliğinin öğrenilmesi olduğu..." Yarg. 11. HD T. 04.05.2017 E. 2016/14304 K. 2017/2644 E.T: 02.09.2022 www.hukukturk.com

⁴⁷⁶ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 955.

durum sona ermedikçe⁴⁷⁷, yani zarar devam ettiği sürece kısa zamanaşımı süresi işlemez⁴⁷⁸.

Zararın öğrenilmesi kısa sürenin işlemeye başlaması için tek başına yeterli değildir, zarar ile birlikte tazminat yükümlüsü kişinin de öğrenilmesi gereklidir⁴⁷⁹. Adam çalıştırmanın sorumluluğunda zarar görenin zararın varlığını ve çalışmanı öğrenmesiyle iki yıllık süre işlemeye başlamaz, adam çalıştırmanın kim olduğunun öğrenilmesiyle iki yıllık süre işlemeye başlar⁴⁸⁰. Dolayısıyla kısa zamanaşımının hesaplanması adam çalıştırıcı ve çalışan bakımından farklıdır. Adam çalıştırıcı ve çalışan zarardan müteselsil olarak sorumlu olduğundan ve her birinin borcu diğerinden bağımsız olduğundan⁴⁸¹, zararın ve tazminat yükümlülüğünün öğrenilmesini ikisi bakımından da ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

Zararın ve tazminat yükümlüsünün hangisinin sonradan öğrenildiğinin bir önemi yoktur, süre sonra öğrenilenden itibaren işler⁴⁸².

Zararın tüm ayrıntılarıyla öğrenilmesi zorunlu olmasa da⁴⁸³ tazminat yükümlüsünün kesin olarak öğrenilmesi şarttır⁴⁸⁴, tahmin edilmesi yeterli değildir⁴⁸⁵.

⁴⁷⁷ **Tunçomağ**, s. 524.

⁴⁷⁸ Örneğin sürekli iş göremezlik halinde; maluliyet genel olarak belirlenmedikçe süre işlemez.

⁴⁷⁹ “Uygulama ve öğretilde kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir.” Yarg. HGK T. 07.07.2020 E. 2017/1593 K. 2020/535 E.T: 04.09.2022 www.hukukturk.com; İki yıllık sürenin başlangıcında iki koşulun kümülatif olarak aranmasının, tazminat yükümlüsünün tespiti çoğu zaman kolay olmadığı ve bu durum zarar görenin lehine olduğundan gerekli ve isabetli olduğu söylenebilir.

⁴⁸⁰ **Kılcaloğlu**, s. 687; **Oser/Schönenberger**, s. 546.

⁴⁸¹ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 954.

⁴⁸² **Develioğlu**, Hüseyin Murat: Haksız Fiilden Doğan Tazminat Taleplerinin Tabi Olduğu Bir Yıllık Zamanaşımı Süresinin Başlangıç Anı”, Prof. Dr. Rona Serozan’a Armağan C.1, XII Levha Yayınları, İstanbul, 2010, s. 787-821, s. 789.

⁴⁸³ **Oser/Schönenberger**, s. 546.

Zararın mağduru zararı ve tazminat yükümlüsünü ölmeden önce öğrenmişse iki yıllık süre onun öğrenmesiyle işlemeye başlayacağından, mirasçılara yeni bir süre kazandırmaz ve mirasçılar bu süreyi devam ettirir. Ancak mağdur zararı öğrenmeden ölmüşse, iki yıllık süre mirasçılarının zararı ve tazminat yükümlüsünü birlikte öğrenmesinden başlar⁴⁸⁶.

3.3.3. On Yıllık Uzun Zamanaşımı Süresi

On yıllık uzun zamanaşımı süresi mutlak süredir. Haksız fiilin işlenmesinden itibaren on yıl geçmişse, zarar on yıldan sonra öğrenilmiş olsa bile tazminat sorumluluğu zamanaşımına uğramış olur⁴⁸⁷.

On yıllık uzun zamanaşımı süresi kısa zamanaşımı süresi dolmamışsa uygulanacağı için ikincil niteliktedir⁴⁸⁸.

Zararın ortaya çıktığı veya tamamlandığı tarih on yıllık zamanaşımı süresi bakımından önemli değildir, önemli olan zararı doğuran eylemin tamamlandığı tarihtir⁴⁸⁹. Haksız fiil tamamlanmamış ve devam ediyorsa son hareketin tamamlandığı andan itibaren on yıllık zamanaşımı süresi hesaplanır⁴⁹⁰.

