İŞ KAZASINDAN DOĞAN MÜTESELSİL SORUMLULUK HALLERİ

JOINT LIABILITY ARISING FROM OCCUPATIONAL ACCIDENTS

Muhammed Enes YILDIZ*

Özet: Gözetme borcu işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biridir. İşverenin gözetme borcu denince akla ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü gelir. İşverenin bu konuda yerine getirmesi gereken yükümlülüklerine aykırı davranması halinde iş kazasının meydana gelme olasılığı yükselir. İş kazasına maruz kalan işçinin zararını tazmin etmesi için işverene dava açması mümkündür. Ayrıca kanunda açıkça öngörülmesi halinde veya birtakım şartların sağlanması halinde işçi müteselsil sorumlu olan diğer kişilerden de tazminat talebinde bulunabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Gözetme Borcu, İş Kazası, Hukuki Sorumluluk, Müteselsil Sorumluluk, Üçlü İş İlişkileri

Abstract: The duty of supervision is one of the most basic obligations of the employer arising from the employment contract. When the employer's duty of care is mentioned, the first thing that comes to mind is the obligation to take occupational health and safety measures. If the employer violates his obligations in this regard, the probability of an occupational accident increases. It is possible for the worker who is exposed to an occupational accident to file a lawsuit against the employer to compensate the damage. In addition, if it is expressly set forth in the law or if certain conditions are met, the worker may also claim compensation from other persons who are jointly and severally liable.

Keywords: Duty of Supervision, Occupational Accident, Legal Liability, Joint Liability, Triple Labour Relations

* Arş. Gör., Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, muhammed.yildiz@yalova.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9803-8661,
Makalenin Gönderim Tarihi: 11.02.2022, Kabul Tarihi: 06.06.2022

Giriş

İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biri de gözetme borcudur. Gözetme borcunun kapsamı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[1] 417. maddesinde ele alınmıştır. Buna göre "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür (m. 417/1).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerime ilişkin hükme göre, "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla… yükümlüdür" (m. 417/2). Bu çerçevede bilimsel gelişmeler ve teknolojik buluşların göz önünde bulundurularak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin günün şartlarına en uygun bir biçimde alınmasının sağlanması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasındaki bir aksama neticesinde işyerinde bir iş kazasının meydana gelmesi halinde, işverenin iş kazasından sorumluluğu gündeme gelebilecektir. İş kazası neticesinde işveren hukuki, idari ve cezai sorumluluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Ancak iş kazasından doğan hukuki sorumluluklar diğer sorumluluklardan farklı olarak işçinin halihazırdaki işvereni ile başka kişilerin birlikte sorumluluklarını gündeme getirebilmesi açısından farklılık arz etmektedir.

İşçinin, alt işveren işçisi olması, geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverenin işyerine çalışmak için gönderilmesi, işyerinin başka bir işverene devri veya iş sözleşmesinin devri işçiyi hukuken birden fazla işverenle ilişki içine sokabilmektedir. Öğretide, iş hukukunda üçlü ilişkiler olarak ifade edilen bu üçlü iş ilişkilerinin varlığı halinde, iş kazasına maruz kalan işçinin zararının tazmini için mevcut işverenin yanında bazı durumlarda bu üçlü ilişki içinde yer alan diğer işverenlere de başvurabilmesi mümkün olabilmektedir.[2]

---

1 RG, 04.22.2011, 27836.

2 İş hukukunda üçlü ilişkiler hakkında bkz. Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2011, s. 15 vd.

Çalışmada genel olarak iş kazası ve müteselsil sorumluluk kavramları ele alınmış, ardından üçlü ilişki olarak nitelendirilen alt işverenlik, geçici iş ilişkisi, işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri hallerinin işverenlerin iş kazasından doğan müteselsil sorumluluğuna olan etkisi değerlendirilmiştir.

I. Genel Olarak İş Kazası ve Müteselsil Sorumluluk

A. İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorumluluğun Niteliği

1. Genel Olarak İş Kazası

Geniş anlamda "kaza" kavramı hukuk teorisinde ani olan ve istem dışı bir zararın doğumuna yol açan olay olarak ifade edilmektedir. Dar anlamda kaza ise eşyanın zarara uğramasını dışlayarak yalnızca istem dışı bir şekilde vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm hallerini kapsamaktadır. Buna göre dar anlamda kazanın meydana gelebilmesi için dışarıdan gelen ani ve istenmeyen bir olay olmalı, bunun neticesinde vücut bütünlüğü ihlal edilmeli ve olayla sonuç arasında bir nedensellik bağı bulunmalıdır.[3]

İş kazası kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu[4] ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda[5] farklı biçimlerde ele alınmıştır. 5510 sayılı Kanun'da iş kazasının, iş kazası sonucu doğuracak hallerin bentler halinde sayılması yoluyla tanımlanması yoluna başvurulmuştur. Buna göre işçinin işyerinde bulunduğu sırada, yürütülmekte olan iş nedeniyle ve görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi halinde asıl işini yapmaksızın geçirdiği zamanlarda gerçekleşen kazalar bu kapsamda değerlendirilmiştir. Yine işçilerin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişi ve gelişi sırasında ve emziren kadın işçinin süt iznini kullandığı zaman diliminde meydana gelen ve işçiyi hemen veya daha sonra bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay iş kazası olarak tanımlanmıştır (5510 sK. m. 13/1). 6311 sayılı Kanun'da ise iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü ne-

3 İştar Cengiz, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *TAAD*, Y. 9, S. 34, s. 128.
4 RG, 16.06.2006, 26200.
5 RG, 30.06.2012, 28339.

deniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen zarara uğratan olay" olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-g).

Sosyal sigortalar hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bakımından iş kazasının tanımı yapılmış ancak işverenin gözetme borcuna aykırılık halinin özel bir uygulaması olan iş kazasının tanımına 4857 sayılı İş Kanunu'nda[6] yer verilmemiştir. Bireysel iş hukuku açısından iş kazasının tanımı yalnızca öğretide yer almaktadır. Buna göre işçinin, işverenin hakimiyeti altında bulunduğu sırada yerine getirdiği işten veya dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay neticesinde ruhsal veya bedensel zarara uğramasına iş kazası denir.[7] Burada özellikle sosyal sigorta hukuku anlamındaki iş kazasından farklı olarak meydana gelen kazanın yapılan işle ilgili olması, onun sonucunda meydana gelmesi dahası yürütülen işle kaza arasında illiyet bağının bulunması şarttır.[8]

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan bir yükümlülüktür. İşveren, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak durumundadır.[9] Gereken güvenlik önlemlerinin alınmaması neticesinde işçinin ölmesi, engelli hali gelmesi ve maddi veya manevi bir zarara uğraması halinde genel hükümlere göre işverenin hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir.[10]

2. İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğun Niteliği

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği hakkında öğretide bir görüş birliği bulunmamaktadır. Yine Yargıtay'ın

---

6 RG, 10.06.2003, 25134.

7 Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul Yenilenmiş 19. Bası, 2021, s. 377-378; Fikret Eren, "Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974, s. 10; Cengiz, s. 128'den naklen; Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, s. 391.

8 Gaye Burcu Yıldız, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu", *Toprak İşveren Dergisi*, Y. 2010, S. 86, s. 10; Süzek, s. 424; Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s. 297.

9 Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 20. Baskı, Ankara 2020, s. 409; Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s. 46.

10 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021, s. 434.

da bu hususta görüşleri yakın bir tarihe kadar hep değişiklik göstermiştir. Öğretide bazı yazarlar tarafından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu olduğu ifade edilmiş, bazı yazarlar ise işverenin sorumluluğunda kusur aranmayacağını belirmiştir.[11]

6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki tarihte kusur sorumluluğu görüşünü savunanlara göre sorumluluk hukukunda asıl olan sorumluluğun kusura dayanmasıdır. Kusursuz sorumluluk ancak istisnai hallerde, kanunda açıkça belirtilmiş olması halinde doğabilecek bir sorumluluk türüdür. Bu nedenle işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olarak kabul edilmelidir.[12] Kusursuz sorumluluğu savunan görüşe göre, eski Kanun döneminde henüz hizmet sözleşmelerinde işverenin gözetme borcundan sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığından 818 sayılı Borçlar Kanunu[13] hükümlerine başvurulması gerekmekte ancak bu kanunun kusur esaslı düzenlemeleri iş hukukunun koruyucu niteliğine uygun düşmediği ifade edilmekteydi. Bu nedenle bu görüş tarafından bahse konu bu kanun boşluğu halinin, kusursuz sorumluluk hükümleri ile doldurulması gerektiği ifade edilmekteydi.[14] Yine bu görüşteki bazı yazarlar da işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi noksansız alma yükümlülüğü getiren İK m. 77 (şimdi İSGK m. 4, TBK m. 417/2) düzenlemesinin kusursuz sorumluluğu gerektirdiğine dayanmışlardır.[15]

2012 yılında 6098 sayılı Kanun yürürlüğe girmiş ve işverenin sorumluluğuna ilişkin birtakım düzenlemelere yer vermiş olmasına rağmen öğretide hukuki sorumluluğun niteliği hakkında hâlâ görüş birliğine varılabilmiş değildir.[16] Yargıtay, 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önce ve sonra birbirinden farklı birçok karar vermiştir. An-

---

11 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 435 vd, bkz oradaki yazarlar; Süzek, s. 413 vd. bkz oradaki yazarlar.