İki yıllık kısa zamanaşımı süresini de yine on yıllık süre ile birlikte değerlendirmek gerekir. On yıllık süre mutlak olduğundan, örneğin zarar ve tazminat yükümlüsü haksız

⁴⁸⁴ **Tiftik**, s. 179.

⁴⁸⁵ **Tunçomağ**, s. 522; Tazminat yükümlüsünün tahmin edilmesi yeterli olmamakla birlikte, Yargıtay bu kişinin belirlenmesindeki kabul edilebilir hatayı zarar gören lehine değerlendirmekte ve hata durumunda iki yıllık sürenin işlemediğini kabul etmektedir. Bkz. Yarg. HGK T. 17.09.2008 E. 2008/558 K. 2008/547 E.T: 10.09.2022 www.hukukturk.com

⁴⁸⁶ **Develioğlu**, s. 790-791.

⁴⁸⁷ **Tiftik**, s. 179.

⁴⁸⁸ **Tunçomağ**, s. 524.

⁴⁸⁹ **Tiftik**, s. 180; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 957.

⁴⁹⁰ **Çelik**, s. 289.

filin gerçekleştiği tarihten 9 yıl 11 ay sonra öğrenilse dahi kalan 1 aylık sürede tazminat davası açılmazsa zamanaşımı gerçekleşir⁴⁹¹.

3.3.4. Ceza Zamanaşımı Süresi

Haksız eylemin aynı zamanda suç oluşturan bir eylem olması halinde daha uzun olan ceza zamanaşımı süreleri uygulanır⁴⁹². Eylemin suç oluşturup oluşturmadığı Türk Ceza Kanunu ve özel ceza kanunlarına göre belirlenir.

Ceza zamanaşımı süresinin kabul edilmesinin nedeni Devlet tarafından cezalandırılma amacıyla takibin mümkün olduğu durumlarda tazminat talep edilememesinin anlamsız ve hakkaniyete aykırı olacağı düşüncesidir⁴⁹³.

Ceza zamanaşımından kasıt dava zamanaşımıdır, yoksa cezanın infazını etkileyen ceza zamanaşımı değildir⁴⁹⁴. Ceza dava zamanaşımını durduran veya kesen sebepler, tazminat taleplerindeki ceza zamanaşımı sürelerini etkilemez.

Suç oluşturan haksız eylemin gerçekleştirildiği tarih ceza zamanaşımının tespitinde önemlidir ve zamanaşımı süresi eylem tarihinde yürürlükte olan ceza kanunlarına göre belirlenir⁴⁹⁵.

⁴⁹¹ Bu durumda kısa zamanaşımı süresinin uzun zamanaşımı süresi içinde eridiği söylenebilir.

⁴⁹² **İnan**, s. 346-347.

⁴⁹³ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 960; **Saymen/Elbir**, s. 528; **Oser/Schönenberger**, s. 547; Yarg. 4. HD T. 07.10.2020 E. 2020/583 K. 2020/3259 sayılı kararında bu husus “*Sonuç olarak; TBK’nın 72. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi ile 2918 Sayılı Kanun’un 109. maddesinin ikinci fıkrasının temel amacı gözden kaçırılmamalıdır. Bu amaç ise suç veya haksız eylemden zarar görenin menfaatini korumaktır. Bu itibarla, olay tarihinden itibaren işlemeye başlayan ceza zamanaşımı süresi dolmuş olsa dahi, anılan kurallar uyarınca, zarar görenin zararı ve tazminat sorumlusunu öğrendiği tarihten itibaren işlemeye başlayan iki yıllık ve herhalde haksız filin meydana geldiği tarihten itibaren işlemeye başlayacak on yıllık zamanaşımı süresi içinde tazminat davası açılabilir.*” şeklinde vurgulanmıştır. (E.T: 15.09.2022 www.hukukturk.com)

⁴⁹⁴ **Kılıçoğlu**, s. 621; **Kılcalıoğlu**, s. 688.

⁴⁹⁵ **Kılcalıoğlu**, s. 688.

Ceza zamanaşımı süresinin uygulanabilmesi için eylemin suç teşkil eden bir eylem olması yeterlidir. Bu eylem nedeniyle soruşturmaya başlanılmış olmasına yahut kamu davası açılmasına gerek yoktur⁴⁹⁶.

Suç oluşturan eylemin şikâyete bağlı olup olmadığı ve eğer şikâyete bağlıysa şikâyetin yapılıp yapılmadığı da önemli değildir⁴⁹⁷.

Ceza zamanaşımı süresinin iki yıl ve on yıllık sürelerden daha uzun olması gerekli ve yeterlidir⁴⁹⁸. Failin zararı ve tazmin yükümlüsünü öğrenmesinden itibaren iki yıllık kısa zamanaşımı süre geçmiş olsa bile ceza zamanaşımı süresi uygulanacağından tazminat sorumluluğu devam eder. Aynı şekilde ceza zamanaşımının on yıldan fazla olması halinde yine daha uzun olan ceza zamanaşımı süresi uygulanır⁴⁹⁹.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu objektif özen yükümlülüğünün ihlaline dayandığı için adam çalıştırmanın eylemi çoğu zaman suç teşkil etmez. Bu nedenle ceza zamanaşımı süresi çoğu zaman adam çalıştırın bakımından uygulanmamaktadır⁵⁰⁰. Adam çalıştırın hakkında ceza zamanaşımı süresinin uygulanabilmesi için özen yükümlülüğü ihlalinin suç oluşturabilecek bir boyuta ulaşması gerekir⁵⁰¹.

⁴⁹⁶ **Saymen/Elbir**, s. 528; Yargıtay uzun zaman önceki bazı kararlarında ceza davasında katılan sıfatının alınmamış olması halinde tazminat davası açılmayacağına hükmetmiştir. Bkz. Yarg. 10. HD T. 23.10.1973 E. 1973/722 K. 1973/910 E.T: 16.09.2022 www.hukukturk.com

⁴⁹⁷ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 962.

⁴⁹⁸ **Kılıçoğlu**, s. 620.

⁴⁹⁹ Ceza zamanaşımı süresi hem iki yıllık kısa zamanaşımı süresi hem de on yıllık uzun zamanaşımı süresinden önce uygulanmaktadır.

⁵⁰⁰ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 964; **Kılıçoğlu**, s. 622; Yarg. 4. HD T. 15.01.1979 E. 1978/12904 K. 1979/146 E.T: 21.09.2022 www.hukukturk.com

⁵⁰¹ **Oğuzman/Öz**, s. 153; **Eren**, Borçlar Genel, s. 954.

3.3.5. Rücu Zamanaşımı Süresi

Adam çalıştırmanın rücu istemi bakımından da TBK m. 73'te bir zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Süreler haksız fiilden doğan tazminat istemindeki zamanaşımı süreleriyle benzerlik göstermektedir.

TBK m. 73'e göre "*Rücu istemi, tazminatın tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu kişinin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde tazminatın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar.*

Tazminatın ödenmesi kendisinden istenilen kişi, durumu birlikte sorumlu olduğu kişilere bildirmek zorundadır. Aksi takdirde zamanaşımı, bu bildirim dürüstlük kurallarına göre yapılabileceği tarihte işlemeye başlar."

Rücu zamanaşımı süresinin işlemeye başlaması için adam çalıştırana hem zarar görenin zararını tamamen tazmin etmeli hem de kendisiyle birlikte sorumlu olduğu kişileri öğrenmelidir⁵⁰².

TBK m. 73/2 ile adam çalıştırana bir bildirim yükümlülüğü yüklenmiştir. Adam çalıştırana, çalışana, diğer adam çalıştıranlara veya üçüncü kişiye tazminatın kendisinden istenildiğini bildirmek zorundadır. Böyle bir bildirim yapılmazsa, bu bildirim dürüstlük kurallarına göre hangi tarihte yapılabilecekse o tarihte yapılmış kabul edilecek ve zamanaşımı bu süreden itibaren işlemeye başlayacaktır. Sözü edilen süreden iki yıllık sürenin anlaşılması gerekir⁵⁰³. Zira on yıllık süre mutlak süredir ve her koşulda zararın tamamen ödenmesinden on yıl geçmekle sona ermektedir.

⁵⁰² Bazı yazarlar rücu zamanaşımının başlaması için zararın tamamının ödenmesinin aranması koşulunu kısmi ödeme durumunda uzun yıllar geçtikten sonra bile rücu talep edilebilmesine imkân verdiği için eleştirmektedir. Bkz. **Oğuzman/Öz**, s. 154; aynı yönde **Nomer**, Haluk Nami: Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı (TBK m. 73), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, 3-4 Haziran 2011, s. 249-255, s. 254.