12 Yıldız, s. 5 vd; Akın, s. 97 vd; Süzek, s. 417 vd.

13 RG, 29.4.1926, 359.

14 Eren, s. 89 vd; İlhan Ulusan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçini Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş, 1990, s. 125.

15 Ulusan, s. 103 vd; Eren, s. 81 vd.

16 Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 437, bkz. oradaki yazarlar.

cak verilen son kararlardan işverenin iş kazasından doğan sorumluluğun bir kusur sorumluluğu olduğunu kabul ettiği anlaşılmaktadır.[17]

a. Kusur Sorumluluğu (Objektifleştirilmiş Kusur)

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu hakkında halihazırda öğretideki baskın görüş, bu sorumluluğun bir kusur sorumluluğu olduğu yönündedir.[18] Zira Türk hukukunda asıl olan kusur sorumluluğudur. Kusursuz sorumluluk ise ancak kanunda açık bir biçimde düzenlenmiş olması halinde gündeme gelebilir.

6098 sayılı TBK'da işverenin gözetme borcuna aykırılığından doğan sorumluluğun niteliğine ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Buna göre işverenin gözetme borcuna aykırı davranışından doğan zararların tazmini sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacaktır (TBK m. 417/3). Maddede yollama yapılan sözleşmeye aykırılığa ilişkin sorumluluk, kusura dayanan bir sorumluluk türüdür.[19]

Kanunda işverenin gözetme borcu bakımından gereken tüm önlemleri alması gerektiği düzenlenmiştir (TBK m. 417/1). Kusursuz sorumluluk görüşünü savunanların dayanaklarından biri olan bu hükümde, her ne kadar her türlü önlemin alınması gerektiğinden bahsedilse de buradaki sorumluluğu kusur sorumluluğu olmaktan çıkaracak bir sonuca varmak mümkün değildir.[20]

Kanunun işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğuna işaret eden bir diğer düzenleme de tehlike sorumluluğuna ilişkin getirilen özel sorumluluk hükmüdür. Buna göre önemli ölçüde tehli-

---

17 Yarg. HGK, 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, (www.kazanci.com, ET. 03.11.2021); "…işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu olup, kusur izafe edilebiliyorsa sorumlu tutulabilir…" Yarg. 10. HD, 15.04.2019, E. 2016/15843, K. 2019/3473, (www.lexpera.com, ET. 27.01.2022).

18 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 439; Süzek, s. 414 vd. ; M. Kemal Oğuzman, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", *İÜHFM* 1969, C. XXXIV, S. 1-4, s. 337 vd; Ali Güzel/ Deniz Ugan Çatalkaya, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları", (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum*, S. 34, Y. 2012/3, s. 157; Nurşen Caniklioğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu (İşverenin Sorumluluğu), Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 2016, s. 47.

19 Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel), 25. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020.

20 Caniklioğlu, İşverenin Sorumluluğu, s. 47.

ke arz eden bir işletmenin işletilmesinden doğan sorumlulukta kusur aranmayacaktır (TBK m. 71). Kanun koyucunun, işverenin sorumluluğunun kaynağını kusur sorumluluğu olarak belirlemesi, kusursuz sorumluluk hallerini bu şekilde özel olarak düzenlemiş olmasından da açıkça anlaşılmaktadır.[21]

Türk hukukunda kusurun varlığı objektif ölçütlere göre saptanır. Bu açıdan işverenin kusurunun tespitinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerekli dikkat ve özenin gösterilmediğinin belirlenmesinde işverenin kişisel durumu, eğitim seviyesi, maddi durumu ve diğer özellikleri dikkate alınmaz. Kusurun tespitinde önemli olan işverenle benzer durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi işverenin davranışı esas alınır.[22] Nitekim Yargıtay da işverenin kusurunun tespitinde objektif kriterlere dayalı olarak inceleme yapılması gerektiğine işaret etmektedir.[23]

b. Sorumlulukta Kusur Aranmayan Haller

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunda kural olan kusur sorumluluğudur. Ancak kanun koyucu bazı hallerde işveren aleyhine kusursuz sorumluluk düzenlemelerine yer vermiştir. TBK m. 71'e göre "önemli ölçüde tehlike arz eden" bir işletmenin faaliyetinden zarar doğması halinde işletme sahibi ve işleten sorumlu olacaktır. Her ne kadar maddede açıkça kusursuz sorumluluktan bahsedilmemiş olsa da hükmün amacından ve düzenlenişinden bir kusursuz sorumluluk hali olduğu kabul edilmektedir.[24]

Tehlike sorumluluğuna ilişkin hükmün kapsamına giren bir işyerinde gerçekleşen iş kazasında işverenin kusuru aranmayacak, kusursuz sorumluluk hükümlerine göre iş kazasından sorumlu olacaktır. Burada sorumluluğun doğması için işletmenin tipik tehlikesi ile zarar arasında illiyet bağının kurulmuş olması yeterli olacaktır.[25]

---

21 Caniklioğlu, İşverenin Sorumluluğu, s. 48.

22 Süzek, s. 417; Özdemir, s. 289.

23 "…6331 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri ile buna bağlı çıkartılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir…" Yarg. 21. HD, 13.02.2018, E. 2016/12322, K. 2018/1190, (www.kazanci.com, ET. 03.11.2021).

24 Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*", 2013/3, s. 132; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 440; M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 11. Bası, İstanbul 2014, s. 191 vd.; Eren, Genel, 760 vd.

25 Baycık, s. 134.

Tehlike sorumluluğunun yanında Kanunda ayrıca adam çalıştıranın sorumluluğu (m. 66) ve yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluk (m. 116) düzenlemelerine de yer verilmiştir. Niteliği gereği kusursuz sorumluluk hali olan bu hallerde de zarar gören, işverenin kusursuz sorumluluğuna başvurabilecektir.[26] İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işveren tarafından yardımcı kişilere bırakılmışsa, işverenin kendi kusuru bulunmasa dahi yardımcı kişilerin eylemlerinden sorumluluğu gündeme gelecektir.[27] Yine 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na[28] göre de işverenin kusursuz sorumluluğunun doğması mümkün olabilmektedir.[29]

B. Müteselsil Sorumluluk

Müteselsil sorumluluk kavramı Türk Borçlar Kanunu'nun 61 vd. hükümlerinde düzenlenmiştir. Buna göre birden çok kişinin birlikte bir zarara sebebiyet vermeleri veya aynı zarardan çeşitli nedenlerle sorumlu oldukları takdirde müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır (m. 61).

Kanunda belirtildiği üzere müteselsil sorumluluğun doğması için iki farklı kişinin "birlikte bir zarara sebebiyet vermeleri" veya "aynı zarardan çeşitli hukuki sebeplerle sorumlu olmaları" gerekmektedir. Örneğin, iki farklı kişinin birlikte hareket ederek üçüncü bir kişiyi yaralaması halinde birlikte bir zarara sebebiyet vermeleri hali söz konusu olur. Yine sigortalı olan bir kişinin üçüncü kişiye zarar vermesi durumunda ise üçüncü kişinin zarara bizzat sebep olan kişiye haksız fiil sebebiyle, sigortacıya ise zararı sözleşme ile üstlenmiş olması nedeniyle başvurabilecektir. Burada da aynı zarardan farklı hukuki sebeplerle sorumluluk söz konusudur.[30]

Müteselsil sorumluluk zarar görenin oldukça lehine bir sorumluluk halidir. Bu sorumlulukta zarar gören, zarar verenlerden dilediğine zararın tamamının giderilmesi için başvurabilir. Dilerse hepsinden tek

---

26 Caniklioğlu, s. 69.
27 Oğuzman, s. 340.
28 RG, 18.10.1983, 18195.
29 Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 442; Çelik Ahmet Çelik, Trafik – İş Kazaları, Seçkin Yayınevi, Ankara 2019, s. 17 vd; Yarg. 21. HD, 18.10.2016, E. 2015/17528, K. 2016/12750, (www.lexpera.com, ET. 27.01.2022).
30 Eren, Genel, s. 915; Oğuzman/Öz, s. 294.

bir taleple zararın giderilmesini istemesi de mümkündür. Böylece zarar gören, zarar verenlerden ekonomik durumu en iyi olana karşı veya ispat gücünün en fazla olduğu zarar verene karşı zararın giderilmesini talep edebilecektir.[31]

İş kazalarından doğan müteselsil sorumluluk diğer müteselsil sorumluluk hallerinden farksızdır. Bu noktada işçinin uğradığı iş kazasından başka bir işçinin, işveren vekilinin veya başka bir işverenin de sorumlu olması hali söz konusu olabilir.[32] Bunun gibi hallerde işçi zararının tamamı için müteselsil sorumluların tamamına sıfatlarına bakılmaksızın başvurabilir. Bu açıdan Kanunda öngörülen birlikte sorumluluk şartlarının gerçekleşmiş olması yeterlidir.[33]

II. İş Kazasından Doğan Müteselsil Sorumluluk Halleri

A. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi

1. Genel Olarak Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi

Alt işverenlik, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna ek olarak daha ayrıntılı düzenlemelere yer vermek adına Alt İşverenlik Yönetmeliği[34] yürürlüğe konmuştur. İşyerinde yürüttüğü mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerde veya işin, işletmenin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerine çalıştıran işveren ile kendisinden iş alınan işveren arasındaki ilişkiye alt işverenlik ilişkisi denir (m. 2/6). Alt işverenliğin tanımından anlaşılacağı gibi bir ilişkinin alt işverenlik ilişkisi sayılabilmesi için, işyerinde işçi çalıştıran iki işverenin varlığı şarttır. Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi, asıl işverenin işyerine yerine getiriyor olmalıdır. İşyerinde üretilen mal veya sunulan hizmet konusu işin bir bölümü veya yardımcı bir iş alt işverene devredilmiş olmalıdır. Alt işverene devredilen asıl iş, işletme gereklilikleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlığı gerektiren

---

31 Ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, Genel, s. 925 vd; Yarg. 21. HD, 12.11.2018, E. 2016/19679, K. 2018/8140, (www.lexpera.com, ET. 26.11.2021)

32 Yarg. 9. HD, 18.01.2021, E. 2019/4999, K. 2021/1253, (www.lexpera.com, ET. 27.01.2022).

33 Yarg. 10. HD, 19.4.2016, E. 2014/24954, K. 2016/6004, (www.lexpera.com, ET. 26.11.2021).

34 RG, 27.09.2008, 27010.

bir iş olmalıdır. Alt işveren, bu işe bir grup işçisini özgülemiş olmalı yani alt işveren, iş aldığı bu işyerinde çalıştırdığı işçileri başka işyerlerinde de çalıştırmamalıdır (m. 2/6). Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartı yalnızca asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde aranacak, yardımcı işlerde ise buna benzer bir şart aranmayacaktır.[35]

İş Kanunu m. 2/6'da alt işverenliğin tanımı ve şartlarına ilişkin açıklamalar yapılmış, m. 2/7'de ise alt işverenlik ilişkisinde muvazaa karinelerine yer verilmiştir. Ancak altıncı fıkrada aranan şartları taşımayan alt işveren ilişkilerinin hukuki niteliği hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır.[36] Yargıtay'a göre tıpkı muvazaalı alt işverenlik ilişkisi gibi, Kanunda sayılan unsurlara sahip olmayan alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren işçileri başlangıçtan beri asıl işverenin işçisi sayılmalıdır.[37] Kanundaki şartları taşımayan her ilişkiye, muvazaaya ilişkin yaptırımların uygulanması ve dolayısıyla işçilerin asıl işverenin işçisi sayılması, her zaman o ilişkinin niteliğine uygun olmayabilir. Bu nedenle her somut olaya göre ayrı değerlendirme yapılmalı, muvazaa hükmünün uygulanmasına elverişli olmayan durumlarda yalnızca alt işverenlik ilişkisinin bulunmadığına hükmedilmelidir.[38]

Alt işverenlik ilişkisinde, kendisinden iş alınan işverenin (asıl işveren), alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımından müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır (m. 2/6). Kanun koyucu yalnızca müteselsil sorumluluğu düzenlemekle kalmamış, İK m. 36 hükmünde kamu ihale makamlarına ve asıl işverenlere, işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme ve ücreti ödenmeyenlerin ücretlerini işverenlerin hak edişlerinden keserek işçilere ödeme yükümlülükleri de öngörülmüştür.[39]

---

35 Münir Ekonomi, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008, s. 48.

36 Süzek, s. 168.

37 Yarg. 9. HD, 14.05.2007, E. 2007/3132, K. 2007/14914, (www.kazanci.com.tr, ET. 06.11.2021).

38 Süzek, s. 168.

39 İbrahim Aydınlı, "6552 sayılı Kanun'la Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", *GÜHFD*, C. XVIII, Y. 2014, S. 3-4, s. 83.

2. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenle alt işveren işçisi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle alt işverenin işçisinin iş kazasına maruz kalması durumunda asıl işverenin sorumlu tutulmasına ilişkin yasal düzenlemenin temeli hakkında bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Öğretide bir görüş asıl işverenin alt işveren işçilerinin üzerindeki gözetme borcunun kaynağını "edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkilerine" dayandırmıştır. Bu halde sosyal temas içinde olan tarafların birbirlerinin himayesindeki kişilerin zarar görmemelerini sağlama yükümlülükleri söz konusu olmakta ve bu edimden bağımsız borç ilişkisi neticesinde bir zararın meydana gelmesi halinde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine başvurulabilmektedir.[40] Öğretide bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise alt işverenlik ilişkisi iş hukukuna özgü bir kurumdur ve bu nedenle sorunların çözümü iş hukuku içerisinde aranmalıdır.[41] Yine gözetme borcunun kaynağının edimden bağımsız borç ilişkileri olarak tespiti ve asıl işverenin doğrudan sorumluluğuna gidilmesi, işin niteliğine uygun düşmeyecektir. Zira alt işveren her ne kadar işi asıl işverenin işyerinde yapsa da yürüttüğü işi ve doğuracağı riskleri en iyisi kendisi bilmek durumundadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi amacıyla doğrudan aksiyon alacak kişi de alt işverendir. Asıl işverenin operasyonel bir denetim yükümlülüğünün varlığının kabul edilmesi mümkün değildir.[42]

Asıl işverenin, alt işverenin işçisine karşı sorumluluğu Kanunda açık bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumluluktur. Buradaki birlikte sorumluluktan kastedilen elbette müteselsil sorumluluktur.[43]

---

40 Aydın Başbuğ, "Alt İşveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", Kamu İş C. 4, S. 3, Ocak 1998, s. 65 vd; İbrahim Aydınlı, "İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım", (www.tuhis.org.tr/pdf/811.pdf, ET. 04.11.2021); Eren, Genel, s. 43.

41 Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik (Alt İşverenlik), Yetkin Yayınevi, Ankara 2013, s. 175.

42 Özdemir, s. 223. Ayrıca bkz. Demet Belverenli, "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *İÜHFM*, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, s. 210.

43 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 129; Süzek, s. 165.

Asıl işverenin sorumluluğu hususunda ele alınması gereken birkaç konu bulunmaktadır. Öncelikle, Kanunda asıl işverenin sorumluluğunun yalnızca, İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklere ilişkin olduğu ifade edilmiştir. İş kazasına uğrayan bir işçinin işverenden talepte bulunacağı haklar ise Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu durum asıl işverenin bu maddeye göre müteselsil sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği sorusunu akla getirmeye müsaittir. Ancak burada iş kazasının meydana gelmesinin kusurlu işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcuna aykırılık teşkil edeceğine ve bu borcun iş sözleşmesinden doğduğuna dikkat etmek gerekir.[44] Bu sayede iş kazasına uğrayan işçi iş sözleşmesinden doğan gözetme borcunun ihlali nedeniyle hem kendi işverenine hem de asıl işverene alacaklarının tamamı için başvurabilecektir.

Alt işverenin sorumluluğundan farklı olarak asıl işveren için Kanunda bir "kusursuz sorumluluk" hali getirilmiştir. Zira asıl işveren, kusurlu alt işverenin işçisinin iş kazası nedeniyle uğradığı zarardan kusuru olmasa dahi Kanun gereği sorumlu tutulmuştur. Burada sorumluluğun kaynağı doğrudan İş Kanunu m. 2/6 hükmüdür.[45] Yine aynı hüküm gereği asıl işverenin müteselsil olarak sorumluluğu, kapsam itibariyle alt işverenin sorumluluğunu aşamaz.[46]

Müteselsil sorumluluğa ilişkin hüküm niteliği gereği yalnızca asıl işverenlere uygulanabilecek, "ihale makamı" veya "anahtar teslimi işi veren" olarak ifade edilen kişiler bu hükmün kapsamına sokulamayacaktır. Zira burada teknik anlamda bir asıl işverenden bahsetmek mümkün değildir. Yargıtay da bu konuya ilişkin bir kararında işi ihale eden kişinin iş kazasından sorumlu tutulamayacağını ve yalnızca İK m. 36'daki şartların sağlanması halinde ödenmeyen ücretlerden sorumluluğun söz konusu olabileceğini belirtmiştir.[47]

Alt işverenlik ilişkisinde müteselsil sorumluluk yalnızca alt işverenin işçisinin uğradığı iş kazasından asıl işverenin alt işverenle birlikte müteselsil olarak sorumlu olacağı biçiminde düzenlenmiştir. Asıl iş-

---

44 Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 130.