⁵⁰³ **Nomer**, Rücu Zamanaşımı, s. 255.

SONUÇ

Adam çalıştırmanın sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu'nda olağan sebep (özen) sorumluluğu başlığı altından düzenlenen kusursuz bir sorumluluk türüdür. Özen sorumluluğu başlığı altında düzenlenmesinin en önemli nedeni, sorumluluğun özen yükümlülüğüne aykırı davranıştan kaynaklanmasıdır.

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun farklı dönemlerde, farklı kriter ve esaslara dayandırıldığı gözlemlenmiştir. TBK m. 66'daki sorumluluk ilk başlarda kusur karinesine dayandırılmış, bu düşüncede adam çalıştırmanın göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermediği, dolayısıyla zararın ortaya çıkmasında kusurlu bulunduğu varsayımından hareket edilmiştir. Yargıtay'ın 27.03.1957 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile sorumluluğun kusura veya kusur karinesine dayanmadığı, adam çalıştırmanın veya çalışanın kusuruna bakılmaksızın ortaya çıkan bir sorumluluk türü olduğu kabul edilmiştir.

Sorumluluğun kusura değil de kusur karinesine dayandırılması arasında sonuçları bakımından herhangi bir fark bulunmamaktadır. Kusur karinesinde kusurdan farklı olarak adam çalıştırmanın özen yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği varsayımından hareket edilmektedir. Yani kusur karinesinde çoğunlukla icrai bir hareketin değil, ihmali bir hareketin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Adam çalıştırmanın sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandırılması zarar gören bakımından birçok sakıncaya neden olacaktır. Kusur sorumluluğunun kabul edilmesi ispat yükünü zarar gören aleyhine, adam çalıştırana lehine çevirecek; başkalarının emeğinden faydalanan ve objektif olarak uyması gereken özen yükümlülüğüne uymayan adam çalıştırana bu yükümlülüğe aykırı davranmaya bir nevi teşvik edecektir. Zira böyle bir yaklaşımın benimsenmesi günümüz ilişkilerinin karmaşıklığı ve modern toplum yapısı düşünüldüğünde de sakıncalıdır. TBK m. 66/2'de zaten adam çalıştırana bakımından kurtuluş kanıtı getirme imkânı kabul edilmiştir. Çalışanı seçmede, emir ve talimat vermede ve gözetim ile denetimde özenli davranması gereken çalıştırmanın hem

bu yükümlülüğe aykırı davranıp hem de ispat yükünün lehine olmasından faydalanması adalet duygusunu ve taraflar arasındaki eşitliği zedeleyecektir.

Bir dönem yine hatalı olarak adam çalıştırmanın sorumluluğu özen yükümlülüğünün ihlaline değil de tehlike esasına dayandırılmıştır. Bu sorumluluğu tehlike esasına dayandıranlara göre adam çalıştırın görülen iş ile ilgili olarak uyması gereken kurallara uymayarak, dikkat etmesi gereken birtakım koşulların varlığına dikkat etmeyerek zararın ortaya çıkması tehlikesine neden olmaktadır. Özen yükümlülüğüne aykırılığın zarar tehlikesine yol açtığı muhakkak olsa da bu tehlike birçok sorumluluk türü bakımından mevcut olabilecek olağan bir tehlikedir. Tehlike esasına dayalı sorumlulukta ise zararın ortaya çıkmasına neden olabilecek kuvvette bir tehlike olmalıdır. Yani yapılan iş veya faaliyet, bizzat kendi bünyesinde bu tehlikeyi barındırmalıdır. Örneğin nükleer enerjiyle ilgili olarak faaliyet gösteren bir işletme bakımından bu tehlike şüphesiz mevcuttur. Bu nedenle adam çalıştırmanın sorumluluğu bakımından esas olan özen yükümlülüğüne aykırılıktır. Zarar ile özen yükümlülüğüne aykırılık arasındaki olağan ve olması gereken tehlike, sorumluluğun tehlike esasına dayandırılması için yeterli değildir.