45 Yarg. 21. HD, 26.12.2019, E. 2019/2527, K. 2019/8120, (www.lexpera.com, ET. 04.11.2021).

46 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 137.

47 Yarg. 9. HD, 14.05.2013, E. 2003/4721, K. 2003/4643, *Çimento İşveren Dergisi*, Ağustos 2003, s. 33.

veren işçisinin maruz kaldığı iş kazası neticesinde alt işverenin ve asıl işverenin müteselsil olarak sorumlu olmasına ilişkin bir düzenleme ise bulunmamaktadır.

Alt işveren, aldığı işi asıl işverene ait işyerinde yerine getirmektedir. Aynı iş sahasının paylaşıldığı göz önünde bulundurulduğunda alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması neticesinde bir iş kazasının meydana gelmesi ve bundan asıl işverenin işçisinin bir zarar görmesi çok muhtemeldir.[48] Bu halde kusuru olan alt işveren, aralarında iş sözleşmesi bulunmadığından, asıl işveren işçisine karşı haksız fiil hükümlerine göre sorumlu tutulacaktır. Asıl işveren ise kusurunun varlığı halinde gözetme borcuna aykırılık nedeniyle sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine göre işçisinin zararlarını gidermekle yükümlü olacaktır. Bu halde aynı zarardan çeşitli sebeplerle sorumlu olan iki işveren de TBK m. 61 hükmü gereği iş kazasına maruz kalan asıl işverenin işçisinin zararından müteselsilen sorumlu tutulacaklardır.[49]

B. Geçici İş İlişkisi

1. Genel Olarak

Geçici iş ilişkisi, mesleki anlamda olan ve mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisi olarak ikiye ayrılır. Bu ilişki, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ışığında 6715 sayılı Kanunla değişikliğe uğramış olan İK m. 7'de düzenlenmiştir.[50] Ayrıca, Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda[51] ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde[52] de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin ayrıntılı açıklamalar bulunmakta-

48 Eren Yıldız, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 152.

49 Akın, s. 225; Yıldız, s. 153.

50 Yönergenin gereklilikleri için bkz. Şelale Uşen, "2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, s. 169 vd; Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin Türk hukukundaki gelişim süreci hakkında ayrıca bkz. Ercüment Özkaraca, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi (Özel İstihdam Bürosu), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Toplantıları, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, 03-04 Haziran 2016, İstanbul 2018, s. 56 vd.

51 RG, 05.07.2003, 25159.

52 RG, 11.10.2016, 29854

dır. İK m. 7/1'e göre geçici iş ilişkisi, *"Özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme suretiyle"* kurulur.[53] Kanun koyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği halleri ve sürelerini ayrıntılı bir şekilde belirlemiş, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise sınırlayıcı ifadelerden kaçınarak taraflara daha çok hareket alanı tanımıştır.

Üçlü iş ilişkilerinin bir türü olan geçici iş ilişkisinde, işyeri devri ve iş sözleşmesi devri gibi diğer üçlü iş ilişkisi yaratan kurumlardan farklı olarak, işçinin geçici işverenin işyerinde çalışmak üzere gönderilmesi ile asıl işvereni ile aralarındaki iş ilişkisi ortadan kalkmaz.[54] Bu noktada mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisinde ise devreden işveren işçinin işvereni olmaya devam eder. Bu ilişkide iş sözleşmesi tarafları değişmeksizin yalnızca işçinin iş görme ediminin alacaklısı geçici bir süre için geçici işveren olur. İlişkinin bu niteliği gereği işçinin asıl işverene karşı iş görme borcu dışındaki borçları kesintiye uğramaksızın devam eder. Yine iş görme ediminin karşılığını oluşturan ücret ödeme borcu, asıl işverenin borcu olarak kalır.[55]

Geçici işveren, her ne kadar bu ilişkide işçinin işvereni niteliğini taşımasa da işçi, kendi iş organizasyonunda iş gördüğünden, geçici işveren bakımından birtakım hak ve yükümlülükler ortaya çıkar.[56] Bunların başında geçici işverenin emir ve talimat verme hakkı (m. 7/9-a), eşit davranma yükümlülüğü (m. 7/10), iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınması yükümlülüğü gelir.[57]

---

53 İK m. 7'nin Anayasaya aykırılığı sebebiyle iptali istenmiş ancak talep mahkeme tarafından reddedilmiştir, AYM, 28.02.2018, E. 2016/141, K. 28.02.2018, RG, 29.03.2018, 30375; Süzek, s. 281.

54 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 253.

55 Süzek, s. 292.

56 Orhan Ersun Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", *AÜHFD*, 66 (2) 2017: 311-397. s. 388.

57 Geçici iş ilişkisi hakkında geniş bilgi için bkz. Özkaraca, Özel İstihdam Bürosu, s. 53 vd. ; Süzek, s. 280 vd. ; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 249 vd. ; Ali Güzel/Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, 2017/01, s. 11 vd. ; Civan, s. 311 vd. ; Ayşegül Ekin, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019, s. 6 vd. ; Esra Yiğit, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 70 vd. ; Duygu Çelebi, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, 2019, s. 30 vd.

2. Geçici İş İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk

İş Kanunu'nda holding bünyesi içerisinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme ediminin yerine getirilmesi üzerine kurulan "meslek edinilmemiş" geçici iş ilişkilerinde devreden ve devralan işverenler bakımından açık bir müteselsil sorumluluk düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçinin kendisinde çalıştığı zaman diliminde ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle birlikte müteselsil olarak sorumludur (m. 7/15). Burada öngörülen sorumluluk öğretide de kabul edildiği üzere bir müteselsil sorumluluk halidir.[58]

İşçiyi geçici olarak devreden işverenin, geçici işveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetleme gibi bir imkânı bulunmamaktadır. Buna rağmen meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine ilişkin açık yasal düzenleme nedeniyle, meydana gelen bir iş kazasından devreden işveren de geçici işveren ile birlikte müteselsil sorumlu olacaktır.[59] Öğretide bu düzenleme, asıl işverenin fiilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alamayacağı nedeniyle eleştirilmektedir.[60] Öte yandan bu düzenlemenin işverenleri, işçilerini geçici olarak devretmekten kaçınmaya veya devir hususunda çok daha özenli hareket etmeye sevk ettiği için isabetli olduğu da ifade edilmektedir.[61] Ancak her durumda iş kazasından doğan sorumluluğunu yerine getiren işveren, kusuru oranında geçici işverene rücu yoluna başvurabilecektir.[62]

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan "meslek edinilmiş" geçici iş ilişkileri bakımından Kanunda herhangi bir müteselsil sorum-

---

58 Süzek, s. 299; Yiğit, s. 170 vd; Çelebi, s. 345; Civan, Geçici, s. 384 vd.; Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", *Sicil İHD,* S. 36, Aralık 2016, s. 55.

59 Odaman , s. 55.

60 Ömer Ekmekçi, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2004, s. 376; Can Tuncay, "İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi" (Ödünç), Mercek, Y. 8, S. 30, Y. 2003, s. 71.

61 Özdemir, s. 241, bkz. Oradaki yazarlar.

62 Civan, s. 381; Özdemir, s. 24; "İş kazasından doğan alacaklarda müteselsil borçlular ancak kusur oranlarını aşan miktarda ödemeyi yapmış olmaları halinde diğer müteselsil borçluya tazminat davası açabilir. Ödeme yapılmadan önce açılan rücu davasının dava şartı yokluğundan reddi gerekir", Yarg. 21. HD, 07.05.2015, E. 2014/24340, K. 2015/10282, (www.lexpera.com, ET. 26.11.2021).

luluk düzenlemesine yer verilmemiştir. İşçinin daha fazla korunmaya ihtiyacı olduğu bu geçici iş ilişkisi türü bakımından herhangi bir müteselsil sorumluluk düzenlemesine yer verilmemesi isabetsiz olmuştur. Bu bakımdan olması gereken, tıpkı meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde olduğu gibi özel istihdam büroları aracılıyla kurulan geçici iş ilişkisinde de müteselsil sorumluluğa ilişkin düzenleme yapılmasıdır.[63]

Geçici işçi, çalışmak için gönderildiği işyerinde kendi işvereninde değil, geçici işveren olarak adlandırılan işverenin yanında çalışmakta ve onun emir ve talimatlarına uygun olarak iş görmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması da kural olarak geçici işverenin sorumluluğundadır.[64] Bu bakımdan her ne kadar Kanunda açık bir müteselsil sorumluluk öngörülmemiş olsa da geçici işverenin birtakım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme borcuna aykırı davranması halinde, geçici işçiye karşı kendi kusurundan dolayı özel istihdam bürosu ile birlikte müteselsil sorumluluğundan söz etmek mümkün olacaktır.

Geçici işveren, geçici işçinin uğradığı iş kazasını tıpkı bir asıl işveren gibi kolluk kuvvetlerine ve SGK'ya ve ayrıca özel istihdam bürosuna bildirmekle yükümlüdür (İK m.7/9-c). Yine geçici işveren 6331 sayılı Kanun'da geçici işverenler için öngörülen eğitimleri vermekle, iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla ve geçici işçinin çalıştığı süre boyunca ona temel çalışma koşullarını sağlamakla yükümlüdür (İK m.7/9-f; m. 7/10). Geçici işverenin Kanun'da öngörülen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyerek işçinin iş kazasına uğramasına veya iş kazası neticesinde meydana gelen zararın artmasına yol açması halinde kendi kusuru nedeniyle sorumluluğunun doğması mümkündür.

Geçici işverenin Kanun'da kendisi için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması neticesinde bir iş kazasının meydana gelmesiyle, TBK m. 61 anlamında müteselsil sorumluluğun tipik bir örneği ortaya çıkmaktadır. Meydana gelen aynı zarardan geçici işveren kusurlu bir davranışıyla sorumlu olmakta, işçinin asıl işvereni ise Kanun gereği sorumlu olmaktadır. Bu halde "aynı zarardan çeşitli sebeplerle sorumlu" olan asıl ve geçici işverenler Kanun gereği mütesel-

63 Özkaraca, s. 95.
64 Özdemir, s. 242; Ekmekçi, Geçici, s. 376; Odaman, s. 54.

sil olarak sorumlu olacaklardır.[65] Bu halde zarar gören işçinin hem geçici işverene hem de kendi işverenine zararın tamamının tazmini için başvurabilmesi mümkün olacaktır.

C. İşyeri Devri

1. Genel Olarak

İş Kanunu'na göre işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak başka bir işverene devrine işyeri devri denir (m. 6/1). Kanun koyucu işyeri devrini genel bir ifadeyle dile getirmiş, koşullarına ilişkin ayrıntılı bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak işyeri devrini ele alan AB Yönergesinde işyerinin tamamının veya bir kısmının devrinin teknik anlamda işyeri devri olarak nitelendirilebilmesi için mevcut bulunması gereken koşullar açık bir şekilde sayılmıştır.

2001/23 sayılı Yönergeye göre, işyeri devri "bir ekonomik ana veya yan faaliyetin sürdürülmesi amacıyla kaynakların organize edilmiş şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devri" olarak ifade edilmiştir (m. 1/1.b). Buna göre işyeri veya bir bölümünün devrinin koşulları, bir ekonomik varlığın yani bir işyerinin veya bölümünün varlığı, işyerinin veya bölümünün başka bir işverene devri, devrin hukuki işleme dayalı olması ve işveren değişikliğine rağmen ekonomik birliğin kimliğini koruması olarak sayılabilecektir.[66]

AB Yönergesinde aranan şartların iç hukukumuzda açıkça öngörülmemesine rağmen Yargıtay kararlarında bu şartların işyeri devri nitelendirmesi yapılabilmesi için arandığı görülmektedir.[67] Yüksek mahkemenin verdiği kararlarda, özellikle ekonomik bütünlüğü bulunan işyerinin veya bir bölümünün "kimliğini koruyarak" devredilmesinin, işyeri devri niteliği açısından katı bir biçimde arandığı görülmektedir.[68] Ancak bir işyeri bölümünün devrinde kimliğin korunarak

---

65 Özkaraca, s. 97.

66 Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010, s. 28; Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayınevi 1. Basım, İstanbul 2008, s. 33.

67 "Devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder...), Yarg. 9. HD, 27.05.2019, E. 2017/10797, K. 2019/12098, (www.lexpera.com, ET. 07.11.2021).

68 Yarg. 9. HD, 22.2.2016, E. 2014/30825, K. 2016/3327, (www.lexpera.com, ET.

devrin gerçekleştiğinin kabulü için öngörülen koşulların tamamının somut olayda varlığı şart değildir. İşyerinin bir bölümünün devri için ekonomik bütünlüğü yani işyerini karakterize eden unsurun varlığı, kimliğin korunmasının kabulü için yeterli olacaktır. Örneğin bir mal üretimi gerçekleştirilen işyerlerinde makinelerin devri veya işgücünün önem taşıdığı işyerlerinde salt işçilerin devri bir işyeri devri niteliği taşıyabilecektir[69]. Burada önemli olan devralanın aynı teknik ve iktisadi faaliyeti sürdürebilmesinin mümkün olması ve devralan tarafından aynı faaliyetin sürdürülecek olmasıdır[70]. Zira teknik anlamda bir işyeri devrinden bahsedilebilmesi için işyerinde yürütülen faaliyetin devralan tarafından sürdürülmesi şarttır.[71]

2. İşyeri Devrinde Müteselsil Sorumluluk

İş Kanunu'na göre işyeri devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl sonra sona ermektedir (m. 6/3). Öğretide de belirtildiği üzere Kanunda öngörülen sorumluluk niteliği itibariyle bir müteselsil sorumluluktur.[72]

Kanunda devralan bakımından öngörülen sorumluluk devir anında işyerinde mevcut olan, yani sona ermemiş olan iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir. Sorumluluk bakımından ortaya çıkan bu sınırlama, devir sırasında mevcut iş sözleşmelerinin Kanun gereği bütün hak ve borçlarıyla devralana geçmesine ve devredenin sorumluluğu bakımından iki yıllık bir sınırlama getirilmesine ilişkin İK m.6/3 hükmü-

---

7.11.2021).

69 Bkz. Orhan Ersun Civan, "Makineyle Birlikte İşçi Devri", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul, 2019, s. 993 vd; Süzek, s. 197; İşyeri devri niteliğindeki örnekler için ayrıca bkz. Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, s. 218 vd.

70 Süzek, s. 196; Kimliğin korunmasına ilişkin koşulların değerlendirilmesinde dikkat edilecek unsurlar hakkında bkz. Alpagut, s. 49 vd.

71 Ali Güzel, İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Doçentlik Tezi, İstanbul, 1987, s. 82; Özkaraca, s. 22; Kübra Doğan Yeniset, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 213; Alpagut, s. 48.

72 Ercüment Özkaraca, İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu (Hukuki Sorumluluk), İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu, İstanbul, 2009, s. 178; Süzek, s. 198; Yarg. 9. HD, 15.10.2010, E. 2008/377249, K. 2010/29226, (www.lexpera.com, ET. 7.11.2021); Özkaraca, Hukuki Sorumluluk, s. 178.

nün bir sonucudur.[73] Kural olarak devir anında mevcut olmayan bir iş sözleşmesinden doğan borçlardan devralan işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi, İş Kanunu'nun işyeri devrine ilişkin düzenlemeleri karşısında mümkün değildir (m. 6/1).

İş Kanunu'nun 6. maddesinin devirden önce sona eren iş sözleşmelerini müteselsil sorumluluk bakımından koruma altına almamasına rağmen öğretide şartların sağlanması halinde Türk Borçlar Kanunu'nun işletmenin devrine ilişkin hükümlerinin uygulanması suretiyle bu işçiler bakımından bir koruma sağlanabileceği ifade edilmektedir.[74] Yine Yargıtay tarafından da şartların gerçekleşmiş olması halinde iş sözleşmeleri sona erdirilen işçiler bakımından bu hükümlere dayanılarak müteselsil sorumluluk ilişkisinin kurulması mümkün görülmektedir.[75]

Türk Borçlar Kanunu'nun "malvarlığının veya işletmenin devralınması" başlıklı 202. maddesine göre "Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya…ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur" (m. 202/1). Bu halde devreden de iki yıl süreyle devralanla birlikte sorumlu olacaktır (m. 202/2). Devralan işverenin maddede bahsi geçen ilanı yapmaması halinde iki yıllık süre işlemeye başlamayacaktır.[76] Düzenlemede İK m. 6'dan farklı olarak iş sözleşmelerinin devir anında mevcut olup olmamasına ilişkin bir ayrıma yer verilmemiştir.[77] Bu nedenle hükümde aranan şartların somut olayda mevcudiyeti halinde iş sözleşmesi devirden önceki bir tarihte sona eren işçinin alacakları için devralan işverene başvurması mümkün olacaktır.

---

73 Özkaraca, s. 334.

74 Özkaraca, s. 345.

75 Yarg. 9. HD, 12.10.2004, E. 2004/13687, K. 2004/22962, Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 281; Yarg. 9. HD, 05.10.2006, E. 2006/4720, K. 2006/25950, (www.kazanci.com, ET. 7.11.2021); Yarg. 21. HD, 19.10.2010, E. 2010/3450, K. 2010/10172, Çalışma ve Toplum, S. 31, 2011/4; Yarg. 21. HD, 02.07.2011, E. 2010/3098, K. 2011/5070; Yarg. 9. HD, 11.03.2020, E. 2016/15573, K. 2020/4215, (www.lexpera.com, ET. 28.1.2022).