Adam çalıştırmanın sorumluluğu ile TBK m. 116 anlamında yardımcı kişilerin eyleminden doğan sorumluluğun yarışması mümkündür. Zarar gören dilerse TBK m. 66'ya göre, dilerse TBK m. 116'ya göre zararının tazminini talep edebilir. İki sorumluluk türü de kusura dayanmadığı için, ikisinde de kusurun zarar gören tarafından ispatı şart değildir. Kusurun bulunup bulunmamasının da sorumluluğun ortaya çıkması bakımından bir önemi yoktur. Ancak TBK m. 116'daki sorumluluk sözleşmeye aykırılığa dayanan ve kurtuluş kanıtı getirilemeyen bir sorumluluk çeşidi olduğundan zarar gören bakımından daha avantajlıdır.

Sözleşmeye aykırılıktan doğan talepler için zamanaşımı süresi kural olarak on yıldır. Adam çalıştırmanın sorumluluğu ise temelde haksız fiile dayandığından, zarar gören iki yıllık kısa ve on yıllık uzun zamanaşımı süreleriyle karşılaşacaktır. Dolayısıyla her iki sorumluluğun yarıştığı durumlarda, şayet iki yıllık kısa süre kaçırılmışsa veya kaçırılmamış olsa bile on yıllık uzun sürenin avantajı kullanılarak ifa yardımcısının

eylemlerinden sorumluluk hükümlerine göre tazminat talep etmek zarar gören yönünden daha lehe olacaktır.

İki sorumluluk sebebinin yarışmasında her zaman TBK m. 116'ya başvurmak avantajlı olmayabilir. Bu nedenle her somut olay kendi içinde, zararın verilme ve ortaya çıkma biçimi, ilişkinin türü ve tarafları, sorumluluğun doğduğu tarih gibi ölçütler dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Tüzel kişiler gerçek kişiler gibi kabul edilemez. Bu nedenle tüzel kişiler organlarının gerçekleştirmiş olduğu işlem ve eylemler nedeniyle kusursuz olarak sorumludurlar. Organ dışında, tüzel kişilerin iş ve işlemlerini yürütmek için kullandığı yardımcı şahıslar da söz konusu olabilir. Bahsedilen yardımcı şahıslar tüzel kişinin organını oluşturan kişilerden farklı ve çalışan olarak kabul edilebilecek kişilerse, bu durumda tüzel kişiler bakımından da TBK m. 66 gündeme gelebilir. Böyle hallerde zarar gören bakımından hem TMK m. 50 hem de TBK m. 66 hükümlerine başvurarak zararını tazmin etme imkânı doğmaktadır.

İdare kusuruyla vermiş olduğu zararlardan hizmet kusuru nedeniyle, kusuru olmadan vermiş olduğu zararlardan kusursuz sorumluluk hükümleri nedeniyle sorumludur. Kamu görevlilerinin eylemlerinden dolayı da kural olarak idare sorumludur. Kamu görevlilerinin eylemlerinden idarenin sorumlu olmasından, bu kişilerin her türlü eylemi anlaşılmalıdır. Kamu görevlisinin görevi ve yetkisiyle ilgili olmayan, sırf kişisel nedenlerle gerçekleştirmiş olduğu eylemlerden kendisi bizzat sorumludur.

İdarenin özel hukuk tüzel kişisi gibi hareket ettiği veya özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösterdiği durumlarda TBK m. 66 anlamında da sorumluluğu söz konusu olabilmektedir.

Adam çalıştırma ilişkisinden bahsedilebilmesi için çalıştıran ile çalışan arasında mutlaka bir "bağımlılık ilişkisi" bulunmalıdır. Bağımlılık ilişkisinin basit ve hafif bir şekilde değil de yoğun bir şekilde mevcut olması gerekiyken, bu ilişkinin doğrudan

veya dolaylı olarak ortaya çıkmasının sorumluluğun doğması bakımından bir önemi bulunmamaktadır.

Alt istihdam ilişkisi, geçici iş ilişkisi veya bir işçinin başka bir işverenin hizmetine verilmesi gibi, bağımlılık ilişkisinin farklı görünüş ve biçimlerde karşımıza çıkması mümkündür. Böyle durumlarda ilişkinin doğrudan veya dolaylı şekilde devam etmesi TBK m. 66'daki sorumluluk bakımından pek de önemli değildir. Asıl önemli olan ve dikkat edilmesi gereken husus, bağımlılık ilişkisinin ne derece zayıfladığı ve ne ölçüde diğer tarafa geçtiğidir. Dolaylı şekilde devam etmekle birlikte bağımlılık ilişkisinin çok kuvvetli olması mümkün olabileceği gibi, doğrudan devam edip bağımlılık ilişkisinin büyük ölçüde zayıflamış olması da mümkündür. Dolayısıyla her ilişki bakımından bağımlılık ilişkisinin varlığı, hangi ölçüde devam ettiği ve tarafların durumu ayrı ayrı dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

Adam çalıştıran üzerine düşen özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir. İliyet bağının kesildiği durumlarda ise sorumluluk zaten söz konusu olmamaktadır. Çünkü uygun illiyet bağı, sorumluluğu doğuran temel unsurlardan birisidir. Bu nedenle sorumluluktan kurtulmak isteyen adam çalıştıran, tıpkı bir hukuka uygunluk nedeninin bulunmasında olacağı gibi, illiyet bağının kesildiğini de kendisi ispat etmelidir.

Adam çalıştıranın organizasyon sorumluluğu yeni kanunla birlikte TBK m. 66/3 ile getirilen bir düzenlemedir. Bu sorumluluk türü kendine has özellikleri bulunması ve bünyesinde bir işletmeyi ve bu işletmenin faaliyetini içermesi nedeniyle, her ne kadar aynı başlık altında düzenlenmiş olsa dahi, adam çalıştıranın sorumluluğundan ayrı ve ondan bağımsız bir sorumluluk türüdür.

Organizasyon sorumluluğunun hangi işletmeler bakımından söz konusu olacağı tartışmalı olsa da kanunda bu konuda bir ayırım yapılmadığı ve sorumluluğun düzenlenme amacı dikkate alındığında, iktisadi amaç gütmeyen işletmelerin de TBK m. 66/3 kapsamında olduğu söylenebilecektir.

Adam çalıştıran ortaya çıkan zararlıardan kusursuz olarak, çalışan ise kusuru varsa haksız fiil hükümlerine göre sorumludur. Zarar gören bunlardan sadece birine başvurmaya zorlanamaz, dilerse ikisine de başvurabilir. Adam çalıştıran ve çalışan ortaya çıkan zararlıardan müteselsilen sorumludurlar.

Adam alıştıranın sorumluluğu için kusuru aranmasa da kusurunun varlığı tazminatın miktarını, rücunun oranını ve en önemlisi kurtuluş kanıtı getirme imkanını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle adam alıştıranın kusurunun bulunup bulunmadığı ve varsa kusurunun ağırlığı her olay bakımından dikkatli bir Şekilde değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ABİK, Yıldız: “Normun Koruma Amacı Teorisi”, AÜHFD C. 59 S. 3, 2010, s. 345-448.
- AKINTÜRK, Turgut: Müteselsil Borçluluk, Sevinç Matbaası, Ankara, 1971.
- AKİPEK, Jale/AKINTÜRK, Turgut/ATEŞ, Derya: Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt (16.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- ALTAY, Sabah: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Adam Çalıştırmanın İşletme Faaliyeti (Organizasyonu) Dolayısıyla Sorumluluğu (TBK 66/3)”, MÜHF-HAD Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 3-4 Haziran 2011, s. 175-189.
- ANTALYA, Osman Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. V/1,2 (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder/TAŞPINAR AYVAZ, Sema: Medeni Usul Hukuku (3.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.
- AŞIK ZERDALİ, Sebanur: Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- ATAMER, Yeşim: Haksız Fiilden Doğan Sorumluluğun Sınırlandırılması (1.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 1996.
- ATEŞ, Derya: Borçlar Hukuku Sözleşmelerinde Genel Ahlaka Aykırılık, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.
- AYDINLI, İbrahim: “İstihdam Edenin (Adam Çalıştırmanın) Sorumluluğu (BK mad. 55)”, Kamu İş C. 7 S.2, 2003, s. 2-27.

BAYSAL, Başak: Haksız Fiil Hukuku (1.bs.), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

ÇELİK, Çelik Ahmet: Tazminat ve Alacaklarda Zamanaşımı (1.bs.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004. (Zamanaşımı)

ÇELİK, Çelik Ahmet: Tazminat ve Alacaklarda Sorumluluk ve Zamanaşımı (3.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018. (Tazminat)

ÇELİK, Nazlı Hilal: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2015.