76 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara 2014, s. 270.

77 İşletmenin devri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Hüseyin Ülgen/Mehmet Helvacı/Abuzer Kendigelen/Arslan Kaya/Füsun Nomer Ertan, Ticari İşletme Hukuku, Güncellenmiş Dördüncü Basıdan Beşinci Tıpkı Bası, İstanbul 2015, s. 196 vd.

İş sözleşmesinin devirden önce sona ermesi veya sona ermeyip yeni işverene geçtikten sona ermesi, iş kazası neticesinde hayatını kaybeden işçinin geride kalanlarının tazminat talepleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Zira burada diğer çoğu işçilik alacağından farklılık arz eden bir durum söz konusudur. İşçinin iş kazasına uğraması neticesinde hayatını kaybetmesi halinde iş sözleşmesi salt bu nedenle sona erecektir (TBK m. 440). Bu halde işçinin yaralanması veya manevi zarara uğraması sonucunu doğuran iş kazasından farklı olarak iş kazası tarihinden sonra gerçekleşen işyeri devrine işçinin katılma imkânı tamamen ortadan kalkmakta, imkânsız hale gelmektedir. Bu nedenle işçinin devirden önceki bir tarihte iş kazasına maruz kalarak hayatını kaybetmesi halinde iş sözleşmesi yeni işverene geçmeyeceğinden sonraki bir tarihte işyerini devralan işverenden İK m. 6'ya dayanılarak tazminat talebinde bulunulabilmesi mümkün değildir. İş kazasına maruz kalarak yaralanan bir işçi ise kaza tarihinden sonraki bir tarihte işyerinin İş Kanunu hükümlerine göre devredilmesi halinde zararın tazmini için hem devralan işverene hem de devreden işverene başvurabilecektir. Ancak burada devreden işverenin müteselsil sorumluluğu iki yıllık bir süre ile sınırlıdır.

Sonuç itibariyle, uğradığı iş kazası neticesinde hayatını kaybeden veya hayatını kaybetmese de iş sözleşmesi, işyeri devrinden önceki bir tarihte bir şekilde sona eren işçinin devralan işverene başvurabilmesi, İş Kanunu'nun işyeri devrinde sorumluluğa ilişkin açık hükmü karşısında kural olarak mümkün değildir. Ancak TBK m. 202 anlamında bir devrin mevcudiyeti veya bahse konu devrin, birleşme işlemi gibi külli halefiyet sonucunu doğuracak nitelikte olması hallerinde, iş kazasına uğrayan işçinin ölmesi durumunda mirasçıları, diğer hallerde ise bizzat kendisi her iki işverenin de müteselsil sorumluluğuna başvurabilecektir.[78]

D. İş Sözleşmesi Devri

1. Genel Olarak

İş Kanunu'nda işçinin geçici olarak devri ve işyeri devrine ilişkin düzenlemelerden farklı olarak iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin devri, Türk Borçlar

78 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 280; Özkaraca, s. 345.

Kanunu'nun "sözleşmenin devri" başlıklı 429. maddesinde ele alınmıştır. Buna göre hizmet sözleşmesi, işçinin yazılı rızası alınarak başka bir işverene devredilebilecektir (m. 429/1). Sözleşmenin devriyle birlikte devralan, bütün hak ve borçlar ile birlikte sözleşmenin işveren tarafı olur. İşçinin hizmet süresinin esas alındığı haklar bakımından ise devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapılması gerekir (m. 429/2).

İş sözleşmesi devri, devreden, sözleşmede kalan ve devralan tarafın katıldığı kendine özgü bir hukuki işlem ile yapılabileceği gibi önceden devreden ve devralan işveren arasında yapılan bir sözleşmeye işçinin onayı ile de meydana gelir.[79]

Kanun'da devir için işçinin yazılı rızasının aranacağı belirtilmiş ancak rızanın hangi zaman aralığında alınması gerektiğine ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Ancak işçinin mali yönden çok zayıf olan bir işverene devredilmesi veya iş güvencesi kapsamında olmayan bir işyerinde çalıştırılmaya başlanması gibi işçinin aleyhine durumların doğmasına müsait bir işlem olduğundan yazılı rızanın devir anında aranması gerektiği kabul edilmelidir.[80] Zira geçici iş ilişkisinde dahi devre rızanın devir anında aranmış olması dikkate alındığında farklı bir sonuca varmak hukuk mantığıyla da bağdaşmayacaktır.[81]

İş sözleşmesinin devri ile sözleşmenin işveren tarafı değişmekte ancak sözleşmenin şartlarında herhangi bir değişiklik olmamaktadır.[82] Devirle taraf olma sıfatı ile birlikte iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlar, yeni işveren tarafından üstlenilmektedir. Bunun neticesinde devreden işverenle işçi arasındaki sözleşme ilişkisi sona ermektedir.[83]

---

79 Ercüment Özkaraca, İş Sözleşmesinin Devri (Sözleşmenin Devri), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, On İki Levha Yayınevi, İstanbul 2014, s. 120.

80 Karşı görüş için bkz. Efe Yamakoğlu/Eda Karaçöp, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunu ile İlişkisi", *Legal İHSGHD*, Y. 2013, S. 38, s. 12; Yazılı şekil şartının niteliğine ilişkin değerlendirmeler için bkz. Özkaraca, Sözleşmenin Devri, s. 121 vd.

81 Süzek, s. 330.

82 Mustafa Alp, "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", *DEÜHFD,* C. 9, Özel Sayı, Y. 2007, s. 193.

83 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 310; Nurşen Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu- İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunu'nun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul 2014, s. 78; Özkaraca, s. 114;

2. İş Sözleşmesi Devrinde Müteselsil Sorumluluk

İş sözleşmesinin devrinde kanun koyucu açık bir biçimde müteselsil sorumluluk düzenlemesi yapmamıştır. Bu açıdan TBK m. 429, iş sözleşmesinin devrinden önceki bir tarihte doğan borçlardan dolayı devreden işverenin devralan işveren ile birlikte sorumluluğunun devam edip etmediği konusundaki soruları cevapsız bırakmaktadır.

İş sözleşmesi devri, niteliği gereği iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları devralan işverene geçirmekte ve devreden işvereni borçtan kurtarmaktadır.[84] Bu işlem neticesinde tüm alacaklar ve borçlar bakımından tek muhatap olarak devralan işveren kalmakta ve devreden işverenin haklarına halef olmaktadır. Burada devralan, devreden işverenin hukuki durumunu bir bütün olarak üstlenmektedir.[85] Devralan işveren, sözleşme devri müessesesinin niteliği gereği sözleşmeyi devralmadan önceki zaman diliminde doğmuş borçların tümünden sorumlu olur.[86]

Türk Borçlar Kanunu'nun işyeri devrini düzenleyen 428. maddesinde, İş Kanunu'nun 6. maddesi ile uyumlu olarak işyerini devreden ve devralan işveren hakkında birlikte sorumluluk düzenlemesine yer verilmiştir (TBK m. 428/3). Hemen bir sonraki madde olan iş sözleşmesinin devrinde ise herhangi bir birlikte sorumluluk düzenlemesi bulunmamaktadır. Öğretide bir görüş, kanun koyucunun menfi bir düzenleme yapmamak adına kasıtlı susma yoluyla birlikte sorumluluğu kabul etmemeyi amaçladığı, dolayısıyla burada bir kanun boşluğundan bahsedilemeyeceğini ifade etmektedir. Bu görüşe göre işyeri devrinden farklı olarak iş sözleşmesi devrinde işverenin rızası aranmakta dolayısıyla iş sözleşmesi devri devreden işveren nezdindeki alacağının devralana geçmesinin sonuçlarını hesaplayabilecek konumdaki işçinin iradesiyle meydana gelmektedir.[87] Yine kanunda açık bir biçimde öngörülmediği müddetçe yorum yoluyla bir müteselsil sorumluluk ortaya çıkarılması veya kıyasen bir müteselsil sorumluluk hükmünün genişletilmesi mümkün değildir.[88] Zira TBK m. 141 gereği

---

84 Özkaraca, Sözleşmenin Devri, s. 133.
85 Eren, Genel, s. 1392.
86 Şeref Güler, "İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk", *İMHFD*, C. VI, S. 11, 2021, s. 215.
87 Ekmekçi/Yiğit, s. 241 vd.
88 Ekmekçi/Yiğit, s. 242; Yamakoğlu/Karaçöp, s. 125.

müteselsil sorumluluğun kaynağı ancak tarafların anlaşması veya açık bir kanun hükmüdür.[89]

Öğretideki diğer bir görüşe göre iş sözleşmesi devrine ilişkin TBK m. 429 hükmünde devreden işverenin sorumluluğuna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemesi kanun koyucunun ihmalinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla ortaya çıkan bu kanun boşluğu iş yeri devrine ilişkin TBK ve İK hükümlerinde öngörülen birlikte sorumluluk hükümlerinin kıyasen, korunan menfaatler açısından benzer olan iş sözleşmesi devrine de uygulanması gerekir.[90]

Kanımızca müteselsil sorumluluğa ilişkin açık Kanun hükmü karşısında kıyas yoluyla devreden işverenin devir öncesi borçlardan sorumlu tutulması hukuk mantığına uygun düşmemektedir (TBK m. 141). Ancak her ne kadar işçiye devre rıza gösterme yetkisi tanınmış olsa da işçiden özgür bir biçimde karar verebilmesi ve her durumda haklarının güvence altında olduğu kanaatini doğru bir biçimde taşıması beklenemeyecektir. Bu nedenle devreden işverenin de devirden önce doğan borçlardan müteselsil olarak sorumlu tutulması adaletin tesisi bakımından daha doğru olacağı kanaatindeyiz.

Yargıtay, verdiği kararlarda iş sözleşmesi devrinden doğan sorumlulukta, işyeri devrinden doğan müteselsil sorumluluğa ilişkin İK m. 6/3 hükmünü kıyasen uygulamaktadır.[91] Ancak olması gereken hukuk açısından iş sözleşmesinin devri hususunda da tıpkı işyeri devrinde olduğu gibi devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğuna ilişkin açık bir Kanun hükmüne yer verilmesidir.[92] Zira bu uygulama mevcut haliyle TBK m. 205'te düzenlenen sözleşmenin devri müessesesinin niteliği ile bağdaşmamaktadır.

İş sözleşmesinin devredilmesinden önceki bir tarihte doğan diğer işçilik alacakları gibi iş kazası neticesinde meydana gelen zararlar-

89 İpek Kocagil, "Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri", *Sicil İHD*, S. 22, Haziran 2011, s. 56.

90 Özkaraca, Sözleşmenin Devri, s. 137 vd; Süzek, s. 331; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 312; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Devri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, 4. Nisan 2009, İstanbul 2009 (Devir), s. 327.

91 Yarg. 9. HD, 26.03.2018, E. 2018/2403, K. 2018/6275, (www.lexpera.com, ET. 09.11.2021).

92 Özkaraca, Sözleşmenin Devri, s. 141.

dan doğan sorumluluktan da iki yıl süreyle her iki işveren müteselsil olarak sorumlu olacaktır. İş sözleşmesinin devrinden sonra meydana gelen iş kazalarından ise yalnızca devralan işveren sorumlu olacaktır. Alt işverenlikten ve geçici iş ilişkisinden farklı olarak işçi birden fazla işverenin iş sahasında bulunmadığı veya geçici de olsa başka bir işverenin emir ve talimatı altında çalışmadığından, birlikte kusurun varlığı neticesinde TBK m. 61 kapsamında müteselsil sorumluluğun meydana gelmesi ise kural olarak mümkün olmayacaktır. Zira iş sözleşmesinin devri, devreden ve devralan işverenler arasında sürekli bir ilişki doğurmamakta, devir işleminin tamamlanması anında üçlü ilişkinin devredeni olan işveren ilişkiden tamamen ayrılmaktadır.

III. Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kapsamına giren alacak kalemlerine ilişkin ne İş Kanunu'nda ne de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu nedenle işçinin ve diğer hak sahiplerinin iş kazasından doğan talepleri hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.[93]

İşverenin geniş anlamda gözetme borcuna aykırı, dar anlamda ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı tutumu neticesinde işyerinde bir iş kazasının meydana gelmesi halinde işçi bedensel zararlarının tazminini müteselsilen sorumlu olan işverenlerden talep edebilir (m. 54 ve 55). Maddi tazminatın yanında iş kazası sebebiyle manevi tazminat talep edilmesi de mümkündür (m. 56). İş kazası neticesinde işçinin hayatını kaybetmesi halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar destekten yoksun kalma tazminatı olarak ifade edilen maddi tazminatı talep edebilirler (m. 53). Ayrıca işçinin ölümünden acı ve ıstırap duyan yakınları müteselsil sorumlu olan işverenlerin hepsine karşı manevi tazminat talebiyle dava açabileceklerdir (m. 56/2).[94]

A. Maddi Tazminat

İşçi, iş kazası neticesinde uğradığı bedensel zarar karşılığında işverenden maddi tazminat talebinde bulunabilir. Bedensel zarar kavramı-

93 Süzek, s. 409; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 436; Özdemir, s. 301.

94 İş kazası neticesinde işçinin ve yakınlarının talep edebilecekleri haklar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz, s. 134 vd.; Süzek, s. 427 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 443; Özdemir, s. 301 vd.

nın kapsamı Türk Borçlar Kanunu'nun 54. maddesinde belirlenmiştir. Bedensel zararların ilk kalemi tedavi giderleridir. İşçi, hastaneye gidiş ve gelişi için yaptığı masrafları, uygulanan tedavi ve gerçekleştirilen ameliyatalar için yapılan giderleri maddi tazminat olarak talep edebilecektir.[95] Bunun yanında, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar da maddi tazminat kapsamında işverenden talep edilebilecektir.

Hukukumuzda maddi tazminat bir zenginleşme amacı gütmemekte, zarar görenin maddi durumunun önceki hale getirilmesine hizmet etmektedir. Bu nedenle işçinin hak kazandığı maddi tazminat tutarı uğranılan zararla sınırlıdır.[96] Yargıtay iş kazasından doğan maddi tazminat hesaplamalarında işçinin yaşını, ücretini, iş göremezlik oranını ve kusur oranlarını göz önünde bulundurmaktadır. Bu veriler kullanılarak işlemiş zarar dönemi, işleyecek aktif zarar dönemi ve işleyecek pasif zarar dönemi olmak üzere üç ayrı zaman dilimi için ayrı ayrı hesaplama yapılmakta ve ödenmesi gereken tazminat tutarına ulaşılmaktadır.[97]

B. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Türk Borçlar Kanunu'nun 53. maddesine göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin iş kazası neticesinde gerçekleşen ölüm nedeniyle uğradıkları zararların giderilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında ve işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. İşçinin desteğinden yoksun kalanlar iş sözleşmesinin tarafı değildir. Ancak kanun koyucu özel bir hükümle işçinin desteğinden yoksun kalanların haksız fiil hükümlerine değil sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine göre zararlarının tazminini talep edebilmelerinin önünü açmıştır. Buna göre "işverenin… kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümüne bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" (TBK m. 417/3).

---

95 Sarper Süzek, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 705.
96 Cengiz, s. 134; Süzek, s. 427-428.
97 Süzek, s. 433 vd; Akın, s. 119 vd.

Destekten yoksun kalma tazminatını işçinin sağlığında fiilen desteğinden yararlanan eş, çocuklar, anne, baba ve diğer kişiler talep edebilir[98]. Bu tazminatın miktarının tespitinde de maddi tazminatın tespitinde dikkate alınacak değişkenlerin hesaba katılması gerekecektir. Ayrıca bu tazminat türüne özgü olarak, eğer sağ olsaydı ölenin gelirinin bir kısmının kendi masraflarına, tasarruflarına, hangi desteğe ne kadar pay ayıracağına, ilişkin veriler de tazminatın tespitinde göz önünde bulundurulacaktır.[99]

C. Manevi Tazminat

Manevi tazminatı iş kazasına uğrayan işçi talep edebileceği gibi, ağır bedensel zararın meydana gelmesi veya işçinin ölümü halinde yakınları da talep edebilir (TBK m. 56/2). Maddi zararın tespitine ilişkin hükümler kıyasen manevi tazminata da uygulanır. Ancak manevi zarar maddi zarardan farklı olarak malvarlığında değil, şahıs varlığında bir eksilme sonucu doğurduğundan hâkimin takdir yetkisi maddi tazminattan çok daha fazla etkili olacaktır.[100] Nitekim maddi zarardaki gibi birtakım matematiksel formüllere bağlı hesap yöntemleri ile manevi zararın hesaplanarak ortaya konması mümkün değildir.[101]

Sonuç

İşçinin, işverenin hakimiyeti altında bulunduğu sırada yerine getirdiği işten kaynaklanan veya dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay neticesinde ruhsal veya bedensel zarara uğramasına iş kazası denir. Meydana gelen iş kazasında işverene yüklenebilecek bir kusurun bulunması, dolayısıyla işverenin gözetme borcuna aykırı bir tutumunun varlığı halinde, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu gündeme gelir. İstisnai de olsa bazı hallerde ise işverenin iş kazasından hukuken sorumlu tutulması için kusuru dahi aranmaz.

İş kazası neticesinde bedensel zarara uğrayan işçi, işverenden maddi tazminat ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin hayatını kaybetmesi halinde ise desteğinden yoksun kalanlar destekten

98 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 453; Süzek, s. 438.
99 Süzek, s. 442.
100 Cengiz, s. 138.
101 Süzek, s. 444.

yoksun kalma tazminatı talebinde bulunabilir. Ayrıca ağır bedensel zararların meydana gelmesi veya işçinin ölümü halinde, işçinin acı duyan yakınları da manevi tazminat talep edebilir.

İş hukukunda, alt işverenlik ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri, üçlü ilişkiler olarak ifade edilmektedir. Kanun koyucu üçlü ilişkilerin söz konusu olduğu iş ilişkilerinde, işçilerin korunması amacıyla müteselsil sorumluluk düzenlemelerine yer vermiştir. Nitekim asıl işveren, alt işverenin işçisinin işçilik alacaklarından alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur (İK m. 2/6). Yine meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde de devreden ve devralan işverenlerin işçinin ücretinden, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden müteselsilen sorumlu olacağı düzenlenmiştir (İK m. 7/15). Yine işyeri devrinde de devreden ve devralan işverenler iki yıl süre ile devirden önce doğan borçlardan müteselsil olarak sorumlu tutulmuşlardır.

İş sözleşmesi devrinde diğer üçlü iş ilişkilerinden farklı olarak Kanun'da açık bir müteselsil sorumluluk düzenlemesi öngörülmemiştir. Ancak öğretideki baskın görüş ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda işyeri devrindeki iki yıl süreli müteselsil sorumluluk hükmü iş sözleşmesi devrine de kıyasen uygulanmakta ve devirden önceki bir tarihte gerçekleşen iş kazalarından doğan borçlardan her iki işveren de sorumlu tutulmaktadır.

Kanunda, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde işçi çalıştırılmak üzere kurulan geçici iş ilişkisinden farklı olarak, gözetme borcunun ihlalinden geçici işverenin özel istihdam bürosu ile birlikte müteselsilen sorumlu olacağına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle işçinin geçici işverene iş gördüğü sırada uğradığı iş kazası neticesinde meydana gelen zararları geçici işverenden talep etmesi kural olarak mümkün değildir. Ancak gerek İş Kanunu'nda gerekse iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında geçici işverenler için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde geçici işverenin kendi kusurundan doğan sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Bu kez de aynı zararın doğumuna farklı nedenlerle sebep olan kişilerin zarardan müteselsilen sorumlu olacağına ilişkin TBK m. 61 hükmü gereği özel istihdam bürosu ve geçici işverenin müteselsil sorumluluğuna başvurulabilecektir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine benzer şekilde alt işverenlik ilişkisi içerisinde asıl işverenin işçisinin, alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini kusuruyla yerine getirmemesi sonucunda zarara uğraması halinde doğacak sorumluluğa uygulanması da mümkündür. Bu kez de alt işveren, asıl işverenin işçisine karşı haksız fiil hükümlerinden dolayı sorumlu olacak, asıl işveren ise sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine göre iş kazasından sorumlu tutulacaktır. Bu halde de TBK m. 61 hükmü gereği asıl işveren işçisi hem alt işverene hem asıl işverene iş kazası nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararın tazmini için başvurabilecektir.

Kaynakça

Kitaplar

Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınevi, Ankara 2001.

Akın Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınevi, Ankara 2013 (Alt İşverenlik).

Alpagut Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.

Çankaya Osman Güven/Çil Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2011.

Çelebi Duygu, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, 2019.

Çelik Ahmet Çelik, Trafik – İş Kazaları, Seçkin Yayınevi, Ankara 2019.

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021.

Doğan Yenisey Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Ekin Ayşegül, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019.

Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020.

Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel), 25. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 1181.

Eren Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.

Günay Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Baskı, Ankara 2006.

Güzel Ali, İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Doçentlik Tezi, İstanbul, 1987.

Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul 2021.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2014.

Oğuzman M. Kemal/Öz Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 11. Bası, İstanbul 2014.

Özdemir Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.

Özkaraca Ercüment, İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, On İki Levha Yayınevi, İstanbul 2014 (Sözleşmenin Devri).

Özkaraca Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayınevi 1. Basım, İstanbul 2008.

Süzek Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 20. Baskı, Anakara 2020.

Tuncay Can/Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.

Ulusan İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçini Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş, 1990.

Ülgen Hüseyin/Helvacı Mehmet/Kendigelen Abuzer/Kaya Arslan/Nomer Ertan Füsun, Ticari İşletme Hukuku, Güncellenmiş Dördüncü Basıdan Beşinci Tıpkı Bası, İstanbul 2015.

Yıldız Eren, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

Yiğit Esra, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019.

Makaleler

Alp Mustafa, "İş Sözleşmesinin Devri", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, 4. Nisan 2009, İstanbul 2009 (Devir).

Alp Mustafa, "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", *DEÜHFD*, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007.

Aydınlı İbrahim, "6552 sayılı Kanun'la Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", *GÜHFD*, C. XVIII, Y. 2014, S. 3-4.

Aydınlı İbrahim, "İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım", (www.tuhis.org.tr/pdf/811.pdf, ET. 4.11.2021).

Başbuğ Aydın, "Alt İşveren İşçisi ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", *Kamu İş* C. 4, S. 3, Ocak 1998.

Baycık Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi,* 2013/3.

Belverenli Demet, "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *İÜHFM*, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı.

Caniklioğlu Nurşen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 2016 (İşverenin Sorumluluğu).

Caniklioğlu Nurşen, "Türk Borçlar Kanunu- İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunu'nun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi", 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul 2014.

Cengiz İştar, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *TAAD*, Y. 9, S. 34.

Civan Orhan Ersun, "Makineyle Birlikte İşçi Devri", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul, 2019.

Civan Orhan Ersun, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", *AÜHFD*, 66 (2) 2017: 311-397.

Ekmekçi Ömer, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2, Y. 2004 (Geçici).

Ekonomi Münir, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008.

Güler Şeref, "İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk", *İMHFD*, C. VI, S. 11, 2021.

Güzel Ali/Heper Hande, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, 2017/01.

Güzel Ali/ Ugan Çatalkaya Deniz, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, (Karar İncelemesi)", *Çalışma ve Toplum*, S. 34, Y. 2012/3.

Kocagil İpek, "Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri", *Sicil İHD*, S. 22, Haziran 2011.

Odaman Serkan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", *Sicil İHD*, S. 36, Aralık 2016.

Oğuzman M. Kemal, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", *İÜHFM* 1969, C. XXXIV, S. 1-4.

Özkaraca Ercüment, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Toplantıları, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, 03-04 Haziran 2016, İstanbul 2018 (Özel İstihdam Bürosu).

Özkaraca Ercüment, "İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu, İstanbul, 2009 (Hukuki Sorumluluk).

Süzek Sarper, "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010 (İş Kazası).

Tuncay Can, "İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi", Mercek, Y. 8, S. 30, Y. 2003.

Usen Şelale, "2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2010/3.

Yamakoğlu Efe/Karaçöp Eda, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunu ile İlişkisi", *Legal İHSGHD*, Y. 2013, S. 38.

Yıldız Gaye Burcu, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu", *Toprak İşveren Dergisi*, Y. 2010, S. 86.

Mahkeme Kararları

AYM, 28.02.2018, E. 2016/141, K. 28.02.2018.
Yarg. HGK, 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386.
Yarg. 9. HD, 12.10.2004, E. 2004/13687, K. 2004/22962.
Yarg. 9. HD, 05.10.2006, E. 2006/4720, K. 2006/25950.
Yarg. 9. HD, 14.05.2007, E. 2007/3132, K. 2007/14914.
Yarg. 9. HD, 15.10.2010, E. 2008/377249, K. 2010/29226.
Yarg. 9. HD, 14.05.2013, E. 2003/4721, K. 2003/4643.
Yarg. 9. HD, 22.2.2016, E. 2014/30825, K. 2016/3327.
Yarg. 9. HD, 26.03.2018, E. 2018/2403, K. 2018/6275.
Yarg. 9. HD, 27.05.2019, E. 2017/10797, K. 2019/12098.
Yarg. 9. HD, 11.03.2020, E. 2016/15573, K. 2020/4215.
Yarg. 9. HD, 18.01.2021, E. 2019/4999, K. 2021/1253.
Yarg. 10. HD, 19.4.2016, E. 2014/24954, K. 2016/6004.
Yarg. 10. HD, 15.04.2019, E. 2016/15843, K. 2019/3473.
Yarg. 21. HD, 19.10.2010, E. 2010/3450, K. 2010/10172.
Yarg. 21. HD, 02.07.2011, E. 2010/3098, K. 2011/5070.
Yarg. 21. HD, 07.05.2015, E. 2014/24340, K. 2015/10282.
Yarg. 21. HD, 18.10.2016, E. 2015/17528, K. 2016/12750.
Yarg. 21. HD, 13.02.2018, E. 2016/12322, K. 2018/1190.
Yarg. 21. HD, 12.11.2018, E. 2016/19679, K. 2018/8140.
Yarg. 21. HD, 26.12.2019, E. 2019/2527, K. 2019/8120.