DALAMANLI, Lütfü/KAZANCI, Faruk/KAZANCI, Muharrem: İlmî ve Kazai İçtihatlarla Açıklamalı Borçlar Kanunu C. 1, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

DALAMANLI, Lütfü/İZGİ, Ömer: Tazminat Davaları, Ankara, 1999.

DALCI ÖZDOĞAN, Nurcihan: Müteselsil Sorumluluk (1.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

DESCHENAUX, Henri/TERCIER, Pierre: Sorumluluk Hukuku (Çev.: Salim Özdemir), Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1983.

DEVELİOĞLU, Hüseyin Murat: “Haksız Fiilden Doğan Tazminat Taleplerinin Tabi Olduğu Bir Yıllık Zamanaşımı Süresinin Başlangıç Anı”, Prof. Dr. Rona Serozan’a Armağan C.1, XII Levha Yayınları, İstanbul, 2010, s. 787-821.

ERDOĞAN, İhsan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (4.bs.), Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

ERDOĞAN, Kübra: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğunun Şartları, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2021. (Borçlar Genel)

EREN, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, AÜHF Yayınları, Ankara, 1975. (Uygun İlliyet)

EREN, Fikret/DÖNMEZ, Ünsal: Eren Borçlar Hukuku Şerhi Cilt II m. 49-82 (1.bs.), Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

ERLÜLE, Fulya: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

FEYZİOĞLU, Feyzi Necmeddin: Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1 (2.bs.), İÜHF Yayınları, İstanbul, 1976.

GÖKCAN, Hasan Tahsin: Haksız Fiil Hukuku ve Maddi-Manevi Tazminat Davaları (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/TAN, Turgut: İdare Hukuku Cilt II (9.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

GÜLERCİ, Altan Fahri: Borçlar Hukuku Dersleri (2.bs.), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

HATEMİ, Hüseyin/GÖKYAYLA, K. Emre: Borçlar Hukuku Genel Bölüm (5.bs.), Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021.

İMRE, Zahit: Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1949.

İNAN, Ali Naim: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (3.bs.), AÜHF Yayınları, Ankara, 1984.

KARAHASAN, Mustafa Reşit: Sorumluluk Hukuku (6.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003. (Sorumluluk Hukuku)

KARAHASAN, Mustafa Reşit: Tazminat Hukuku: Maddi Tazminat, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001. (Maddi Tazminat)

KARA KILIÇARSLAN, Seda: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2016.

KESKİN, A. Dilşad: Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

KILCALIOĞLU, Mustafa: Haksız Fiillerden Doğan Tazminat Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.

KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.

KILIÇOĞLU, Mustafa: Tazminat Hukuku (6.bs.), Bilge Yayınevi, Ankara, 2016.

KILINÇ, Ayşe Nur: Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2017.

KOÇANO RODOSLU, Emine: Rücu Hakkı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.

KURTULAN, Gökçe: “Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru”, MÜHF-HAD C. 3 S. 1, 2017, s. 465-503.

NARTER, Sami: Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku (2.bs.), Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

NOMER, Haluk Nami: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (15.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017. (Borçlar Hukuku)

NOMER, Haluk Nami: Haksız Fiil Sorumluluğunda Maddi Tazminatın Belirlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1996. (Tazminat)

NOMER, Haluk Nami: “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar ile Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü”, İÜHF C. 55 S. 3, 1997, s. 243-260. (Halefiyet ile Rücu)

NOMER, Haluk Nami: “Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı (TBK m. 73)”, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, 3-4 Haziran 2011, s. 249-255. (Rücu Zamanaşımı)

OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (10.bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.

OKYAR, Dila: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu (TBK m.66) (1.bs.), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

OLGAÇ, Senai: Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1976.

OSER, Hugo/SCHÖNENBERGER, Wilhelm: Borçlar Hukuku İkinci Kısım (Çev.: Recai Seçkin), Yeni Cezaevi Basımevi, Ankara, 1950.

- ÖNEN, Turgut: Borçlar Hukuku, A.İ.T.İ.A Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1981.
- ÖZKAYA, Eraslan: Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler (2.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- ÖZSUNAY, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler (5.bs.), İÜHF Yayınları, İstanbul, 1982.
- ÖZTAN, Bilge: Tüzel Kişiler (4.bs.), Turhan Kitabevi, Ankara, 2001.
- REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (21.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- SAGLAM, İpek: “Adam Çalıştıranın Sorumluluğu”, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’ a Armağan, MÜHF-HAD Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 3-4 Haziran 2011, s. 161-169.
- SAYMEN, Ferit Hakkı/ELBİR, Halid K.: Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler C.1, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1958.
- SCHWARZ, Andreas B.: Borçlar Hukuku Dersleri C. 1 (Çev.: Bülent Davran), Kardeşler Basımevi, İstanbul, 1948.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku (16.bs.), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- ŞENOCAK, Zarife: Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1995.

- TANDOĞAN, Haluk: “Hukuka Aykırılık Bağı”, BTHD C. 10 S. 1, 1979, s. 1-21.
(Hukuka Aykırılık)
- TANDOĞAN, Haluk: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981. (Kusura Dayanmayan)
- TANDOĞAN, Haluk: Türk Mesuliyet Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010.
(Mesuliyet)
- TEKİNAY, Selahattin Sulhi/ AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ ALTOP, Atilla: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1 (5.bs.), Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985.
- TİFTİK, Mustafa: Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1994.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. I, Sermet Matbaası, İstanbul, 1976.
- TUTUMLU, Mehmet Akif: Zamanaşımı Def'i, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- TÜRKMEN, Ahmet: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Organizasyon Sorumluluğu (TBK m. 66/III)”, İÜHFM C. 70, S.2, İstanbul, 2012, s. 257-284.
- UYGUR, Turgut: Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (1.bs.), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021. (Borçlar Hukuku)
- ÜNLÜTEPE, Mustafa: Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/3), Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2015. (Organizasyon)

VON TUHR, Andreas: Borçlar Hukuku 1-2 (Çev.: Cevat Edege), Olgaç Matbaası, Ankara, 1983.

WİDMER, Pierre/WESSNER, Pierre: Revision und Vereinheitlichung des Haftpflichtrechts, Erläuternder Bericht, 2000.

YAĞCIOĞLU, Ali Haydar: Haksız Fiil Sebebiyle Aynı Zarardan Birden Fazla Kimsenin Müteselsil Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

YAVUZ, Nihat: Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1 (1.bs.), Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

YILDIRIM, Abdülkerim: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler (9.bs.), Monopol Yayınları, Ankara, 2019.

YILMAZ, Necla: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu, Galatasaray Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 10/04/2023

Tez Başlığı: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 102 sayfalık kısmına ilişkin, 07/04/2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 24'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- Kaynakça hariç
- Alıntılar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Mert İNCE
Öğrenci No: N19230212
Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı
Programı: Tezli Yüksek Lisans Programı

Tarih ve İmza
10.04.2023

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW DEPARTMENT

Date: 10.06.2023

Thesis Title: The Responsibility of an Employer

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 02.06.2023 for the total of 102 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 24.4%.

Filtering options applied:

- Approval and Declaration sections excluded
- Bibliography/Works Cited excluded
- Quotes excluded
- Quotes included
- Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Surname: Mert İNCE

Student No: N19230212

Department: Private Law Department

Program: Master Program with Thesis

Date and Signature

10.06.2023

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 10/06/2023

Tez Başlığı: Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır.
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullar ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Mert İNCE

Öğrenci No: N19230212

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Tezli Yüksek Lisans Programı

Statüsü: Yüksek Lisans Doktora Bütünleşik Doktora

Tarih ve İmza

10.06.2023

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR

Telefon: 0-312-2976860

Detaylı Bilgi: <http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr>

Faks: 0-3122992147

E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

ETHICS COMMISSION FORM FOR THESIS

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW DEPARTMENT

Date: 10/04/2023

Thesis Title: The Responsibility of an Employer

My thesis work related to the title above:

1. Does not perform experimentation on animals or people.
2. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).
3. Does not involve any interference of the body's integrity.
4. Is not based on observational and descriptive research (survey, interview, measures/scales, data scanning, system-model development).

I declare, I have carefully read Hacettepe University's Ethics Regulations and the Commission's Guidelines, and in order to proceed with my thesis according to these regulations I do not have to get permission from the Ethics Board/Commission for anything; in any infringement of the regulations I accept all legal responsibility and I declare that all the information I have provided is true.

I respectfully submit this for approval.

Name Surname: Mert İNCE

Student No: N19230212

Department: Private Law Department


Program: Master Program with Thesis

Status: MA Ph.D. Combined MA/ Ph.D.

Date and Signature

10.04.2023

ADVISER COMMENTS AND APPROVAL

 Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR