

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İMKÂN TANIYAN  
BAZI NEDENLERİN YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ'NİN  
2018/21783 SAYILI “KEDİ KARARI” ÇERÇEVESİNDE  
DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ**

*(Araştırma Makalesi)*

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1416525>

**Dr. Öğr. Üyesi Olcay IŞIK\***

*“Çocuklar oyun olsun diye kurbağaya taş atarlar  
oysa kurbağa gerçekten ölür.”*

*Bion*

**Öz**

*Evde, işyerinde ya da bir arazide özel ilgi ve refakat amacıyla muhafaza edilen, bakımı ve sorumluluğu üstlenilen kedi, köpek, tavşan, kuş gibi ev hayvanları ile onları sahiplenen insanlar arasında kurulan bağ, bir süredir bu hayvanlara yönelik bakış açısında değişime yol açmıştır. Söz konusu değişim toplumsal değerleri biçimlendirmiş, ev hayvanlarının canlı ve duyarlı birer varlık olarak hissetme ve acı çekme vasfına sahip olmaları onların yaşam hakkının, uluslararası ve ulusal düzeyde hukuk normları ile korunmasına imkân vermiştir. Ev hayvanı ve onun bakımını üstlenen kişi arasında kurulan duygusal bağ ise aynı zamanda sahiplenenin korunmaya değer menfaatine odaklanılmasını gerektirmektedir. Çalışma hayatı karşılıklı menfaatlerin genellikle uyum gösterdiği, bazen de çatıştığı bir alandır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan “kedi kararında” ihtilaf teşkil eden husus ise işçinin kendi inisiyatifi ile kimseye söylemeden işverenin işyerinde bakımını üstlendiği, koruma ve gözetim altında bulundurduğu ev hayvanını, alışkın olduğu ortamın dışına çıkararak yaşamını yitirmesine sebebiyet verip vermediğidir. Sözleşmenin işverence derhal feshedildiği somut olayın yargıya intikal etmesi neticesinde yerel mahkeme feshin haksız olduğuna hükmetmiş, Yargıtay ise oy çokluğu ile kararı onamıştır. Bu doğrultuda hayvanları korumaya yönelik hukuki düzenlemeler, ev hayvanı üzerindeki hakkın niteliği, ahlak ve iyiniyet kuralları çerçevesinde iş sözleşmesinin*

\* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Eskişehir (olcayisk@anadolu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-8633-8680 (Gönderim Tarihi: 08.01.2024-Kabul Tarihi: 10.04.2024) *Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.*

*feshine imkân veren bazı haklı nedenler ve hâkimin davayı aydınlatma ödevi gibi konular somut olay ve verilen karar ekseninde ele alınıp irdelenecektir.*

### **Anahtar Kelimeler**

*İş sözleşmesinin feshi, Haklı neden, Ev hayvanı, İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, Hâkimin davayı aydınlatma ödevi*

## **CONSIDERATIONS OF SOME REASONS THAT ALLOW TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITHIN THE FRAMEWORK OF THE “CAT DECISION” NUMBERED 2018/21783 OF THE 9TH CIVIL CHAMBER OF THE COURT OF CASSATION**

*(Research Article)*

### **Abstract**

*The bond established between pets such as cats, dogs, rabbits, birds, which are kept at home, at the workplace or in a field for special care and companionship, and the people who adopt them, has led to a change in the perspective towards these animals for some time. This change has shaped social values, and the fact that domestic animals have the ability to feel and suffer as living and sensitive beings has enabled their right to life to be protected by international and national legal norms. The emotional bond established between the pet and the person taking care of it also requires a focus on the interest of the adopter worthy of protection. Working life is an area where mutual interests are often harmonized and sometimes in conflict. The issue in dispute in the "cat decision", which is the subject of this study, is whether the employee, on his own initiative and without telling anyone, caused the death of the pet, which was taken care of, protected, and supervised by the employer at the workplace, by taking it out of its habitual environment. As a result of the judicial proceedings in the concrete case where the contract was terminated immediately by the employer, the local court ruled that the termination was unfair, and the Court of Cassation upheld the decision with a majority of votes. In this direction, legal regulations for the protection of animals, the nature of the right on the pet, some justified reasons that allow the termination of the employment contract within the framework of the rules of morality and good faith, and the judge's duty to enlighten the case will be discussed and analyzed on the axis of the concrete case and the decision.*

### **Keywords**

*Termination of the employment contract, Justified reason, Pets, Employee's behavior incompatible with honesty and loyalty, Judge's duty to enlighten the case*

## GİRİŞ

İş hukukunun doğuşu ve gelişiminde işçiyi koruma düşüncesi ön plandadır. İşçinin korunması gerekliliği, iş ilişkisinin bazı kaçınılmaz özelliklerden kaynaklanır. Zira bu ilişkide işçi, ekonomik açıdan kendisinden üstün konumda olan işverene bağımlıdır. İşçinin işverene bağımlılığı sadece ekonomik yönden söz konusu olmayıp iş ilişkisinin devamı süresince işverenin emir ve otoritesi altında bulunan işçi, ona kişisel açıdan da bağımlıdır. Dolayısıyla işçinin ekonomik açıdan korunması kadar kişiliğinin, onurunun, sağlığının ve beden bütünlüğünün; diğer bir ifadeyle temel hak ve özgürlüklerinin de korunması gerekir<sup>1</sup>. İş hukuku, iş ilişkilerini düzenleyerek sosyal barışa ulaşma amacına hizmet etmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş hukukunun, salt iş sözleşmesinin taraflarının iradeleriyle şekillenmeyeceği, dürüstlük kuralının içerdiği sosyal ahlakı, sosyal barışı sağlama amacına ulaşabilmek için zaman zaman bir araç olarak kullanıldığı söylenebilir<sup>2</sup>.

Diğer yandan, iş hukukunun yegâne gayesinin istisnasız her hal ve şartta işçiyi korumak olduğu düşünülemez. İşçi kimi zaman doğrudan, kimi zaman iş ilişkisinde taraflar arasındaki hassas denge gözetilerek ve bu denge gereklileri yerine getirilerek dolaylı yoldan korunurken, diğer tüm hukuk dalları gibi iş hukukunun amacının nihayetinde toplumsal menfaatin gerçekleştirilmesi olduğu, böylece *sosyal olan* ve *ekonomik olan* arasında bir denge tesis edilmesi gerektiği göz ardı edilemez<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 16-17; **Çelik**, Nuri/**Canıklıoğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 20; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 12; **Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 7; **Arıcı**, Kadir: Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s. 5; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim/**Başkan**, Esra: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 6-7; **Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2020, s. 9-10; **Akyiğit**, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 34.

<sup>2</sup> **Güzel**, Ali/**Çatalkaya**, Deniz Ugan: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 25.

<sup>3</sup> **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, Ankara 2013, s. 11; **Süzek**, s. 18; **Kaplan**, Senyen Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2020, s. 7-8; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 6; **Uşan**, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 40; **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Kaplan**, Senyen Emine Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 9.

Toplumsal yaşamda kişilerin ihtiyaç, istek ve beklentileri farklılık arz eder. Bu durum kişiler arasında menfaat çatışmalarına sebebiyet verir. Menfaat çatışmaları sulh ile çözülmeyince, toplumsal uyumun ve düzenin bozulması kaçınılmazdır. Toplumsal düzeni sağlamak ve istikrarı korumak amacıyla var olan hukuk, bu amacı gerçekleştirirken adaleti de gözetmelidir<sup>4</sup>. Menfaat kavramı, kelime anlamı itibarıyla *yarar* ya da *çıkart* manasına gelmektedir. Menfaat çatışması ise bir hakkın engellenmesi veya engellenmesine yönelik bir tehlikenin varlığı söz konusu olduğunda, hakkı engelleyen ve hakkı engellenen arasında gerçekleşen durumu ifade etmektedir. Bu nedenle menfaat çatışması kavramı, hak kavramından ayrı düşünülemez<sup>5</sup>. Menfaat çatışmasının engellenmesi, büyük ölçüde hukuk düzenince alınacak bir takım önlemler ile sağlanmakta, menfaat çatışmasının sona erdirilmesi, menfaat dengesinin tesis edilmesiyle mümkün olmaktadır<sup>6</sup>.

İş ilişkisinde de bilhassa taraf menfaatleri temas halindedir. Bu menfaatler, bazen paralellik arz ederek aynı hedefe yönelse bile iş ilişkisi çoğu zaman, taraflar arasında menfaat çatışmalarının kaynağını oluşturur. İş ilişkisinde menfaat dengesinin gerçekleştirilmesi, tarafların bu ilişkiden beklentilerini karşılamaya hizmet ettiği kadar, sosyal barışın tesis edilmesine de imkân sağlamaktadır. Aslında her iki netice, iş hukukunun nihai amacı olan toplum yararının gerçekleştirilmesine hizmet etmektedir. Çalışma ilişkisinde taraf menfaatleri büyük ölçüde ekonomik mahiyettedir. Bu ilişki çerçevesinde dikkate almak durumunda olduğumuz toplumsal menfaatler bile genellikle ekonomik özellikler gösterir. Oysa hukuk kurallarının ortaya çıkışında ve hukuki ilişkilerin düzenlenmesinde ekonomik menfaatler yanında kişilik, güvenlik gibi özel menfaatler<sup>7</sup> de rol oynamaktadır.

Çalışma hayatının önemli bir unsuru olan iş ilişkileri kapsamında, tarafların ekonomik menfaatleri ön plana çıksa da çalışma barışının, toplumsal düzenin sağlanması için hukuk düzenince korunan ve bu düzende hak olarak varlık kazanmış diğer türde bazı menfaatlerin de gözetilmesi gerekmektedir. Hemen ilk bakışta iş sözleşmesinde işçinin kişiliğinin ön planda olduğu, bu

<sup>4</sup> **Aksüt**, Demirbaş Burcu: “Kamu İcra Hukukunda Menfaat Dengesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan, C. 16, Özel Sayı 2014, 2015, s. 4674.

<sup>5</sup> **Aksüt**, s. 4675; **Doğu**, Hakkı Mert: “Futbolcu Menajerliği Sözleşmesinde Menfaat Çatışması”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 24, S. 1, 2018, s. 404.

<sup>6</sup> **Doğu**, s. 404.

<sup>7</sup> **Yücel**, Yonca Fatma: “Hak ve Menfaatler Üzerine Bir İnceleme” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 91, 2010, s. 340.

ilişkinin işçinin kişiliği gözetilerek kurulduğu ve zayıf taraf olarak işçinin kişiliğinin, kişilik değerlerinin korunması gerektiği söylenebilir. Fakat işverenin ekonomik açıdan güçlü konumda oluşu veya iş ilişkisinde yönetim yetkisine istinaden işçiye emir ve talimat verebilme imkânına sahip bulunmasından dolayı üstün durumu, bu ilişkide onun korunmaya değer menfaatlerinin olmadığı yahut bu menfaatlerin sadece ekonomik mahiyet arz ettiği anlamına gelmez. Dolayısıyla iş ilişkisinde menfaat dengesinin tesis edilmesi, işçi ve işveren arasındaki ekonomik menfaatlerin dengelenmesinden başka, kimi zaman ekonomik nitelikte olmayan menfaatlerin de dengelenmesini, hatta bazen bir tarafın ekonomik menfaati ile karşı tarafın ekonomik mahiyette olmayan menfaati arasındaki çatışmanın giderilmesini gerektirebilir.

İş sözleşmesinin sona ermesi, başlı başına menfaat çatışmasına neden olan bir olgudur. Zira iş sözleşmesi feshedilmek istendiğinde işverenin sözleşme ve girişim özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkı arasında çatışmaya neden olabilmektedir<sup>8</sup>. Diğer yandan tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye imkânına sahip olması, aslında ortaya çıkan menfaat çatışmasının giderilmesi için hukuk düzenince öngörülen bir çözüm yöntemidir. Hatta hakkın, hukuk düzenince tanınan yetki ve korunan menfaat olduğu<sup>9</sup> gerçeğinden hareketle sözleşmeyi sona erdirmeye hakkının çoğu zaman, taraflardan birinin menfaatinin ya da hakkının ihlal edilmesi nedeniyle bu ihlalin önlenmesine hizmet ederek, kişilere koruma imkânı sunduğu ve böylece hukuki güvenliğin sağlanmasında bir araç olarak kullanıldığı da söylenebilir.

İşçi ve işveren menfaatlerinin en belirgin şekilde çatıştığı durum, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesidir. Fesih aşamasında, işçinin çatışma halinde bulunan menfaatleri; çalışma hakkına ve iş sözleşmesinin sürekliliğine dair menfaatlerdir. Bu durumda işverenin çatışan menfaati ise en geniş çerçevede sözleşme özgürlüğüne ilişkindir<sup>10</sup>. Kanun ve sözleşme ile işverenin fesih hakkına getirilen sınırlamalar doğrultusunda feshin neticelerini hafifletecek önlemleri ifade eden geniş anlamda iş güvencesi<sup>11</sup>, işçinin feshe karşı korunması anlayışının temelini oluşturur.

<sup>8</sup> **Birben**, Erhan: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2006, s. 68.

<sup>9</sup> **Güriz**, Adnan: Hukuk Başlangıcı, Siyasal Kitabevi, Ankara 2005, s. 48; **Bilge**, Necip: Hukuk Başlangıcı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 211.

<sup>10</sup> **Çatalkaya**, Deniz Ugan: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 462.

<sup>11</sup> **Göktaş**, Seracettin: “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, S. 1, 2009, s. 64.

Canlı bir varlığın çalışma ortamında bulunması, daha çok iş ilişkisinin taraflarına; yani işveren ve işçiye yahut diğer işçilere, en fazla üçüncü kişilere hasredilebilir. Çalışmamızın hareket noktasını oluşturan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.11.2018 tarih, E. 2015/24613 ve K. 2018/21783 sayılı kararına konu somut olayda ise işverenin işyerinde bakmayı tercih ettiği ev kedisinin, davacı işçi girişimiyle işyeri dışına çıkarılması ve neticede zarar görerek yaşamını yitirmesi söz konusudur. Aslında bu durum dahi iş sözleşmesinin tarafları arasında bir menfaat çatışmasına neden olurken, canlı bir varlık olması sebebiyle ayrıca üçüncü bir unsurun menfaatine odaklanmayı gerekli kılar.

Ancak Yargıtay kararının gerekçesinden, yerel mahkemenin davaya konu olguyu maddi hukuk açısından irdelemekten ziyade, kararına dayanak teşkil eden usul hukuku meselesi doğrultusunda ele aldığı; Yargıtay'ın da bu kararı "*kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre*" onadığı görülmektedir. Bu çalışmada ise konu, büyük ölçüde maddi hukuk yönüyle ele alınacaktır. Kaldı ki usul hukuku açısından ele alacağımız kısımda dahi mahkemenin görüşüne katılmak mümkün değildir.

Dava dilekçesinde yer alan ifadelerden anlaşıldığı üzere davalı işveren davacının iş akdini, işyerinde bakıp beslediği kediyi işyeri dışına çıkarmak için koliye koyup ölümüne sebebiyet verdiği gerekçesiyle feshetmiştir. Davacı savunmasında "24.12.2013 tarihinde saat 11.00 civarında antreпода çalışırken YGM personeli ...'nin yanına gelerek "*şu kediyi atalım, ofiste duruyor, pislik ve kokusunu ben çekiyorum*" dediğini, kendisinin ise bu teklifi reddettiğini, ancak bu kişinin çok ısrarcı olduğunu, kimseye söyleme dediğini, bir koli içine kediyi koyduğunu, ardından gidip işyeri şoförü ile konuştuğunu, ona kediyi işyeri dışına bırakmasını söylediğini, şoförün de olanları kimseye söylememesini istediğini, kendisinin antrepo sorumlusu ...'yı durumdan haberdar ettiğini, bu olaydan dolayı çok rahatsız olduğunu, sabah şoförü arayıp kediyi bıraktığı yeri öğrenip antrepo şefi ...'yi bilgilendirdiğini, daha sonra kediyi bırakılan yerden alıp geldiğini, kediyi işyerine getirdiğini fakat kedinin o esnada topalladığını, kediyi veterinerine götürdüklerini, kedinin vefat ettiğini duyduğunda ise çok üzüldüğünü" beyan etmiştir.

Cevap dilekçesinde yer alan ifadelerle göre davacı "... işyerinde bakılmakta olan kediyi kimseye haber vermeksizin, karton koli içine bırakıp bu koliyi yine kimseye haber vermeden işyerindeki araca koymuştur. İşyerinde kedinin kaybolduğunun anlaşılması üzerine, güvenlik kamera kayıtları incelenmiş ve davacının kediyi koli içine koyup araca yüklediği tespit edilmiştir. Davacının üzerine vazife olmayan ve işyerinde bakılmakta olan kediyi kar-

ton koli içine koyarak işyeri dışına çıkarmak suretiyle bir canlının kapalı ortamda öleceği ihtimalini gözetmeksizin hareket etmesi üzerine, böyle bir çalışanın işyerinde istihdam edilmesinin hukuken ve fiilen mümkün olmadığı kanısıyla davalı işveren tarafından iş akdi derhal feshedilmiştir”.

Somut uyuşmazlık yargıya intikal etmiş, uyuşmazlık konusu davada davacı “iş akdinin haksız feshedildiğini iddia ederek diğer işçilik alacaklarının yanı sıra ihbar ve kıdem tazminatı ile kötüniyet tazminatı” talebinde bulunmuştur.

Yerel mahkemece “... davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığına kanaat getirilmiş, davacının ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı istemlerinin kabulüne ...” hükmedilmiştir. Dava sonucunda ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar, taraf vekillerince temyiz edilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından dosyada yazılanlara, kararın dayandığı deliller ile kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesi gerekçesiyle tarafların yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun görülen hükmün onanmasına oyçokluğu ile karar verilmiştir.

Kararda yazılan karşı oy, olayın gerçekleşme biçimi bakımından yer verilen bazı hususlara vakıf olunabilmesi açısından ayrıca önem arz etmektedir. Kısa bir kesitine yer vereceğimiz karşı oyda, duyarlı bir varlık olarak ev hayvanının korunması gereken menfaatine de dikkat çekilmiştir. Buna göre “davacının ... uzun süredir şirkette bulunan bir kediyi şirket dışına çıkarmak için koliye koymak suretiyle firma antreposundan malzeme götüren bir araca bıraktığının güvenlik kamerası kayıtlarının incelenmesi neticesinde tespit edildiği; bunun üzerine davacıdan savunma alındığı, bu hususun davacı tarafından da ikrar edildiği, şirket yetkililerinin istemi üzerine davacının birkaç saat sonra kediyi bulup işyerine getirdiği, ancak kedi hasta ve yaralı bir şekilde bulunduğu veteriner götüldüğü, burada yapılan müdahaleye rağmen kedinin yaşamını yitirdiği, davacının bu hususta yazılı savunmasının alındığı fakat savunmasında belirttiği hususlara işveren tarafından itibar edilmeyerek, iş akdinin haklı nedene dayanılarak fesih bildiri ile feshedildiğinin anlaşıldığı, esasen taraflar arasında bu hususta ihtilaf bulunmadığı” belirtilmiştir.

Neticede Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “dosyadaki yazılara, kararın dayandığı deliller ile kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre tarafların yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarını reddetmiş, usul ve kanuna uygun bulunduğu hükmün onanmasına ... oyçokluğuyla” karar vermiştir.

Dava dilekçesi, davacının savunması ve cevap dilekçesi ile bilhassa karşı oy kapsamında yer alan açıklamalardan anlaşılacağı üzere somut olayda maddî hukuk açısından menfaatine ayrıca odaklanmamız gereken canlı varlık bir kedidir. Ancak işyerinin maskotu olarak görüldüğü ifade edilen, işverence sahiplenilen, işyerinde büyütülüp beslenen kedi ile işveren arasındaki bağ, işverenin bu yöndeki menfaatinin de irdelenmesini gerektirmektedir.

### I. HAYVANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ

Hukuk; insanların, birbirlerinin menfaatlerine riayet ederek bir arada ve belirli bir düzen içinde yaşamalarını hedeflemektedir. Bu hedef, kaynağında ana ilke olarak onların eşitliğini esas almakta, böyle bir düzenin uyumu ifade ettiği düşünülmektedir. Fakat gerçek manada uyum, sadece insanlar değil hayvan ve bitkiler de dâhil olmak üzere tüm canlılar arasındaki ahenge işaret etmektedir. İnsanlar dışındaki canlı varlıklar arasında uyumu çağrıştıran bir düzen bulunduğunu, gözlem yoluyla kolayca idrak etmek mümkündür. İnsanların da dâhil olduğu ve tüm canlıların menfaat dengesinin gözetileceği bir yaşam düzeni ise elbette bu menfaatleri ve pozitif hukuku dikkate alan bir anlayışla inşa edilebilir<sup>12</sup>.

İnsanların hayvanlardan daha güçlü olduğu, neredeyse hiçbir hayvanın insan ırkı için tehdit oluşturmadığı; hayvanların insan neslinin yaşamını tehdit etmesinin, onlara acı vermesinin ve temel menfaatlerini gerçekleştirme sine müdahale etmesinin söz konusu olmadığı, bilakis varlıklarının yaşamımızı sürdürmede olumlu yönde etkilerinin bulunduğu rahatlıkla söylenebilir. Birlikte yaşadığımız bu düzende amaç adaleti tesis etmek ise hayvanları insanların kötülüğünden korumak gerekecektir. Hayvanların ahlaki haklarının genişletilmesi ise bu korumaya imkân sağlayacaktır<sup>13</sup>. Hayvanların hukuki statüsü hakkındaki görüşler henüz ortaya konulmadan önce batı felsefesinde onların ahlaki statüsü sorgulanmış, insan - hayvan ilişkilerinin nasıl bir ahlaki çerçeveye oturtulması gerektiği meselesi, bu alanda kadim tartışma konularından biri olagelmiştir<sup>14</sup>. Bilindiği üzere insan davranışları, insanın biyolojisinden ziyade kültürel ve ahlaki (moral) etkiler neticesinde şekillen-

<sup>12</sup> **Cumaloğlu**, Emre: “Medeni Hukukta Hayvan Hakları ve Hayvanlar Üzerindeki Hak”, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 575-576.

<sup>13</sup> **Sapontzis**, Steve F.: “Moral Community and Animal Rights”, American Philosophical Quarterly, C. 22, S. 3, 1985, s. 253.

<sup>14</sup> **Olgun**, Hakan: “Batı Felsefesinde Hayvanın Ahlaki Statüsü: Francione’nin Abolisyonizmi Üzerine Bir Değerlendirme”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C. 15, S. 25, Yıl:10, Mayıs 2020, s. 3918.



mektedir. Felsefeciler, insanların çevreleriyle ilgili ahlaki değerler oluşturmak zorunda oldukları konusunda hemfikirdirler. Buna karşın yöntem konusunda farklı düşünceler ileri sürerler. Moral sistemin ise insanlara özgü olduğu, insanlar tarafından anlaşılabilirdiği düşünülmektedir<sup>15</sup>.

19. yüzyıla kadar hayvanların içkin bir ahlaki değer taşımadığı, insanların amaçları doğrultusunda sınırsızca suiistimal edilebilecek birer nesne olarak kabul edildiği, onların genellikle insanlara özgü olduğu düşünülen; muhakeme yeteneği, dil kullanma becerisi, benlik bilinci ve ahlaki faillik gibi özelliklerden yoksun oldukları savıyla hareket edilerek ahlak toplumunun birer üyesi olamayacakları<sup>16</sup> sonucuna varılmıştır. Faydacı filozofların etkisiyle hayvanlara ilişkin anlayış değişikliğinin yerleşmeye başlaması, insani muamele prensibi çerçevesinde hayvanların hissetme yeteneğine sahip canlılar olarak en azından acı çekmemekte menfaatlerinin bulunduğu kabul edilmesi ise 19. yüzyıla tekabül eder. Bu anlayış, ahlak toplumunun birer üyesi olarak insanlar için hayvanlara yönelik doğrudan bir ahlaki yükümlülük öngörerek, onlara eziyet edilmesini yasaklamaktadır. Nitekim bu yeni anlayış sadece bir ahlaki prensip olarak kalmamış, diğer ahlaki pren-

<sup>15</sup> **Savaş, Türker/Yurtman, İsmail Yaman/Tölu, Cemil:** “Hayvan Hakları ve Hayvan Refahı: Felsefi Bakış - Nesnel Arayışlar”, Hayvansal Üretim, C. 50, S. 1, 2009, s. 55. Avrupa öğretilerinde hayvan haklarına yönelik yaklaşımlar hakkında ayrıca bkz. **Çelebi, Özgün:** “Kişi ve Eşya Ayrımı Bağlamında Hayvanların Hukuki Statüsü”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 76, S. 2, 2018, s. 564.

<sup>16</sup> Hayvanların manevi haklara sahip olmadığını, ahlak toplumunun da birer üyesi olmadıklarını düşünmenin altında yatan temel neden, onların yükümlülüklerinin farkında olmayışları (mütekabiliyet şartını sağlamamaları) düşüncedir. Ancak bu durum zihinsel engelliler, bebekler, bazı yaşlılar ve hastalar için de geçerli olup bugün bizler onların hak sahibi olup olmadıklarını tartışmayız. Aslında mütekabiliyet şartı, bizim için ancak tehdit oluşturabilecek kadar güçlü olanların bize karşı manevi haklar kazanabileceğini ifade etmektedir. Oysa ahlaki haklara ilişkin böylesi bir makyavelist görüş, ortak ahlak anlayışımıza uymaz. Manevi hakların temel amacı, zayıfları güçlülere karşı korumak ve böylece zayıfların menfaatlerini gerçekleştirebilmeleri için adil bir imkânâna sahip olabilmelerini sağlamaktır. Güç dengesinde eşitler arası ilişkilerde mütekabiliyet esasını benimsemek, sömürüyü önlemek ve taraflara fırsat eşitliği sağlamak için gereklidir. Oysa bir tarafın zayıf, diğer tarafın güçlü olduğu ilişkilerde güçlünün zayıfı sömürmesini engellemek ve zayıfın menfaatlerini gerçekleştirmesini sağlamak, zayıfı desteklemekle mümkün olabilir. Zayıfı korumak ve herkesin menfaatlerini gerçekleştirmek için adil bir imkânâna sahip olmasını sağlamak ahlakın olduğu kadar hukukun da hedefleri arasındadır. Taraflar arasındaki denge ancak güçlüye yükümlülükler öngörerek, zayıfa ise manevi haklar tanımak suretiyle sağlanabilir. Dolayısıyla mütekabiliyet şartı, güçlü ve zayıf arasındaki ilişkilerde geçerli kabul edilemeyeceğinden, insan ve hayvan arasındaki ilişkilerde de genellikle geçerli olmadığını kabul etmek gerekir. Bu nedenle hayvanlara manevi haklar tanınmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Ahlaki hakların kapsamının hayvanları da içine alacak biçimde genişletilmesi, ortak ahlaki hedeflere ulaşılmasını da kolaylaştıracaktır. **Sapontzis**, s. 251 vd.

sipler gibi hukuk düzenini etkileyerek başta ABD ve İngiltere olmak üzere pek çok ülkede hayvanlara kötü muameleyi engellemeyi amaçlayan yasalarda hukuk kuralı olarak vücut bulmuştur<sup>17</sup>.

Yakın zamana kadar hayvanlar, ekonomik yararları ölçüsünde hukuki düzenlemelere konu olmuşlardır. Geçtiğimiz yüzyılda onların insanlara günlük yaşamında refakat ederek sağladıkları manevi fayda, hayvanlara farklı bir bakış açısıyla yaklaşılmasını gerekli kılmıştır. Çevre hakkının öneminin artması, düzenlenen ulusal ve uluslararası kampanyalar sağlıklı bir çevrenin parçası olan yabani hayvanları ilgi odağı haline getirirken; insanlara refakat eden, yaşamı paylaşan, tedavilerinde yardımcı olan evcil hayvanlar ise onların sadece etinden, sütünden ve postundan yararlanan canlılar olarak görülmesi fikrinde değişime yol açmıştır. Tüm bu gelişmeler, hayvanların hukuki niteliği hakkında yeni görüşlerin ileri sürülmesine de olanak sağlamıştır<sup>18</sup>.

Hayvanların hukuki statüsü hakkında farklı görüşler ortaya konulmuştur. Avrupa öğretisinde hayvanları insanlara faydası bulunduğu ölçüde korunmaya değer gören anlayış ile hayvanların birer canlı varlık olarak korunmalarında kendi menfaatlerinin bulunduğu dikkat çeken bakış açısı hâkimdir. Üstelik günümüzde etik hayvan koruma ilkesi, neredeyse tüm batı ülkelerinde temel bir değer olarak hatta yasal bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir<sup>19</sup>. Anglo-Amerikan öğretisinde ise hayvan haklarının gelişimi açısından benimsenen yaklaşımları refah teorisi ve hak teorisi olmak üzere iki başlık altında ele almak mümkündür. Refah teorisi, hayvanların mülkiyete konu olabileceklerini kabul etmekle birlikte onların yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve gereksiz yere acı çekmelerinin engellenmesini hedefleyen hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu savunmaktadır. Buna karşın hak temelli yaklaşımlar, birçok tür için hayvan sömürsüne son verilmesi gerektiği ve hayvanların korunmasının ancak bu şekilde mümkün olabileceği konusunda hemfikirdir<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> **Olgun**, s. 3918-3919; **Kılıç**, Selim: “Modern Toplumda Hayvan Hakları Üzerine Felsefi Bir Yaklaşım”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:6, S. 22, Temmuz 2015, s. 101. Hayvanların eşya olduğunu savunan ve eşya olarak nitelendirilmemeleri gerektiğini ifade eden felsefe temelli görüşler için ayrıca bkz. **Nart**, Serdar: “Ev ve Süs Hayvanlarının Konuttan Tahliye Edilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 1, 2020, s. 129-130.

<sup>18</sup> **Cumaloğlu**, s. 575.

<sup>19</sup> **Çelebi**, s. 564; **Bradshaw**, Karen: “Animal Property Rights”, University of Colorado Law Review, C. 89, 2018, s. 811.

<sup>20</sup> **Goodman**, Ellen, P: “Animal Ethics and the Law”, Temple Law Review, C. 79, S. 1291, 2006, s. 1296; **Çelebi**, s. 564-565; **Bolliger**, Gieri: “Legal Protection of Animal

Her ne kadar hayvanın hukuki statüsü hakkındaki tartışmalar, onların korunması ile yakın temas içinde ilerlese de bir görüşe göre hayvanların gerektiği gibi korunabilmesi, onlar için biçilen hukuki statü ile ilgili değildir. Zira önemli olan hangi statüde kabul edersek edelim, hayvanlara yönelik hak ihlallerini, kötü muameleyi ve saldırıları önleyebilecek bir hukuki rejimin oluşturulabilmesidir<sup>21</sup>. Hayvanların hukuki statüsünün ne olduğu, kanaatimizce onlar üzerindeki hakkın niteliğini ve hayvanlara yönelik eylemlerin cezalandırılmasına ilişkin normların kapsamını belirleme açısından önem arz eden bir konu olarak aslında onları korumanın içeriğini de şekillendirmektedir. Bu nedenle hayvanların hukuki statüsü hakkında şimdiye kadar ortaya atılan görüşleri kısaca ele almakta fayda vardır. Hayvanların hukuki statüsüne ilişkin olarak uzun süredir ortaya konulan görüşler ise iki temel kavram etrafında şekillenmiştir. Bunlar tahmin edileceği üzere “eşya” ve “kişi” kavramlarıdır. Ancak hayvanların sıradan bir eşya ya da insan ile aynı kategoride yer alamayacağı düşüncesi üçüncü bir yolun benimsenmesini gerektirmiştir. Yine de söz konusu yaklaşımları iki temel başlık altında toplamak mümkündür.

#### **A. Hayvanların Hukuki Statüsü Açıklanırken Eşya Kavramından Hareket Edilmesi**

Bu görüşlerden ilkinde göre hayvanlar birer nesne yani eşya olup hayvanların korunması da ancak insanların korunması için gereklidir. Hayvanları taşınır birer eşya sayan bu görüşün kökeni Roma hukukuna dayanmaktadır. Roma hukukunun etkisiyle hayvanlar, Avrupa hukuk sistemlerinin çoğunda yüzyıllar boyunca nesne, yani eşya olarak kabul edilmiştir. Ancak hayvanlar, Romalılar için yaşayan ve duyarlı bir varlık olması nedeniyle cansız eşyalardan açıkça ayırt edilerek, kendine özgü (sui generis) birer nesne olarak kabul edilmiştir. Roma hukukunda yapılan bir diğer eşya ayrımında ise hayvanlar, taşınır (mobiles) ve taşınmaz (immobiles) eşyalardan farklı bir grup olarak köleler ile birlikte, hareket eden eşya (se moventas) olarak sınıflandırılmıştır. Roma hukukunda hayvanın cansız eşyadan ayrılmasını sağlayan anlayış ise doğal hukuktur. Zira doğal hukuk, sadece insanları değil hayvanları da kapsayan bir hukuk öğretisi olarak kabul edilmektedir. Bu görüşe göre kendine özgü bir eşya statüsünde olan hayvanlar, kötü

---

Dignity in Switzerland: Status Quo and Future Perspectives”, *Animal Law Review*, C. 22, 2016, s. 354.

<sup>21</sup> **Tekinay**, S. Sulhi: *Medeni Hukuka Giriş Dersleri*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973, s. 179; **Dural**, Mustafa/**Ögüz**, Tufan: *Türk Özel Hukuku C. 2 Kişiler Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul 2020, s. 8.

muamelelere ve eziyet verici davranışlara karşı hukuki düzenlemeler ile korunmalıdır<sup>22</sup>.

Hayvanlara kişilik tanınmasına karşı çıkan ve onları eşya statüsünde nitelendiren görüşler çeşitlilik arz eder. Bir görüşe göre hayvanlar, iradeden yoksun oldukları için hak ve borçlara ehil olma açısından kişi ve eşya ayrımında zorunlu olarak eşya kategorisinde yer alırlar. Kişi ve eşya kavramları dışında bir üst kategori olarak canlı varlık sınıfının oluşturulması, hayvanların eşya olarak kabul edilmeye devam edilmekle birlikte insan haklarının sağladığı korumaya benzer bir korumadan yararlanması gerektiği savunulmaktadır. Bu kapsamda bir diğer görüş, hayvanların geleneksel anlamda kişi ve eşya ayrımından arı tutularak özel niteliği haiz bir eşya olarak kabul edilmesinin daha doğru bir yaklaşım olacağını, böylece onlar üzerinde mülkiyet hakkı kurulabilirken, hak öznesi sayılmalarına da gerek olmadan özel bir statü tanınacağını ifade etmektedir<sup>23</sup>.

Yine hayvanı eşya kategorisinde vasıflandıran bir diğer görüş hayvanların mülkiyete, alım satıma, rehne konu olabilmesinden dolayı onların hukukun ancak eşya sayılabileceklerini, bununla beraber özel düzenlemeler ile diğer eşyalardan farklı, kendine özgü kurallara tabi tutulduklarını belirtmektedir<sup>24</sup>. İnsancıl çevrecilik anlayışı da hayvanları bitkiler gibi çevrenin bir parçası olarak kabul etmekte, onları eşya statüsünde görmektedir. Bu anlayışa göre insan, çevrenin merkezinde yer almakta ve doğadaki her şey ona göre konumlandırılmaktadır. İnsan merkezli çevrecilik anlayışına göre tüm doğa, insanın amaç ve menfaatlerine hizmet eden bir kaynaktır. Çevrenin, dolayısıyla hayvanların korunması da insanoğlunun menfaatlerine hizmet ettiği ölçüde gereklidir<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> **Koçhisarlıoğlu**, Cengiz/**Erişgin** Söğütü, Özlem: “Hayvanın Hukuki Konumu”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan (C. 8, Özel Sayı), C. 2, 2013, s. 1692. Hayvanların eşya sayılmasının temelinde yatan felsefi düşünceler için ayrıca bkz. **Nart**, s. 130-132.

<sup>23</sup> **Çelebi**, s. 608.

<sup>24</sup> **Başpınar**, Veysel: “Eşya Hukuku Bakımından Hayvanların Hukuki Durumu”, 1926’dan Günümüze Türk İsviçre Medeni Hukuku, Medeni Kanun’un ve Borçlar Kanunu’nun 90. Yılı Uluslararası Sempozyumu, Yetkin Yayınları, İstanbul 2016, s. 1386; **Çelebi**, s. 609; **Arı**, Benan: “Türk ve Fransız Hukuklarında Hayvanların Saklama Sözleşmelerine Konu Edilmesi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, 2020, s. 70.

<sup>25</sup> **Keleş**, Ruşen/**Hamamcı**, Can/**Çoban**, Aykut: Çevre Politikası, İmge Kitabevi, Ankara 2012, s. 73 vd.; **Koçhisarlıoğlu**, s. 1693-1694; **Akbulut**, Onur/**Çobanoğlu**, Nesrin: “Türk Hukukunda Hayvanların Korunmasına İlişkin Yasal Mevzuat ve Bu Mevzuata Göre Hayvanların Hukuki Durumu”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 36, 2020/1, s. 5.

Türk hukuk öğretisinde hayvanların eşya niteliğinin ancak onları koruma amacıyla örtüştüğü düzeyde kabul edilebileceğine dikkat çekilmiştir<sup>26</sup>. Bununla birlikte ülkemizde özel bir yasa ile hayvanların yaşama hakkına sahip olduğunun hükme bağlandığı, artık onların eşya statüsünde kabul edilemeyecekleri; fakat İsviçre hukukunda olduğu gibi eşya hukuku anlamında eşya sayılması dahi aksi yönde bir hüküm yok ise taşınır eşyaya ilişkin hükümlerin kıyasen hayvanlar hakkında da uygulanacağı dile getirilmektedir<sup>27</sup>. Hayvan sahiplerinin onlar üzerindeki haklarının cansız eşyalara nazaran oldukça sınırlandırılmış bulunduğu ve böylece hukuk düzenince korunan nevi şahsına münhasır bir eşya kategorisi oluşturdukları da belirtilmektedir<sup>28</sup>.

### **B. Hayvanların Hukuki Statüsü Açıklanırken Kişi Kavramından Hareket Edilmesi**

Hayvanların hukuki statüsüne dair ikinci yaklaşım, onları kişi ya da kişi benzeri olarak nitelendirmektedir. Hayvanlara kişilik tanınması gerektiğini savunan görüş, kaynağını hayvan hakları kuramından alır. Hayvan hakları savunucuları, hayvanların çeşitli amaçlar ile kullanılmasına, ev hayvanlarına kötü muamele edilmesine karşı çıkmaktadırlar. Hukukun menfaatleri korumak amacıyla hareketle hayvanların da hukukun öznesi olarak kabul edilmesi gerektiğini, hayvanların insanlar dışında birer canlı olarak bir değere sahip olduklarını, acı duyabilen her canlının hukukun öznesi olması gerektiğini savunmaktadırlar<sup>29</sup>.

Hayvanlara kişilik tanıma yoluyla bazı temel haklara kavuşmaları gerektiğini savunan bir diğer görüş ise onların hissetme yetilerinin bulunmasından değil kendilerini kontrol edebilme kabiliyetine sahip olmalarından hareket ederek, benimsediği ölçüde “pratik otonomi” (işlevsel özerklik) adını vermiştir. Zira bu görüşe göre gerek gerçek kişilere gerek tüzel kişilere hukukun kişilik tanınarak, temel haklara sahip olabilmeleri esasen üç unsurdan oluşan pratik otonomiye dayanmaktadır. İşlevsel özerkliğin varlığına işaret eden unsurlar şunlardır; bir şeyi isteyebilecek kadar bilişsel karmaşıklığa

<sup>26</sup> **Hatemi**, Hüseyin/**Serozan**, Rona/**Arpacı**, Abdulkadir: Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul 1991, s. 50.

<sup>27</sup> **Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Özdemir** Oktay, Saibe: Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul 2018, s. 10.

<sup>28</sup> **Ertay**, Şeref: Çevre Hukuku ve Hayvan Hakları Hukuku, İleri Kültür Merkezi, 2. Baskı, İzmir 2012, s. 478.

<sup>29</sup> **Koçhisarlı/Erişgin**, s. 1696-1697; **Singer**, Peter (Çeviren: **Doğan**, Hayrullah): Hayvan Özgürleşmesi, Ayrıntı Yayınları, 2. Baskı, 2018, s. 54-55; **Nart**, s. 134-135.

sahip olmak, istediğini gerçekleştirebilmek amacıyla hareket edebilmek ve kendi hedefine ulaşmış ulaşmadığını önemseyecek benlik kompleksine sahip olmak. Bu görüş, bilinç düzeyi açısından hayvanları gruplandırır<sup>30</sup> ve özellikle birinci grupta yer alan şempanze, yunus, köpek gibi hayvanların sadece bilinçli olmayıp aynı zamanda öz bilinçlerinin (bilinçli olduğunun bilincinde olma durumu) bulunduğunu, dolayısıyla insanlar dışında bu şekilde işlevsel özerkliğe sahip canlılara da hukuken kişilik tanınması gerektiği kanaatinde-dir<sup>31</sup>.

Türk hukuk öğretisinde hayvanlar, kişi statüsünde görülmekten ziyade onların yaşama hakkına ve sınırlı hak ehliyetine sahip olmaları gerektiği savunulmuştur<sup>32</sup>. Hayvanları koruma mevzuatının amacından hareket eden bir başka görüşe göre ise hayvanların eşya ya da kişi statüsünde nitelendirilmesi, medeni hukuku ilgilendirir. Diğer yandan, yasa koyucu tarafından hayvanlara da kişilik tanınabileceği fakat böyle bir düzenleme yapmanın ve bu düzenlemeyi uygulamanın güçlüğüne dikkat çekerek, daha gerçekçi bir bakış açısıyla hayvanların yalnız nesnelere de olmadığını; insan ve nesne ayrımında hayvanların özel bir kategori oluşturduğunu, bu kategorinin de kendine özgü (sui generis) varlık kategorisi olduğunu kabul etmektedir. Neticede eşyaya dair hukuki düzenlemelerin hayvanlara kıyasen uygulanması da onların eşyadan farklı bir kategoride olduğu kabulüne dayanır ki bu görüşe göre hayvanları kısmi hukuk öznesi olarak nitelendirmek en doğrusu olacaktır<sup>33</sup>.

Öğretide karma görüş olarak nitelendirebileceğimiz yaklaşıma göre bir hayvanın hukuki statüsünün ve dolayısıyla o hayvan üzerindeki hakkın niteliğinin hemen tüm hayvanlara teşmil edilecek şekilde belirlenmesinin güçlüğü ve gereksizliği karşısında, hayvanlara yönelik koruyucu kurallar için esas alınan hukuki sınıflandırmadan hareketle onların hukuki statülerinin de tespit edilebileceği; kişi kavramı ile uyumlu durumlarda birer hak süjesi

<sup>30</sup> Bu sınıflandırmaya göre hayvanlar dört gruptan oluşmaktadır. İkinci grupta yer alan hayvanlar, derecelendirme itibarıyla ne kadar birinci gruba yaklaşırsa aslında bu hayvanların da işlevsel özerkliğe sahip olduğu söylenebilir. Yazara göre Afrika gri papağanı bu derecededir. Üçüncü grupta yer alan hayvanlar aslında diğer gruplara dâhil edecek kadar hakkında bilgi sahibi olmadığımız hayvanlardır. Dördüncü grup ise işlevsel özerkliğe sahip olma ihtimali bulunmayan hayvanlardan oluşur. **Wise**, M. Steven: "Nonhuman Rights to Personhood", *Pace Environmental Law Review*, C. 30, S. 3, 2013, s. 1283-1286.

<sup>31</sup> **Wise**, s. 1283-1287.

<sup>32</sup> **Sungurbey**, İsmet: *Hayvan Hakları (Bir İnsanlık Kitabı)*, İstanbul Üniversitesi Basım-evi, İstanbul 1992, s. 77-82.

<sup>33</sup> **Koçhisarlı/Erişgin**, s. 1713-1716.

olduklarının, eşya kavramı ile uyumlu hallerde ise hakkın objesi olacaklarının kabulü isabetli olarak savunulmaktadır<sup>34</sup>.

Hukuk öğretisindeki tartışmaların ve yaşanan gelişmelerin pozitif hukuka yansması ise zaman içinde hayvanları korumaya yönelik kuralların benimsenmesiyle sonuçlanmıştır. Düzenlemelerde hayvanların hukuki niteliğine ilişkin anlayış değişikliğinin yansmaları da görülmektedir. Bu kısmında genel olarak hayvanların korunmasına dair hukuki düzenlemelerden bahsedilecektir.

## II. HAYVANLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Hayvanları korumaya yönelik kuralların temelinde acı çekme yetisine sahip bulunmalarından (duyarlı olmalarından) dolayı korunmaları gerektiği düşüncesi yer almaktadır. Ancak hayvanlar âlemi oldukça geniştir ve her hayvan türünün ya da alt kategorisinin acı çekme yetisine sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle biyolojik kökenli hayvan sınıflandırması, hukuki düzenlemelerin koruma kapsamını da belirlemektedir. Yasal koruma kapsamının belirlenmesine etki eden bir diğer önemli husus ise insanların hayvanları ne şekilde kullandığı ve onlara ne derece ihtiyaç duyduğudur<sup>35</sup>.

Hayvanın duyarlı bir canlı olması gerçeğinden hareket eden ilk kanuni düzenleme Birleşik Krallık'ta yürürlüğe konulmuştur<sup>36</sup>. Hollanda'da 1700'lü yılların son çeyreğinde hayvanların sağlığını ve refahını korumak maksadıyla yasal bir düzenleme yapılmıştır<sup>37</sup>. Henüz 1800'lü yıllarda İsviçre'nin tüm kantonlarında hayvanlara eziyet edilmesi yasaklanmıştır. İsviçre'de 1992 yılında hayvanların onurunun insanlarca dikkate alınması gerektiği Anayasa değişikliği ile kabul edilmiş, bundan on yıl sonra ise İsviçre Medeni Kanunu, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu ile İcra ve İflas Kanunu'nda değişiklikler yapılmıştır<sup>38</sup>. Fransız hukukunda hayvanlar canlı ve yaşayan birer

<sup>34</sup> **Cumaloğlu**, s. 575.

<sup>35</sup> **Çelebi**, s. 566.

<sup>36</sup> **Nart**, s. 135; **Koçhisarlı/Erişgin**, s. 1705.

<sup>37</sup> **Uyumaz**, Alper: "Bir Hukuk Sorunsalı Olarak Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye'de Hayvan Hakları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 3, 2016, s. 160.

<sup>38</sup> **Aksoy**, Hüseyin Can: "Türk ve İsviçre Hukuklarında Evcil Hayvanlara Verilen Zararlara İlişkin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluk", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 129, 2017, s. 162; **Koçhisarlı/Erişgin**, s. 1706-1707; **Çelebi**, s. 581-582; **Yılmaz**, Halil: "Hayvan Haklarına Bakış", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 62, 2006, s. 218.

eşya olarak kabul edilmekle<sup>39</sup> birlikte bazı ülkelerde olduğu gibi hayvan haklarına aykırı muameleler ceza kanununda suç olarak öngörülmüştür<sup>40</sup>.

Birçok ülkede hayvanları koruma kanunlarının yürürlüğe girmesi ise 1950'lere tekabül eder. Bu tarihlerde Avusturya'nın bazı eyaletlerinde, ABD, İsviçre, Federal Almanya, Hollanda ve İsveç'te hayvanları koruma kanunları yürürlüğe konulmuş<sup>41</sup>, bazı ülkelerde hayvanların korunmasına dair düzenlemeler anayasal temele kavuşmuştur. Avrupa Birliği müktesebatı da birincil ve ikincil mevzuat kapsamında, hayvanların korunmasına dair çeşitli düzenlemeler içermektedir<sup>42</sup>. Hayvanları korumaya yönelik uluslararası çapta etik bağlayıcılığı bulunan ilk düzenleme, Birleşmiş Milletler tarafından 1978 yılında kabul edilen Hayvan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir. Konumuz itibarıyla ön plana çıkan ve yaygın etkiye sahip bir diğer düzenlemeyi ise 1987 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Ev Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi (European Convention For The Protection of Pet Animals) oluşturmaktadır<sup>43</sup>.

Hayvanların statüsüne ilişkin anlayış değişikliği zaman içinde medeni kanunlara da sirayet etmiştir. Nitekim Avusturya Medeni Kanunu, Alman Medeni Kanunu ve İsviçre Medeni Kanunu'nda hayvanların eşya olmadığı, bununla birlikte aksi yönde bir düzenleme yoksa eşyaya ilişkin hükümlerin

<sup>39</sup> **Koçhisarlı/Erişgin**, s. 1708. Böyle bir ifadenin etkisizliğine ilişkin olarak ayrıca bkz. **Çelebi**, s. 582.

<sup>40</sup> Avrupa Birliğinde Hayvanların Korunması ve Refahı, Ankara 2011, s. 8.

<sup>41</sup> **Uyumaz**, s. 161-162.

<sup>42</sup> Avrupa Birliği düzenlemelerinde, hayvanların hem fiziksel hem de akli iyiliğini içeren bir kavram olarak hayvan refahı esas alınmıştır. Hayvan refahını konu edinen ilk düzenleme ise aslında Roma Antlaşması'dır. Bir süre sonra Roma Antlaşması'nın gözden geçirilmesi neticesinde yapılan değişiklikler ile Amsterdam Antlaşması yürürlüğe konulmuştur. Amsterdam Antlaşması ile hayvanlar ilk kez duyarlı varlıklar olarak kabul edilmiştir. Ancak Amsterdam Antlaşması, hayvan refahına ilişkin ortak bir düzenlemenin yürürlüğe konulmasında yetersiz kalmıştır. 2004 yılında imzalanan Avrupa Birliği Anayasası'nda hayvan refahı kavramına yer verilmesiyle birlikte bu kavram Avrupa Birliği'nin öncelikli hedefleri arasında yerini almıştır. **Antalyalı**, A. Ahmet: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Hayvan Refahı Uygulamaları, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 8, s. 11-13. **Uyumaz**, s. 162-163. Hayvan refahına ilişkin Avrupa Birliği düzenlemeleri için ayrıca bkz. <https://www.efsa.europa.eu/en/topics/topic/animal-welfare#eu-framework> (Erişim Tarihi: 02.07.2023).

<sup>43</sup> Ev Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Konseyi tarafından 13.11.1987 tarihinde kabul edilmiştir. Ülkemiz bu sözleşmeyi 18.11.1999 tarihinde imzalamış, 4934 sayılı ve 15.07.2003 tarihli Kanun ile onaylanmasını uygun bulmuş ve Sözleşme Bakanlar Kurulu'nun 28.08.2003 tarih ve 2003/6168 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.



hayvanlara da uygulanacağı düzenlenmiştir<sup>44</sup>. Avusturya Medeni Kanunu'na (ABGB) 1986 yılında eklenen hükme (§285a) göre hayvanlar birer eşya olmayıp özel kanunlar ile korunurlar. Ancak aksine hüküm yoksa eşyalar hakkındaki hükümler hayvanlar hakkında da uygulanır. Benzer hüküm Alman Medeni Kanunu'na (BGB) (§90a) 1990 yılında, İsviçre Medeni Kanunu'na ise (641a) 2003 yılında eklenmiştir<sup>45</sup>. Bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere aslında hayvanlara kişilik tanınmamış ya da eşya hukuku anlamında yeni bir kategori oluşturulmamıştır. Fakat bu şekilde hayvanların sıradan eşyadan ayrı tutulduğu rahatlıkla söylenebilir<sup>46</sup>.

Türk hukukunda hayvanların sıradan eşyadan nitelik itibarıyla farkını dikkate alan düzenlemeler öteden beri mevcuttur. Lakin bu düzenlemelerin hiçbirinde hayvanın canlı bir varlık olarak korunması gereğinden hareket edilmemiştir<sup>47</sup>. Hayvanların korunmasına yönelik Anayasa, kanun ve benzeri düzenlemeler bu korumayı dolaylı olarak sağlamaktadır<sup>48</sup>. Türk Medeni Kanunu'nda (TMK)<sup>49</sup> ise hayvanların eşya olmadığına dair açık bir düzenleme mevcut olmadığı gibi hayvanlar üzerinde kurulabilecek haklara ilişkin olan ve TMK'nın "eşya hukuku" başlıklı dördüncü kitabında yer alan 764/2., 768/1. ile 768/2., 819/2. ve 940. maddeleri esas alındığında, hayvanların taşınır eşya hükümlerine tabi olduğu görülmektedir. Hakeza Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK)<sup>50</sup> hayvanların satış ve kirasını konu edinen 220. madde ile 359. ve 376. maddelerde de hayvanın canlı bir varlık olarak korunması

<sup>44</sup> **Nart**, s. 138; **Koçhisarhoğlu/Erişgin**, s. 1705-1706; **Çelebi**, s. 581-582; **Genç Arıdemir**, Arzu: "Hayvanların Hukuki Konumlarının İyileştirilmesi Amacıyla İsviçre Medeni Kanunu ile Borçlar Kanunu'nda Yapılan Değişikliklere Genel Bir Bakış", Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye Armağan, I. Cilt, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2009, s. 342; **Türkdoğan Bolat**, Elif: "Hayvanlar Üzerinde Sınırlı Aynı Hak Tesisi", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, 2022, s. 289-290; **İnci Özen**, Zekiye: "Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye'de Hayvanların Ceza Hukuku Açısından Korunması", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Yıl:5, 2019, s. 6-7.

<sup>45</sup> **Koçhisarhoğlu/Erişgin**, s. 1705-1706; **Çelebi**, s. 581-582; **Nart**, s. 138.

<sup>46</sup> **Aksoy**, s. 163-164; **Çelebi**, s. 583; **Nart**, s. 138; **Uyumaz**, s. 141; **Koçhisarhoğlu/Erişgin**, s. 1705-1706.

<sup>47</sup> **Çelebi**, s. 592-593.

<sup>48</sup> Anayasa'nın sağlıklı ve dengeli bir çevrenin oluşturulmasını düzenleyen 56. maddesi, Türk Ceza Kanunu'nun m. 90/2-b, m. 142/2-g, m. 177/1 hükümleri ile korunan esasen hayvanın yaşama hakkı değil malikin mülkiyet hakkı ya da çevredir. Dolayısıyla bu düzenlemeler ile hayvanlar dolaylı olarak korunmaktadır. **Uyumaz**, s. 167 vd.; **Akbulut/Çobanoğlu**, s. 20 vd.; **Yılmaz**, s. 219; **İnci**, s. 10 vd.

<sup>49</sup> Kanun No: 4721, R.G. Tarih-Sayı: 08.01.2001-24607.

<sup>50</sup> Kanun No: 6098, R.G. Tarih-Sayı: 04.02.2011-27836.

düşüncesinden hareket edilmemiştir<sup>51</sup>. Yürürlükte bulunduğu süre zarfında hayvanların dolaylı olarak korunmasına hizmet eden hükümlerden bir diğeri, Türk Ceza Kanunu'nun (TCK)<sup>52</sup> 151/2. maddesidir. 7332 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu ile Türk Ceza Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 14.07.2021 tarih ve 31541 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle TCK'nın mala zarar verme suçu kapsamında düzenlenen 151/2. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece hayvanların mal olarak vasıflandırılarak bu suç kapsamında korunması yerine, 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu'nda (HKK)<sup>53</sup> düzenlenen cezai hükümler (m. 28/A) çerçevesinde korunması amaçlanmıştır.

Ülkemizde hayvanların korunması konusunda ilk müstakil yasal adım, 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu'nun yürürlüğe konulmasıyla atılmıştır. 2006 yılında ise HKK'nın uygulanmasına dair ayrıntıların düzenlendiği Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliği<sup>54</sup> (HKDUY) yürürlüğe girmiştir. HKK ile hayvanların yaşam, beslenme ve bakım hakkı yanında kötü muameleye tâbi tutulmama hakkına sahip oldukları hüküm altına alınmıştır<sup>55</sup>. Hayvan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ve HKK'da tüm hayvanların eşit olduğu ifade edilse de aralarında mevzuat ile öngörülen çeşitli farklılıkların bulunması, işlevsel temelli hayvan sınıflandırmasını akla getirmektedir. Zira hayvanlar omurgalı-omurgasız, memeli-memeli olmayan, sürüngen, balık, kuş vb. olarak biyolojik bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Fakat hukuki manada hayvan sınıflandırması, insanların onlara ne kadar ihtiyaç duydukları ve ne şekilde kullandıklarına göre belirlenmiştir<sup>56</sup>. Bu sınıflandırma çerçevesinde hayvanlar yabani ve evcil olmak üzere ikiye ayrılmakta; evcil hayvanlar ise ev (kontrollü, sahipli) hayvanı ve sahihsiz (ev hayvanı olmayan, kontrolsüz) hayvan şeklinde alt kategorilerden oluşmaktadır. Ev Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve HKK'da da yabani ve evcil hayvan ile ev hayvanı ayrımının esas alındığı görülmektedir<sup>57</sup>. Hukuki düzenlemelerde hayvanları sınıflandırma eğiliminin, insanla olan yakınlık derecesine göre o hayvan grubuna sağlanan korumayı arttırdığı

<sup>51</sup> Akbulut/Çobanoğlu, s. 25-26; Çelebi, s. 593; Arı, s. 70-71.

<sup>52</sup> Kanun No: 5237, R.G. Tarih-Sayı: 12.10.2004-25611.

<sup>53</sup> Kanun No: 5199, R.G. Tarih-Sayı: 01.07.2004-25509.

<sup>54</sup> Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliği, R.G. Tarih-Sayı: 12.05.2006-26166.

<sup>55</sup> Ertaş, s. 479 vd.; Koçhisarhoğlu/Erişgin, s. 1711.

<sup>56</sup> Cumaloğlu, s. 586; Çelebi, s. 566.

<sup>57</sup> Ertaş, s. 475-476; Cumaloğlu, s. 586.

gözlemlenmiştir. Bu kapsamda en geniş korumadan yararlananlar ise ev hayvanlarıdır<sup>58</sup>.

HKK'nın 3. maddesinde evcil hayvan, sahipsiz hayvan, ev hayvanı ve kontrollü hayvan gibi kavramlar tanımlanmıştır. Buna göre evcil hayvan; “*insan tarafından kültüre alınmış ve eğitilmiş hayvanları*” ifade etmektedir (HKK m. 3/1-e, HKDUY m. 4/1-i). Bu grupta bir alt kategoride yer alan ev hayvanı<sup>59</sup> HKK'da “*gerçek veya tüzel kişiler tarafından özellikle evde, işyerlerinde ya da arazisinde özel ilgi ve refakat amacıyla muhafaza edilen, bakımı ve sorumluluğu sahiplerince üstlenilen her türlü hayvan*” (HKK m. 3/1-ı, HKDUY m 4/1-ı) olarak tanımlanmıştır. Sahipsiz hayvan sınıfının aksine, kontrollü hayvan sınıfı ise “*gerçek veya tüzel kişiler tarafından özellikle evde, işyerlerinde ya da arazisinde özel ilgi ve refakat amacıyla muhafaza edilen, bakımı ve sorumluluğu sahiplerince üstlenilen her türlü hayvanı*” kapsamaktadır (HKK m. 3/1-j, HKDUY m. 4/1-ü).

Ev hayvanlarına genellikle evde (konutta) bakılmakta, ancak yukarıda bahsi geçen düzenlemelerde belirtildiği üzere işyerinde bakım ve sorumluluğu üstlenilen evcil hayvanlar da ev hayvanı kategorisinde yer almaktadır. Dolayısıyla çalışmamıza konu kararda bahsi geçen ve işverenin işyerinde bakımını üstlendiği sahipli kedi, ev hayvanlarına ilişkin hukuki düzenlemelerin koruması kapsamındadır.

Hayvan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde tüm hayvanların eşit olarak dünyaya geldikleri, aynı derecede var olma hakkına sahip buldukları, bir hayvan türü olarak insanın diğer hayvanları yok edemeyeceği, tüm hayvanların gözetilme, bakılma ve korunma haklarının bulunduğu, hiçbir hayvana kötü davranılmayacağı, acımasız ve zalimce muamelede bulunulamayacağı, bir hayvanı terk etmenin acımasız ve aşağılık bir davranış olduğu ve zorunluluk olmaksızın bir hayvanı öldürmenin yaşama karşı suç teşkil ettiği hiç değilse etik bağlayıcılığı olan birer ilke olarak ifade bulmuştur. Taraf ülkeler için bağlayıcılığı bulunan Ev Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nde (EHKİAS) ise hiç kimsenin bir ev hayvanının acı, ızdırap ve sıkıntı çekmesine neden olamayacağı ve bir ev hayvanını terk edemeyeceği düzenlenmiştir (m. 3). Benzer şekilde HKK'da da hayvanlara kasıtlı olarak kötü davranmak, aç ve susuz bırakmak, bakımlarını ihmal etmek, fiziksel ya da psikolojik acı çektirmek, **hayvanlara acımasız ve zalimce muamelede**

<sup>58</sup> **Çelebi**, s. 568.

<sup>59</sup> Ev Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nde yer alan tanıma göre ev hayvanı; insan tarafından özellikle evde, özel zevk ve refakat amacıyla muhafaza edilen ya da edilmesi tasarlanan her türlü hayvanı ifade etmektedir.

**bulunmak ve ev hayvanını terk etmek** yasaklanmış (HKK m. 14) ve birer kabahat olarak Kanun'un 28. maddesinde yaptırıma (idari para cezası) bağlanmıştır. HKK'nın 28A maddesinde ise hayvanlara yönelik işkence ve kötü muamele niteliğindeki eylemler suç olarak düzenlenmiş<sup>60</sup> ve bu eylemler için seçimlik olarak adli para cezası ve hapis cezası öngörülmüştür. Nitekim HKK 28A/2. maddesi gereğince "12. madde kapsamındaki hayvan kesimleri ile 13. maddenin birinci fıkrasında belirtilen hususlar dışında **bir ev hayvanını veya evcil hayvanı kasten öldüren kişi altı aydan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır**". Ayrıca HKK 28A/4. maddesine göre "14. maddenin birinci fıkrasının (m) bendinde düzenlenen yasağa aykırı davranmak suretiyle **bir ev hayvanına veya evcil hayvana işkence eden veya acımasız ve zalimce muamelede bulunan kişi altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır**".

### III. EV HAYVANI (KONTROLLÜ-SAHİPLİ HAYVAN) ÜZERİNDEKİ HAKKIN NİTELİĞİ

Bu kısımda bilhassa ev hayvanları üzerindeki hakkın niteliği konusundaki görüşlere değinilecektir. Zira kanaatimizce sahiplenenin korunmaya değer menfaati, sahiplenen hayvan üzerindeki hakkın niteliği ile ilişkilidir. Mülkiyet hakkı yaklaşımı dışında hayvan üzerindeki hakkı çevre hakkı<sup>61</sup>, intifa benzeri hak<sup>62</sup> ve velayet hakkı<sup>63</sup> olarak nitelendirenler mevcuttur. Bu-

<sup>60</sup> HKK'nın 28/A maddesinde yer alan düzenlemeye yönelik bazı tespitler ve öneriler için ayrıca bkz. İnci, s. 18 vd.

<sup>61</sup> Hayvanları, çevrenin bir parçası olarak kabul eden bu anlayışa göre hayvan hakları çevre hakkına dâhil edilerek, çevre hakkı kapsamında korunmalıdır. Koçhisarlıoğlu/Erişgin, s. 1693-1694; Yılmaz, s. 219-220, s. 228.

<sup>62</sup> Bu görüşe göre hayvanların mülkiyet hakkına konu olabileceğini kabul ettiğimiz sürece, hayvan refahını sağlamak ve onları korumak tam anlamıyla mümkün olmayacaktır. Bu nedenle insanlara hayvanlar üzerinde mülkiyet hakkı tanımak yerine intifa hakkı tanımak daha makuldür. Dambiec, Dieter: Enhancing the Legal Status of Animals-Part 1, <https://proutglobe.org/2013/03/enhancing-the-legal-status-of-animals-part-1/> (Erişim Tarihi: 25.07.2023).

<sup>63</sup> Evcil hayvanlar üzerindeki hakkı onları sahiplenen, kendi hayatlarına dâhil edenler için özel bir sorumluluk dolayısıyla velayet hakkı görüngesinden açıklayan bu görüşe göre tıpkı ebeveyn ve çocuk arasındaki ya da akrabalar arasındaki ilişkiden doğan yükümlülüklerin, bir sözleşme ilişkisinden kaynaklanmamasında olduğu gibi evcil bir hayvanı sahiplenen kişinin de sözleşme kökenli olmayan sorumlulukları mevcuttur. Hayvanların da insanlar gibi ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları kendi başlarına karşılayamayacakları gibi zarar verici insan davranışları karşısında korunma ihtiyacı da duyarlar. Dolayısıyla ihtiyaçlarının, onları velayetlerine alan insanlarca karşılanması gerekir. Bu görüşe göre bir ebeveynin çocuğundan sorumlu olduğuna inanıyorsak, akıl yürütmenin eşitliği gereği insanın da hayatına kattığı hayvandan sorumlu olduğuna inanmamız

nun yanında hayvanlar üzerinde hakkın değil zilyetliğin tesis edilebileceğini savunanlar da bulunmaktadır. Mevzuat hükümleri dikkate alındığında hayvanlar üzerindeki hakka, mülkiyet hakkı çerçevesinde yaklaşıldığı görülmektedir. Fakat her hayvanın mülkiyete konu olabileceğini söylemek doğru olmaz. Esasen hayvan üzerindeki hakkın niteliğini, hayvanın dâhil olduğu hukuki sınıfa göre belirlemek gerekir. Ayrıca hayvanın türü yanında, sahiplenilme amacı da üzerindeki hakkın niteliğini belirlemede etkilidir. Bazı hayvan türlerinin mülkiyet hakkına konu olacağı kabul edilse bile bu hak elbette hukukun çizdiği sınırlar dâhilinde kullanılabilir<sup>64</sup>.

Bizim de katıldığımız görüşe göre evcil hayvanın bir alt türü olan ev hayvanı üzerindeki hak, mülkiyet hakkı değildir. Bu görüşe göre ev hayvanları özgürdürler. Evcil bir hayvanı sahiplenerek onu yaşam alanına dâhil eden kişi, onu koruyup gözeterek bir çeşit vasi görevi üstlenmektedir. Ev hayvanı bulunduran kişiler, onların çıkarlarını vasileri gibi gözetmekle yükümlüdürler. Hayvanı sahiplenen kişi bu yükümlülüklerini yerine getirdiği müddetçe başka bir kişi onu vasisinden ayıramaz<sup>65</sup>.

#### IV. İŞVEREN VE SAHIPLENDİĞİ HAYVAN ARASINDAKİ BAĞIN İŞ İLİŞKİSİNDE MENFAAT DENGESİ YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Günümüzde bir insan ile sahiplendiği evcil hayvan arasında kurulan bağı açıklamak eskiye nazaran çok daha kolaydır. Zira bundan yüz yıl önce neredeyse tüm kedilere ev dışında bakılırken; köpeklerin, güç hayvanlarının ve av hayvanlarının evde bulunmasına nadiren izin verilirken, bugün birçok ülkede özellikle kedi ve köpekler sahipleri ile aynı yaşam alanını (ev, işyeri) paylaşmakta, hatta aynı yatakta uyuyup uyanabilmektedirler. Yani aslında bu süre zarfında insanların hayvan türlerine yönelik tutumları ve onlarla olan ilişkilerinde gözle görülür değişimler yaşanmıştır. Bir ev hayvanının yitiril-

---

gerekir. **Burgess Jackson**, Keith: “Doing Right By Our Animal Companions”, The Journal of Ethics, C. 2, S. 2, 1998, s. 163 vd, s. 168-169.

<sup>64</sup> **Cumaloğlu**, s. 585-587.

<sup>65</sup> **Cumaloğlu**, s. 590. Bu görüşün EHKİAS, HKK ve HKDUY’de yer alan düzenlemeler ile uyum içinde bulunduğunu da belirtmek gerekir. Zira HKK’nın 5/1 ve 5/2. maddelerinde ve HKDUY’nin 10. maddesinde hüküm altına alınan hayvan sahiplenenin görev ve sorumlulukları, büyük ölçüde aslında özgür olan ev hayvanının korunmasına işaret etmektedir. Bu görüşü destekleyen düzenlemelerden bir diğeri ise hiçbir ev hayvanının ebeveynlerinin ya da ebeveyn sorumluluğu taşıyan diğer şahısların açık rızası olmaksızın 16 yaşından küçükler satılamayacağını hükme bağlayan EHKİAS m. 6 ve HKK m. 14/1-d ile ev ve süs hayvanlarını 16 yaşından küçüklerin sahiplenemeyeceğini düzenleyen HKDUY m. 12/1-a’dır.

mesine üzülme son derece olağan kabul edilirken, ev hayvanları için özel yiyecekler satın almak, onlar için sağlık sigortası yaptırmak, resmini cüz-danda taşımak ya da doğum günlerini bir partiyle kutlamak normal birer davranış olarak değerlendirilmektedir. 1900’lerde insanlar ve hayvanlar arasındaki bağın tartışılıp bu bağın kurulmasına izin verilmemesi, böyle bir bağın bulunmadığı anlamına gelmez. Aslında bu bağ, insanlık tarihinin ve kültürünün her aşamasında var olmuştur. Bu bağın günümüzdeki anlamına ulaşmasında hiç kuşkusuz hayvanların evcilleştirilmesi önemli bir aşamadır. Ev hayvanları ve insanlar arasındaki ilişkilerin değerlendirilip bu bağın açıklanmasında ise antrozooloji alanındaki çalışmalar önemli bir rol oynamaktadır<sup>66</sup>.

Bu çalışmaların çoğunda ev hayvanlarının sahiplenilmesinin arkadaşlık ihtiyacına dayandığı tespit edilmiştir. Antrozoolojik çalışmalar; kedi, köpek gibi “yoldaş hayvanlar” ile insanlar arasındaki ilişkinin genellikle şehir merkezli olduğunu, günümüzde insanların duygusal destek almak için ev hayvanlarına daha fazla ihtiyaç duyduğunu göstermektedir<sup>67</sup>. Hayvan sahiplenmenin sağlık açısından sağladığı faydalar<sup>68</sup> yanında yalnızlık hissini azalttığını<sup>69</sup> ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur.

Psikoloji alanında yapılan çalışmalarda ise evcil hayvan ve onu sahiplenen insan arasındaki ilişkinin, bağlanma kuramında tanımlanan bakım veren ile bebek ya da bakım veren ile çocuk arasındaki bağlanmaya benzer şekilde kurulduğu kabul edilmektedir. Evcil hayvan ve onu sahiplenen insan arasındaki bağın, bireyler arasındaki ilişkilerin özelliklerine benzediği, bu ilişkinin güvenli sayıldığı; sevecen, tutarlı ve sadık olarak nitelendirilen evcil hayvanların, insanların en temel gereksinimleri arasında yer alan sevildiğini hissetme ve güven duyma hissini karşılayabildikleri düşünülmektedir. Evcil hayvan ve insan arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmalarda evcil hayvanlardan ayrılmanın kaygıya, evcil hayvan kaybının ise yasa neden olduğu;

<sup>66</sup> **Sıddıq**, Abu Bakar/**Habib**, Ahsan: “Antropolojide Ortaya Çıkan Çok - Disiplinli Güçlü Bir Alt Bilim: Antrozooloji”, Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi, C. 2, S. 1, 2017, s. 23.

<sup>67</sup> **Sıddıq/Habib**, s. 26.

<sup>68</sup> Hayvan beslemenin sağlık açısından sağladığı faydalar için bkz. **Mueller**, Megan, K./**Gee**, Nancy, R./**Bures**, Regina, M: “Humananimal Interaction As a social determinant of health: Descriptive Findings From The Health and Retirement Study”, BMC Public Health, C. 18, S. 1, 2018, s. 6.

<sup>69</sup> **Robinson**, Lawrence/**Segal**, Jeanne: “The Mood-Boosting Power of Pets”, <https://www.helpguide.org/articles/mental-health/mood-boosting-power-of-dogs.htm>, (Erişim Tarihi: 07.04.2023).

evcil hayvan ile yakınlığı korumanın önem verilen diğerleriyle yakınlığı korumaya benzetildiği, bazı insanların kaygı verici durumlarda evcil hayvanların varlığını bir nevi destek mekanizması olarak gördüğü ve bu insanların evcil hayvanlara bağlanma düzeylerinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir<sup>70</sup>.

İşyeri ortamının kedi, köpek gibi ev hayvanları ile paylaşılmasının stresi azalttığı, işyerine aidiyet duygusunu arttırdığı, bazı işyerlerinde ise çalışma kültürünün önemli bir parçası olarak kabul edildiği görülmektedir. Kimi çalışanlar ise korktuğu için veya sağlık gerekçesiyle işyerinde hayvan bulundurulmasına sıcak bakmamaktadır. Nitekim işyerinde ev hayvanı bulundurulması zaman zaman uyumsuzluklara neden olmuştur. Yargıya yansıyan bu uyumsuzlukların ortak noktası, işyerinde ev hayvanı bulundurmak isteyen tarafın çalışan olmasıdır. Konuya ilişkin yabancı mahkeme kararlarında, hem işyerinde bulundurulmak istenen ev hayvanının hem de çalışanların menfaatlerinin göz önünde bulundurulması gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>71</sup>. Ayrıca ister çalışan tarafında ister işveren tarafından olsun işyerinde ev hayvanı bulundurulması, işverenin gözetim yükümlülüğü kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı tedbirlerin alınmasını gerekli kılar. İşverenin işyerinde doğması muhtemel risklere karşı çalışanları koruma yükümlülüğü gereğince alması gereken önlemler, işyerinde bulundurulan hayvanlar da dikkate alınarak belirlenmelidir<sup>72</sup>.

Neticede bir kimsenin herhangi bir maddi menfaat gözetmeksizin ona evinde/işyerinde refakat eden hayvana verilen zarar, hayvanın bakımını üstlenen kişide derin bir üzüntüye yol açmaktadır. Davaya konu somut olayda evcil bir hayvanı sahiplenen ve işyerinde bakımını üstlenen işveren ile bu hayvan arasında kurulan duygusal bağı reddetmek, dolayısıyla işyerinde bakımını üstlendiği kediden ayrılmanın, üstelik istihdam ettiği kişinin kabul edilemez eylemi neticesinde onu yitirmenin işverende kaygıya ve yasa neden olmayacağını söylemek mümkün değildir.

İşçi bu ilişkide zayıf taraftır. Ancak bu durum, ondan daha zayıf konumda olan bir canlının menfaatini -bu canlı sırf hayvan olduğu için- görmezden gelmemizi gerektirmez. İşçi, işverenin koruma ve gözetimi altında bulunan kediyi, yaşamını verilen bakım ile sürdürdüğü, alışık olduğu, tehli-

<sup>70</sup> **Şahin, Özge/Kahya, Yasemin:** “Evcil Hayvana Bağlanma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Nesne Psikoloji Dergisi*, C. 6, S. 12, 2018, s. 176-177.

<sup>71</sup> **Sözer, Ali Nazım:** “İşçi İşyerinde Ev Hayvanı Bakabilir mi?”, *Yaşar Hukuk Dergisi*, C. 1, S. 1, Ocak 2019, s. 2 vd.

<sup>72</sup> **Sözer**, s. 30-32.

kelerden korunduğu ortamın dışına çıkararak zarar görmesine neden olmuş, kedinin kısa bir süre içinde yaşamını yitirmesine sebebiyet vermiştir. İşçinin bu hareketi ile canlı ve duyarlı bir varlık olarak kedinin hukuken korunan ve ihlal edilen menfaati yaşama hakkıdır. Neticede hayvanların yaşama hakkı HKK ile açıkça düzenlendiği gibi yine aynı Kanun'da ev hayvanına acımasız ya da zalimce muamelede bulunmak veya onu kasten öldürmek cezalandırılmıştır.

Diğer yandan kediyi muhafaza ederek bakımını üstlenen işveren ile evcil hayvan arasında kurulan duygusal bağdan dolayı kediye yapılacak bu tarz müdahalelerin, işverenin kişilik hakkına saldırı mahiyetinde olduğu açıktır<sup>73</sup>. Bir kişinin kendine ait alanda beslediği, ilgilenmekten mutluluk duyduğu hayvanın, zarara uğramasından duyacağı üzüntü ve eksiklik hissi bir görüşe göre normatif zarar kapsamında değerlendirilmiş, bu zararların maddi ve manevi tazminat istemine konu olabileceği savunulmuştur. Ancak Almanya'da henüz 2002 borçlar hukuku reformu gerçekleştirilmeden önce öğretide ortaya atılan ve günümüzde de kabul gören normatif zarar kavramının, Türk-İsviçre hukukunda egemen olan görüş esas alındığında kullanılmasına gerek bulunmamaktadır. Çünkü Türk-İsviçre hukukunda manevi zarar ve manevi tazminatı hüküm altına alan genel düzenlemeler mevcuttur<sup>74</sup>.

Türk hukukunda manevi tazminat istemleri, TBK'nın 56. ve 58. maddelerinde hükme bağlanmıştır. TBK 58. maddede genel olarak kişilik hakkının zedelenmesi haline ilişkin tazminat talebi düzenlenmektedir. "Kişilik hakkının zedelenmesi" başlığını taşıyan 58. madde gereğince "*kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir*".

Kişilik hakkı kavramının çeşitli tanımları bulunmakla birlikte Yargıtay'a göre "*kişinin doğumla kazandığı, bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ve aile bütünlüğü ile duygusal değerle-*

<sup>73</sup> Örneğin aktarıldığı eser. **Cumaloğlu**, s. 590.

<sup>74</sup> **Zevkliler**, Aydın: "Paket Tur Sözleşmeleri ve Normatif Zarar", Prof. Dr. İlhan Uluşan'a Armağan (3. Cilt), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, 2016, s. 808, s. 813-816.



*rinin tümü kişilik hakkını oluşturur*<sup>75</sup>. Yargıtay çeşitli kararlarında<sup>76</sup>, haksız fiilden ötürü hayvanı ölen kişilerin manevi tazminat taleplerini reddetmiştir. Bu kararlarda zarar gören hayvanlar eşya statüsünde ele alınmış, hayvanın ölümünün kişinin iç huzurunu bozacak derecede bir olgu olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öğretide ise Yargıtay'ın bu konudaki yaklaşımı eleştirilmektedir. Bir görüşe göre anılan kararlardan çıkan sonuç kişinin sahiplendiği evcil hayvana duyduğu sevginin, bir insana duyulan sevgi kadar değerli olmadığı ve bu kişinin evcil hayvanının ölümü halinde kendisine manevi tazminat ödenmesini gerektirecek düzeyde acı ve üzüntü hissetmeyeceği yönündedir. Varılan bu sonucu, olması gereken hukuk açısından kabul etmek mümkün olmadığı gibi pozitif hukuk yönünden açıklamak da güçtür. Zira hukukumuzda hayvanların birer eşya olmadığı açıkça düzenlenmekte, onların korunmasına ve kötü muamelede bulunulmasını engellemeye yönelik özel hükümler bulunmaktadır. Diğer yandan TBK'da İsviçre Borçlar Kanunu (İBK) 43/1. madde hükmüne muadil bir hüküm bulunmaması dahi Yargıtay'ın evcil hayvana verilen zararları manevi tazminat (tazmini gereken duygusal değerler) kapsamında değerlendirmemesini gerektirmeyip bu zararlar, TBK 58. madde hükmü kapsamında giderilebilir<sup>77</sup>. Bir diğer görüşe göre hayvanlar üzerindeki hak, özel bir malvarlığı hakkıdır. Dolayısıyla hayvanın ölümü halinde hak sahibi, kural olarak manevi tazminat talep edemez. Ancak zarar gören, HKK kapsamında bir ev ve süs hayvanı ise bu hayvan ile hak sahibi arasında bağlılık ve sevgi biçiminde oluşan duygusal rabıta nedeniyle hak sahibinin, manevi değerlerinin ihlal edildiğini ve manevi tazminat talep edebileceğini kabul etmek gerekir<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> Yargıtay 4.HD., T.25.06.2007, E.2006/10084, K.2007/8592; Yargıtay 4.HD., T.10.04.2008, E.2007/9966, K.2008/5096; Yargıtay 3.HD., T.04.06.2009, E.2009/7290, K.2009/9561; Yargıtay 17. HD., T.19.02.2019, E.2018/6336 K.2019/1702; Yargıtay HGK., T.11.11.2021, E.2017/2603, K.2021/1389 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 19.04.2023).

<sup>76</sup> Yargıtay 4. HD., T.10.11.2014, E.2014/11340, K.2014/14928; Yargıtay 4. HD., T.30.03.2015, E.2014/8134, K.2015/3858; Yargıtay 4. HD., T.07.11.2017, E.2015/13435, K.2017/6889; Yargıtay 3. HD., T.06.12.2017, E.2016/9116, K.2017/17111 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 20.04.2023).

<sup>77</sup> Aksoy, s. 190-192, s. 172 vd.

<sup>78</sup> Antalya, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. V/1, 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 230-231; Keskin, A. Dilşat: Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 189-190.

## V. AHLAK VE İYİNİYET KURALLARI ÇERÇEVESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İMKÂN VEREN HAKLI NEDEN KAVRAMI

Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle ahlak ve iyiniyet kuralları çerçevesinde iş sözleşmesinin derhal feshine imkân tanıyan haklı neden kavramı ele alınacaktır. Bununla birlikte, somut olayda işverenin derhal feshine imkân sağlayacak birden fazla haklı nedenin bulunduğu düşünülmektedir. Feshe konu olayın birden fazla işçinin katılımı ile gerçekleşip gerçekleşmediği, karardan net olarak anlaşılmasa da maddi hukuk yönüyle sözleşmenin feshinde işverenin genel anlamda eşit davranma borcunun bulunup bulunmaması bakımından ayrıca değerlendirilmelidir. Kedinin ölümüne yol açan eylemin birden fazla işçinin katılımı ile gerçekleşip gerçekleşmediği meselesi, usul hukuku açısından da önem arz ettiğinden, konu taraflarca getirilme ilkesi ve hâkimin davayı aydınlatma ödevi bağlamında irdelenerek bu husustaki düşüncelerimiz de ortaya konulacaktır.

Haklı nedenle fesih, iş ilişkisini dürüstlük kuralları gereğince sürdürmesi kendisinden beklenemeyen tarafa iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Ortaya çıkan bir durum, taraflardan biri için sözleşme ilişkisinin devamını çekilmez kılmış ise ilgili taraf sözleşmeyi derhal fesih hakkını kullanabilir. Gerçekleşen olgunun sözleşme ilişkisinin devamını katlanılmaz kılıp kılmadığı, objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralından hareketle anlaşılır. Taraflardan birinin davranışı nedeniyle iş ilişkisinin güven temeli çöker ise bu durum da karşı taraf için sözleşmenin derhal feshine imkân verecektir<sup>79</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nda<sup>80</sup> haklı neden kavramı tanımlanmamış, bunun yerine işveren için sözleşmenin derhal feshine imkân tanıyan haklı fesih nedenleri “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” ve “işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması” başlıkları altında düzenlemiştir. TBK'nın derhal feshin koşullarını düzenleyen 435/2. maddesinde ise “*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük*

<sup>79</sup> Süzek, s. 691; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 799-800; Arıcı, s. 247-248; Sümer, s. 114; Alpogut, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı - Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006, s. 72; Güven/Aydın, s. 333; Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 173; Narmanhoğlu, Ünal: İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 405-406; Savaş, F.Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 30.

<sup>80</sup> Kanun No: 4857, R.G. Tarih-Sayı:10.06.2003-25134.

*kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep*” olarak kabul edilmiştir.

Esasen iş sözleşmesinin feshine sebebiyet verecek haklı nedenlerin, günlük yaşamdaki ihtimallerini eksiksiz bir biçimde öngörmek ve düzenlemek mümkün değildir. İK’da “ahlak ve iyiniyet kuralları ve benzerleri” ifadesi ile haklı nedenlerin burada düzenlenenler ile sınırlı olmadığı, benzeri hallerin de haklı fesih nedeni oluşturacağı<sup>81</sup> ortaya konulmuştur. Öğretideki baskın görüşe göre ahlak ve iyiniyet kurallarına benzer bir durumun TBK’nın 435/2. maddesi gereğince haklı sebep sayılabileceğini kabul etmek gerekir<sup>82</sup>. Taraflardan iş ilişkisini sürdürmelerini beklemenin iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığı olay ve olgular ise genellikle kişilik hakkı ihlali biçiminde gerçekleşebilmektedir<sup>83</sup>.

Yargıtay’ın kedi kararına konu olayda işverenin işyerinde muhafaza ettiği, bakımını üstlendiği ev kedisinin zarar göreceğini, hatta yaşamına mal olacağını öngörebildiği halde onu kutuya koyup işyeri dışına çıkararak davacı işçinin kamera kayıtları ve ikrarına göre sabit olan bu eylemi, iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan bir olgu olup dürüstlük kuralı gereği işverenden iş ilişkisini sürdürmesini bekleyemeyeceğimiz, aynı zamanda işverenin kişilik hakkının ihlali biçiminde gerçekleşen bir durumdur. Bu yönüyle olguyu, İK’da işveren için öngörülen haklı fesih nedenleri bakımından değerlendirmeye dahi gerek olmayabilir. Ancak kanaatimizce işçinin bu davranışı, İK’nın 25/2. maddesi kapsamında birden fazla neden çerçevesinde işverene sözleşmeyi derhal feshetme imkânı tanımaktadır.

Hukukun gücü, kişilerin vicdanlarının kabulüne bağlıdır. Hiçbir vicdani kabul, hayvanlara değer vermenin, onları korumak ve gözetmenin, hayvanlara zarar vermekten kaçınmanın gereksiz bir davranış olduğunu savunamaz. Aksi yönde davranış bulunsa bile hayvanları korumak ve gözetmek, onlara zarar vermekten kaçınmak toplumda kabul gören, nesilden nesile aktarılmaya çalışılan güzel bir haslet, toplumsal bir değer ve esasen evrensel bir

<sup>81</sup> **Alpagut**, (Haklı-Geçerli Neden Ayrımı), s. 72; **Güven/Aydın**, s. 346.

<sup>82</sup> **Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955, s. 43-44; **Süzek**, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kazancı Yayınları, Ankara 1976, s. 17-18; **Narmanlıoğlu**, s. 417; **Akyiğit**, Ercan: Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınları, Ankara 2010, s. 940; **Savaş**, s. 36-38. Yazara göre İK 25. maddede olduğu gibi haklı fesih nedeni hallerinin sayılması yerine, TBK m.435’teki tanıma yer verilmesi hem haklı nedenlerin niteliğinin daha iyi ortaya koyacak hem de bu şekilde yabancı hukuk sistemleriyle uyum sağlanacaktır. **Çatalkaya**, s. 496-497.

<sup>83</sup> **Senyen-Kaplan**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2018, s. 304.

ahlak kuralıdır. Hatta bunun bir etik ilkeye dönüştüğü dahi söylenebilir. Sosyal düzen kurallarının bir türü olan ahlak kuralları, pek çok hukuki düzenlemenin temelini oluşturmaktadır. Hukuk kuralları ile ahlak kurallarının soyut ilkeleri somutlaşmaktadır. Bu yönüyle hukuk, asgari ahlak olarak nitelendirilmektedir<sup>84</sup>.

Maddi bir yaptırımdan yoksun olan ahlak kuralları, hukuk kuralının kaynağını oluşturduğunda o hukuk kuralının niteliğine göre maddi yaptırıma bağlanmaktadır. Ahlak kuralları, pozitif hukuk kurallarının oluşturulmasında referans alındığı gibi birçok hukuki düzenlemede bu kurallara doğrudan atıf yapılmaktadır. Ahlakın hukuk kuralı haline dönüşmesi, ahlaki bir emrin ya da yasağın kanunlaşması yoluyla gerçekleşir. Hukuk kuralı ile ahlak kurallarına atıf yapılması ise hükmün boşluk<sup>85</sup> içermesi halinde söz konusu olabilmektedir<sup>86</sup>. Bu nitelikteki düzenlemelerden biri de İK'nın ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenlerin derhal fesih sebebi olarak hükme bağlandığı 25/2. maddesidir.

Gerçekten de iş hukukunda özellikle sözleşmenin feshinde ahlak kurallarına yüklenen anlam büyük önem taşımakta, ahlak kurallarına aykırı davranışlar hem işçi hem işveren açısından birer haklı fesih nedeni olarak düzenlenmek suretiyle maddi bir yaptırıma bağlanmaktadır. İK'nın 25/2. maddesinde ahlak kuralları kimi zaman bu düzenlemeye referans teşkil etmekte; fakat ahlak kurallarına aykırılık biçiminde gerçekleşecek her durum ve olgunun öngörülerek madde metninde düzenlenmesi mümkün olmadığından, bazen de genel ifadeler ile bu kurallara atıfta bulunmaktadır.

Hukukun en kadim ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralı, kişilerce hakların kullanılması ve borçların yerine getirilmesinde hukuk kurallarına, toplumun geneli tarafından kabul görmüş ahlak anlayışına, örf ve adet kuralları ile doğruluk ve güven kurallarına uygun davranmayı gerektiren, borç ilişkisinin diğer tarafında varlığı zorunlu olan güven duygusunu zedelemeyi öngören bir ilkedir<sup>87</sup>. Dürüstlük kuralı, hukuki ve ahlaki nitelikte olup

<sup>84</sup> **Güloğlu**, Yavuz: "Ahlak Kurallarının Türk Hukuk Sistemine Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2020, s. 8.

<sup>85</sup> Kanun koyucunun tüm haklı nedenle fesih halleri bakımından isteyerek bıraktığı hüküm içi boşluk sebebiyle her durum ve olgu kendi şartlarına göre değerlendirilmeli, böylece iş sözleşmesinin devamını çekilmez kılan ve feshedilmesi sonucunu doğuran haklı bir nedenin mevcut olup olmadığı, öncelikle fesih hakkını kullanan kişi tarafından, fesih ihtilaf konusu yapıldığında ise hâkim tarafından tespit edilmelidir. **Savaş**, s. 40-41.

<sup>86</sup> **Güloğlu**, s. 9.

<sup>87</sup> **Arslan**, Ramazan: Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı, Sevinç Matbaası, Ankara 1989, s. 23-24; **Antalya**, O. Gökhan/**Topuz**, Murat: Medeni Hukuk, Giriş – Temel

temeli güven düşüncesine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle insan ilişkilerinde karşılıklı güvenin boşa çıkarılmamasını, kişinin dürüst bir kimseden beklenen davranışı sergilemesini öngörmektedir. Bu düşünce, kişinin haklarını kullanırken ve yükümlülüklerini yerine getirirken, başkasının haklı menfaatlerini gözetmesini gerektirir<sup>88</sup>. Kanun koyucu dürüstlük kuralını öngörürken, objektif olarak herkesin uyması gereken davranış modelini belirlemektedir. Bunu yaparken esas alınan ölçüt yani dürüst davranış ölçütü; orta zekâ düzeyinde, dürüst, makul, davranışının neticelerinin farkında olan bir kişinin somut olayda nasıl davranması bekleniliyor ise o şekilde davranılmasını gerektirir. Böylece kanun koyucu herkesten, objektif ve soyut bir insan modelinin yapacağı gibi dürüst ve akla uygun davranışlar sergilemesini beklemektedir<sup>89</sup>.

Her sözleşmede olduğu gibi iş sözleşmesinde de taraflar, sözleşmeden doğan borçlarını dürüstlük kuralına uygun olarak ifa etmelidirler. İşçinin dürüstlük kuralına uygun davranma zarureti sadece sözleşme ile üstlendiği iş görme edimini yerine getirirken aranmaz. Dürüstlük kuralı aynı zamanda örtülü olarak işyerinin menfaatlerinin korunması amacını taşıyan ve mevzuat ile ayrıca düzenlenen sadakat borcu, rekabet etmeme borcu, özen ve sır saklama borcu gibi bazı yükümlülüklerin kaynağını teşkil eder. İş sözleşmesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitinde, asli edim yükümleri yanında kanundan veya dürüstlük kuralından kaynaklanan yan edim yükümleri ile yan yükümlerin de ihlal edilip edilmediğinin değerlendirilmesi gerekir<sup>90</sup>.

Çekişmeye konu olayda ise işçinin davranışı sadece işverenin menfaatinin değil aynı zamanda canlı ve duyarlı bir varlık olarak kedinin menfaatinin de ihlal etmiştir. Böyle bir davranış hukuk kurallarına, toplumda kabul gören ahlak anlayışına, örf ve adetlere, her şeyin ötesinde doğruluk ve güven kurallarına uymamakta, diğer borç ilişkilerinde olduğu gibi iş ilişkisinde varlığı zorunlu olan güven duygusunu zedelemektedir. Objektif iyiniyet kuralına aykırılığı açıkça ortada olan bu davranış, dürüst davranış ölçütüyle hiçbir şekilde örtüşmez. Dolayısıyla İK 25/2. maddede iyiniyet kurallarına yapılan

---

Kavramlar – Başlangıç Hükümleri, C. I, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 449; **Dural**, Mustafa/**Sarı**, Suat: Türk Özel Hukuku, C. I, Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, İstanbul 2015, s. 238; **Kayıhan**, Şaban/**Ünlütepe**, Mustafa: Medeni Hukuk Bilgisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 122.

<sup>88</sup> **Antalya/Topuz**, s. 458-459.

<sup>89</sup> **Dural/Sarı**, s. 238; **Helvacı**, Serap/**Erlüle**, Fulya: Medeni Hukuk, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 44; **Kılıçoğlu**, M. Ahmet: Medeni Hukuk, Turhan Kitabevi, Ankara 2018, s. 109-111; **Kayıhan/Ünlütepe**, s. 123; **Antalya/Topuz**, s. 458.

<sup>90</sup> **Güzel/Çatalkaya**, s. 40-41.

genel atıf ile işverene sözleşmeyi derhal feshetme imkânı veren haklı bir neden teşkil eder.

Öğretide haklı olarak bu maddenin çok geniş yorumlanmaması gerektiği, fesih için haklı sebep oluşturan halleri işçi aleyhine artırmanın doğru olmadığı<sup>91</sup> ifade edilmekte, Yargıtay'ın eski tarihli birkaç kararlarında da söz konusu nedenlerin işçi aleyhine genişletilmesine izin verilmediği belirtilmektedir<sup>92</sup>. Ancak son tarihli kararlarından böyle bir ifadeye rastlanmamıştır. Kanaatimizce somut olayın gerçekleşme biçimi nedeniyle işveren feshinin haklı nedene dayandığını savunmak, maddenin işçi aleyhine çok geniş yorumlanması olarak nitelendirilemez. Biz yine de olguyu aynı maddede düzenlenen diğer bazı haklı nedenler bakımından ayrıca değerlendirmek gerektiği kanısındayız.

## VI. SOMUT OLAY BAKIMINDAN İŞVERENE SÖZLEŞMEYİ DERHAL FESHETME OLANAĞI TANIYAN HAKLI NEDENLER

Davaya konu olayda işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı tanıyan haklı nedenlerden ilki kanaatimizce İK'nın 25/2-d maddesinde düzenlenmektedir. Somut olayda işçinin davranışı ile ihlal ettiği bir diğer haklı fesih nedeni ise İK'nın 25/2-e maddesinde yer almaktadır. Dolayısıyla karara konu olay, işverenin disiplin cezası verme yetkisi ve sözleşmenin haklı nedenle feshinde eşit davranma borcu açısından değerlendirilmeden önce işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı veren bu iki neden kapsamında ele alınacaktır.

### A. İşçinin İşverene Sataşması (İK m. 25/2-d)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-d maddesine göre işçinin işverene ya da onun aile üyelerinden birine veya işverenin başka bir işçisine sataşması, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı vermektedir. İşçinin sataşması, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali biçiminde kanunda haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir<sup>93</sup>. Madde metninde geçen "sataşma" kavramı kanunda

<sup>91</sup> **Çalık**, Şefik: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 259; **Başkan**, Esra: "Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 35, 2012, s. 109.

<sup>92</sup> **Çalık**, s. 259-260; **Sevimli**, K. Ahmet: "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 6, Kasım 2004, s. 15; **Başkan**, s. 109.

<sup>93</sup> **Narmanhoğlu**, s. 442; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 862; **Savaş**, s. 86; **Ertürk Arslan**, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, On İki Levha Yayıncılık,

tanımlanmamış, içeriği zaman içinde yargı kararlarıyla şekillenmiştir. Sataşma, bir kişinin kişilik haklarına saldırı mahiyeti taşıyan her türlü söz ve davranış olarak tanımlanmaktadır. İşverenin ve madde metninde bahsi geçen diğer kişilerin kişilik haklarından birine, bir kaçına yahut tümüne yönelen tecavüzler bu hükmün kapsamına girmektedir<sup>94</sup>. Geniş içerikli bir kavram olarak sataşma, çeşitli söz ve davranışları kapsamaktadır. Nitekim yargı kararlarında işçinin hakaret içeren sözler söylemesi/yazması<sup>95</sup>, tehdit etmesi<sup>96</sup>, küfür etmesi<sup>97</sup>, kaba kuvvet kullanması<sup>98</sup>, etkili eylemde (darp) bulunması<sup>99</sup>, tokat atması<sup>100</sup>, bir cisimle vurması<sup>101</sup>, bir cisim fırlatması<sup>102</sup>, yaralaması<sup>103</sup> ve benzeri türden söz ve davranışlar sataşma olarak kabul edilmektedir.

Bir söz ya da davranışın sataşma olarak kabul edilebilmesi için ceza kanunları bakımından suç teşkil etmesi gerekmez<sup>104</sup>. Yargıtay'a göre sözleşme sataşmanın haklı bir fesih nedeni oluşturması için kişinin manevi açıdan incitilmesi, üzüntü yaşamasına neden olunması yeterli olup hakaret biçiminde gerçekleşmesi gerekli değildir. Sarf edilen söz, kişinin ruhsal yapı-

---

İstanbul 2010, s. 348; **Ergin**, Hediye: "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s. 75; **Öktem Songu**, Sezgi: "Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 2018, s. 114.

<sup>94</sup> **Süzek**, s. 696; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 622; **Narmanhoğlu**, s. 442; **Akyiğit** (Kıdem Tazminatı), s. 297; **Savaş**, s. 86. Sataşma kavramının çeşitli tanımları için ayrıca bkz. **Öktem Songu**, s. 114-115.

<sup>95</sup> Yargıtay 9.HD., T.28.11.2018, E.2018/2785, K.2018/21795 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>96</sup> Yargıtay 9.HD., T.01.03.2010, E.2009/44823, K.2010/5303 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>97</sup> Yargıtay 9.HD., T.24.02.2016, E.2014/30434, K.2016/3839; Yargıtay 9.HD., T.28.11.2018, E.2018/2785, K.2018/21795 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>98</sup> İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30.HD., T.11.06.2019, E.2018/2990, K.2019/1254 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>99</sup> Yargıtay 9.HD., T.12.10.2009, E.2009/115, K.2009/26672; Yargıtay 9.HD., T.08.10.2015, E.2014/14137, K.2015/27900 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>100</sup> Yargıtay 9.HD., T.21.04.2008, E.2007/16255, K.2008/9377 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>101</sup> Yargıtay 9.HD., T.17.05.2001, E.2001/5653, K.2001/8516 (Legalbank, Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>102</sup> Yargıtay 9.HD., T.21.02.1994, E.1993/13441, K.1994/2600; Yargıtay 9.HD., T.04.07.1996, E.1996/5242, K.1996/15426 (Legalbank, Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>103</sup> Yargıtay 9.HD., T.30.10.2014, E.2012/39509, K.2014/31820 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 12.05.2023).

<sup>104</sup> **Oğuzman**, s. 55; **Narmanhoğlu**, s. 442; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 864; **Savaş**, s. 91; **Ergin**, s. 75; **Öktem Songu**, s. 121; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 623; **Süzek**, s. 699.

sında etki uyandıracak mahiyette ise bu durum bir haklı fesih nedeni teşkil eder<sup>105</sup>. Bununla birlikte sataşmanın mutlaka işyerinde ya da çalışma saatleri içinde gerçekleşmesi gerekmez. Sataşma, işyeri dışında yahut çalışma saatleri haricinde gerçekleşse bile eğer işyeri disiplinini, işyerindeki çalışma düzenini doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz yönde etkiliyor ise iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilir<sup>106</sup>.

Karara konu olayda işçi, işverenin işyerinde yaşayan kedisini karton kutuya koyup işyeri dışına çıkarılmasını sağlamış, kedinin bırakıldığı yerde zarar görmesine ve ölümüne sebep olmuştur. Kanaatimizce eylemin ağırlığı, doğrudan işverenin kişilik hakkı kapsamındaki bazı duygusal değerlere yönelmiş olması, kedinin bu şekilde ölümü nedeniyle işverenin üzülmüş olmasında şüphe bulunmaması ve çalışma düzenini bozacak mahiyette oluşu bu davranışın sataşma olarak kabul edilmesini gerektirmekte ve bir haklı fesih nedeni olarak işveren için İK m. 25/2-d kapsamında sözleşmeyi derhal fesih hakkı tanımaktadır.

### B. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması (İK m. 25/2-e)

İşçinin işverene karşı kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerden biri de sadakat borcudur. Sadakat borcu işçinin işletme içindeki konumu ve iyiniyet kurallarına göre kendinden beklenen güvenin derecesi ile orantılı olarak işverenin menfaatlerini koruma ve gözetme mükellefiyetini ifade eder<sup>107</sup>. Bu borç, işçinin işverene karşı üstlendiği asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcu yanında bir yan edim yükümlülüğü ve davranış yükümü niteliğindeki edim fiillerini

<sup>105</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 862-863. Örneğin Yargıtay 9.HD., T.14.02.2001, E.2001/1787, K.2001/2667; Yargıtay 9.HD., T.27.01.2021, E.2019/2966, K.2021/2511 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi:13.05.2023).

<sup>106</sup> **Savaş**, s. 89; **Ergin**, s. 75; **Öktem Songu**, s. 123; **Süzek**, s. 698-699. Yazarlara göre işyeri dışında işverene sataşılmış ise bu durum her halükârda haklı fesih nedenidir. Eğer işyeri dışında diğer işçiye yönelik bir sataşma söz konusu olmuş ise bu durumun işyerindeki çalışma düzenini etkilemesi halinde işverenin sözleşmeyi feshetme imkânının bulunduğu kabul edilmelidir. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku Ders Kitabı), s. 257; **Ertürk**, s. 349; **Arslan**, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 77-78.

<sup>107</sup> **Alpagut**, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 24; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 601; **Güven/Aydın**, s. 182; **Kayırgan**, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, C. 20, S. 1, 2014, s. 461.



içerir<sup>108</sup>. TBK m. 396/1 gereğince işçi, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Genel itibarıyla sadakat borcu, işverenin meşru çıkarlarını korumak için işçinin iyiniyet kurallarına göre kendisinden beklenen davranışları yerine getirmesini, bu menfaatleri ihlal edecek nitelikteki davranışlardan ise kaçınmasını gerektirir<sup>109</sup>.

Bir yan edim yükümü ve davranış yükümü niteliğindeki sadakat borcu, bilindiği üzere somut sınırları olmayan geniş kapsamlı bir yükümlülüktür. İşçinin sadakat borcu kanunen, işverenin haklı menfaatleri çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Sadakat borcu kapsamında korunacak işveren menfaatleri ise ölçülülük ilkesine göre belirlenebilir<sup>110</sup>. Buna göre ölçülülük ilkesi çerçevesinde somut olayın özellikleri dikkate alındığında, işverenin haklı menfaati karşısında işçinin buna eş veya daha üstün derecede bir menfaatinin bulunması halinde artık o davranışın, sadakat borcuna uyma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilemeyeceği söylenebilir<sup>111</sup>.

İşçinin davranışının sadakat borcuna aykırılık teşkil etmesi için bu davranışın bir zarara neden olması gerekmeyip işvereni zarar görme riski altına sokması yeterlidir. İşçinin davranışının işyeri sınırları dâhilinde ya da dışında, mesai saatleri içinde veya haricinde gerçekleşmesi yahut işçinin davranışının suç teşkil edip etmemesi sadakat borcuna aykırılık bakımından fark oluşturmaz<sup>112</sup>. Hatta sadakat yükümünü ihlal eden davranış, işveren vekili tarafından talimat olarak verilse bile bu durum işçiyi sorumluluktan kurtarmaz<sup>113</sup>.

İşçinin sadakat borcunun olumlu yönü öğretisi ve Yargıtay tarafından oluşturulan esaslar ile ortaya konurken, olumsuz yönü İK'nın 25/2-e mad-

<sup>108</sup> Oğuzman, s. 67 vd.; Narmanhoğlu, s. 273; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 602; Kayırgan, s. 460; Ertürk, s. 140-144.

<sup>109</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 602; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 303-304; Narmanhoğlu, s. 273; Sümer, s. 74-75; Güven/Aydın, s. 351; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, s. 133; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 103.

<sup>110</sup> Süzek, s. 347-348; Kayırgan, s. 462-463.

<sup>111</sup> Kayırgan, s. 463. Yargıtay kararlarında sadakat borcu "... sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü" olarak açıklanmaktadır. Örneğin bkz. Yargıtay 9.HD., T.12.01.2021, E.2020/8871, K.2021/425 (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 27.05.2023).

<sup>112</sup> Süzek, s. 700; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 304; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 868; Savaş, s. 97; Arslan, s. 86; Kayırgan, s. 463; Ertürk, s. 255.

<sup>113</sup> Kayırgan, s. 463; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 868.

desinde işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışlarda bulunmayacağı esastan hareketle bir takım sonuçlara bağlanmıştır<sup>114</sup>. İK'nın 25/2-e maddesi uyarınca işçi, işverenin güvenini kötüye kullanır hırsızlık veya işverenin mesleki sırlarını açığa vurmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunur ise işveren iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İK'nın 25/2-e maddesinde işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları, işveren için birer haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiş, hükümde sadakat borcu "doğruluk ve bağlılık" kelimeleri ile ifade edilmiş, bu türden davranışlara örnekler verilmiştir<sup>115</sup>. Ancak işçinin sadakat borcunun kapsamını belirlemek, dolayısıyla doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil edecek davranışların tamamını düzenlemek mümkün ve gerekli olmadığından "gibi" ifadesi ile benzeri davranışlar da yaptırma bağlanmıştır<sup>116</sup>. Bu durumda işçinin hangi davranışlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil ettiği ise somut olayın özellikleri, iş hayatının gerekleri, işyerinin özellikler ve güven ilişkisinin zedelenip zedelenmediği dikkate alınarak hâkim tarafından belirlenecektir<sup>117</sup>.

Kanaatimizce bahsi geçen objektif ölçütlerden hareketle Yargıtay'ın "kedi kararına" konu somut olayda işverenin kedisini onun bilgisi ve talimatı dışında işyeri dışına çıkarmak biçiminde gerçekleşen davranışı, doğrudan doğruya dürüst hareket etme yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmektedir. Doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisini zedeleyen böylesi bir davranış, işverenin derhal feshine evleviyetle imkân vermektedir. İşçinin ağır kusurunu oluşturan bu davranış, esasen güven ilişkisini temelinden sarsarak iş ilişkisinin devamını işveren açısından çekilmez kılacak mahiyettedir.

## VII. YEREL MAHKEME KARARININ FESİH NEDENİNİN NİTELİĞİNE ODAKLANMAMIZI SAĞLAYAN YÖNTEM ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Yerel mahkeme tarafından verilen kararda davacının savunmasına işaret edilerek, işyeri çalışanlarından YGM personeli ve antrepo şefinin de olaydan haberdar olduğunun anlaşıldığı, buna rağmen işverenin herhangi bir araştırma yapmadığı, bahsi geçen çalışanların beyanlarının alınmadığı, işve-

<sup>114</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 303.

<sup>115</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 865-866.

<sup>116</sup> Süzek, s. 699-700.

<sup>117</sup> Savaş, s. 97; Arslan, s. 93-94.

rende davacıdan alınan savunmanın gerçeği yansıtmadığı veya geçerli mazeret sayılmayacağı kanısının oluştuğu, bu kanı gereğince iş akdini doğrudan tazminatsız olarak feshettiği, davacının işyerindeki 6 yıl 6 ay 24 günlük kıdemi göz önünde bulundurulduğunda **feshin ölçülü olmadığı**, davacının feshe konu davranışının **davalı işveren tarafından ihtar, uyarı ya da kınama gibi cezalar ile cezalandırılması mümkün iken doğrudan haklı nedene dayanılarak sözleşmenin feshedilmesinin ağır bir yaptırım olduğu** gerekçesine dayanılmış, bu doğrultuda feshin haksız olduğuna hükmedilmiştir.

İşçinin davranışı, bu davranışın mahiyetine göre kimi zaman bir geçerli fesih nedeni bazen de fesih için haklı neden teşkil edebilmektedir. Kanun gerekçesinde geçerli fesih nedeni olarak işçinin davranışlarıyla ilgili verilen bazı örnekler (örneğin işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliği yaratmak) aynı zamanda soyut anlamlarına göre birer haklı fesih nedeni. Bunların geçerli neden mi yoksa haklı neden mi teşkil ettikleri, uyumsuzluğa konu olaya göre yani nedenin somut olarak ele alınması yoluyla belirlenebilir. İşçinin davranışı, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği ağırlıkta ise geçerli bir fesih nedeni teşkil ettiği, ahlak ve iyiniyet kuralları açısından sürdürülmesi beklenemeyecek ağırlıkta ise haklı bir fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmelidir. Bir çok hukuk sisteminde benimsenen ve “beklenemezlik” olarak ifade edilen bu kriter, bildirim süresi içinde işçinin çalıştırılmaya devam edilmesinin işverenden beklenip beklenemeyeceği, diğer bir deyişle sözleşme ilişkisinin derhal sona erdirilmesi gereğinin doğup doğmadığı çerçevesinde işletilmelidir<sup>118</sup>.

Eğer fesih, işçinin davranışlarından kaynaklanıyor ise fesih türünün tespiti bakımından Yargıtay’ın birçok kararında<sup>119</sup> yer verildiği üzere bazı aşamalardan oluşan yöntem izlenebilir. Aslında bu yöntem, feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının ve geçerli nedenle feshin belirli koşullara bağlı olarak yapılıp yapılmadığının tespiti açısından izlenen bir yoldur. Fakat bu yöntemde feshin geçerli nedene mi yoksa haklı nedene mi dayandığı ayrımından hareket edildiği için yargılamada öncelikle fesih nedenine odak-

<sup>118</sup> **Alpagut**, (Haklı - Geçerli Neden Ayrımı), s. 77; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1068-1069.

<sup>119</sup> Yargıtay 9.HD., T.13.01.2020, E.2019/5468, K.2020/116; Yargıtay 9.HD., T.07.09.2015, E.2015/18744, K.2015/24755; Yargıtay 9.HD., T.25.11.2019, E.2019/3480, K.2019/20857; Yargıtay 9.HD., T.09.12.2019, E.2019/4225, K.2019/21916; Yargıtay 9.HD., T.25.11.2019, E.2019/3669, K.2019/20770; Yargıtay 9.HD., T.08.04.2019, E.2018/9463, K.2019/8051 vb. (Lexpera İBB., Erişim Tarihi: 18.06.2023).

lanılmasına, en başta neden yönünden yapılması gereken ayrıma riayet edilmesine olanak sağlamaktadır. Bu sebeple bahsi geçen yöntem, çalışmamızda “fesih nedeninin niteliğine odaklanmamızı sağlayan yöntem” olarak adlandırılmıştır.

Söz konusu yönetime göre davaya konu olayda olduğu gibi işçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini gerektirmektedir. Bu itibarla öncelikle işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenmelidir. Daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. İşçinin iş sözleşmesini ihlal eden davranışının, işverene sözleşmeyi derhal feshetme hakkı verecek ağırlıkta olup olmadığı da incelenmelidir. Daha sonra ise işçinin ihlal ettiği yükümlülüğü, ihlal etmekten kaçınıp kaçınamayacağı tespit edilmelidir. Eğer bu aşamada işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma imkânına sahip olduğu anlaşılır ise fesih yaptırımına başvurmadan önce işçiye uyarıda bulunulup bulunulmadığı, uyarıya rağmen davranışı tekrar etmesi halinde İK m. 19 uyarınca savunması alınarak, iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılmalıdır. Ancak, ağır yükümlülük ihlali nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde (yani işçinin davranışından kaynaklanan nedenin somut olay bakımından haklı fesih nedeni teşkil etmesi durumunda) işçiye uyarı verilmesine gerek yoktur. Buna göre işverene derhal fesih hakkı veren İK. m. 25’te belirtilen hallerden dolayı kural olarak işçiye önceden uyarı verilmesi gerekli değildir.

Yargıtay kararlarında benimsenen yöntemin en önemli aşamalarından biri, hiç kuşkusuz fesih nedeninin ağırlığının belirlenmesidir. Çünkü fesih nedeninin ağırlığı; feshin daha başlangıçta geçerli ya da haklı fesih sayılmasını gerektirebilecek son derece önemli bir göstergedir. İşverenin haklı nedenle fesih iddiası karşısında yerel mahkeme, somut olay bakımından işverenin derhal fesih hakkının doğup doğmadığını; gerçekleştirilen feshin usul açısından da derhal fesih sayılıp sayılmayacağını tespit etmekle görevlidir. Ancak çalışmamıza konu kararın gerekçesine bakıldığında bu hususlara yeterince girilmediği anlaşılmakta, ulaşılan netice itibarıyla gereken incelemenin yapılmadığı sonucuna varılmaktadır.

Diğer yandan kararda bahsi geçen ihtar, uyarı, kınama gibi uygulamalar birer disiplin cezası olup işverenin yönetim yetkisine istinaden disiplin cezası uygulama yetkisini haiz olduğu kabul edilmektedir. Çift karakterli norm özelliği arz eden işten çıkarma ise hem bir hukuki yaptırım hem de bir disiplin cezasıdır. İşveren, İK m. 18/1 veya İK m. 25/2’de düzenlenen ne-

denler gerçekleştiğinde sözleşmeyi feshetme hakkını, hukuki bir yaptırım ve kanundan doğan bir disiplin cezası olarak kullanabilecektir<sup>120</sup>.

İşverenin disiplin cezası uygulaması hususunda iş mevzuatında genel bir düzenleme bulunmamaktadır. İK'daki birkaç madde (m. 18/1, m. 25/2 ve m. 38) dışta bırakılacak olursa Türk hukukunda disiplin cezaları, iç yönetmelik ya da toplu iş sözleşmesine konulan hükümler ile düzenlenmektedir<sup>121</sup>. İşverenin disiplin cezası uygulama yetkisi bakımından genel bir düzenleme bulunmasa da bu yetkiyi bir takım koşullara ve usullere uygun olarak kullanması gerektiği kabul edilmektedir<sup>122</sup>. Bu koşullardan biri de toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelik ile öngörülen disiplin cezasının kaynaklar hiyerarşisine uygun olmasıdır. Yani örneğin iş sözleşmesi ya da iç yönetmelik ile öngörülen bir disiplin cezasının, kanunda öngörülenden daha ağır olması mümkün değildir. Buna karşın işçi lehine olmak üzere kanunda öngörülenden daha hafif bir disiplin cezası, pekâlâ iç yönetmelikte düzenlenebilir<sup>123</sup>.

Eğer İK m. 25/2'de düzenlenen ve somut olay bakımından gerçekleşen fesih nedeni toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ya da iç yönetmelik ile daha hafif bir disiplin cezası olan geçerli fesih yaptırımına tabi kılınmış ise ancak bu durumda işverenin işçi aleyhine olan İK madde 25/2. çerçevesinde yapacağı fesih, haksız fesih<sup>124</sup> olarak nitelendirilmelidir. Çalışmamıza konu kararda, böyle bir düzenlemenin bulunup bulunmadığı anlaşılamamaktadır. Eğer bahsi geçen kaynaklardan birinde böyle bir hüküm var ise ve buna rağmen işveren sözleşmeyi derhal feshetmiş ise bu fesih, haksız fesih olarak kabul edilmelidir. Aksi takdirde işveren feshi İK madde 25/2 çerçevesinde haklı nedene dayandığından, bu durumda işçiye davranışı nedeniyle ihtarda bulunulmasına lüzum yoktur.

Zira feshin haklı nedene dayandığı hallerde iş ilişkisinin devamı çekilmez boyutlara ulaştığı için fesih, son çare olarak uygulanan bir hukuki yaptırım ve disiplin cezasıdır. Bu durumda işverenden daha hafif bir disiplin cezasını uygulamasını beklemek mümkün değildir. Böyle bir beklenti ancak

<sup>120</sup> **Süzek**, Sarper: "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 28, 2011, s. 10-15; **Elbir**, Nazlı: Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s. 49-50.

<sup>121</sup> **Elbir**, s. 70 vd.; **Süzek**, Disiplin Cezaları, s. 12-13; **Süzek**, s. 127.

<sup>122</sup> İşverence işçiye disiplin cezası uygulanabilmesinin koşulları için ayrıca bkz. **Süzek**, Disiplin Cezaları, s. 10-12; **Süzek**, s. 126-129.

<sup>123</sup> **Süzek**, s. 129.

<sup>124</sup> **Süzek**, s. 129.

iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesinin, geçerli nedenle fesih yoluyla sona erdirilmesinde makul ve gerekli görülmektedir. Feshin son çare olması ilkesi, kanunda açıkça ifade edilmese de İK'nın gerekçesinde belirtildiği üzere geçerli nedenle fesihte işverenden beklenen bir davranıştır. Bu durumda işverenin feshe son çare olarak yaklaşması gerekirken, fesihten kaçınma imkânına sahip olunup olunmadığı her zaman araştırılmalıdır. İşveren, geçerli nedene dayanan fesih yoluna başvurmadan önce alabileceği her türden önlemi almış olmalı, örneğin işçinin kusuruna göre başka bir disiplin cezasını uygulaması mümkün ise öncelikle bu yola başvurmalı, disiplini ihlal eden davranış ile uygulanacak disiplin cezasının orantılı olmasına dikkat etmelidir<sup>125</sup>.

Ayrıca bunun için işçinin sözleşmeyi ihlal niteliğindeki davranışının, uygulanacak daha hafif bir yaptırım neticesinde tekrar etmeyeceğine ilişkin objektif beklentilerin de bulunması gerekir<sup>126</sup>. Oysa karara konu olayın gelişimi itibarıyla işverenin sözleşmeyi derhal fesih hakkının doğduğunu, işçinin kusurunun ağırlığı dikkate alındığında, işverenden iş ilişkisine devam etmesinin beklenemeyeceği, dolayısıyla ihtar gibi başkaca bir disiplin cezası uygulamasına gerek bulunmadığı söylenebilir..

Son çare ilkesi (ultima ratio) Alman hukukunda mahkemeler tarafından geliştirilen bir ilkedir<sup>127</sup>. Sonrasında Alman ve Fransız hukuklarında kanuni düzenleme ile uygulama alanı bulan feshin son çare olması ilkesine, Türk hukukunda İK'nın dar anlamda iş güvencesi ve geçerli fesih nedenlerini düzenleyen 18. madde gerekçesinde yer verilmiştir<sup>128</sup>. Öğretide son çare ilkesi ile ölçülülük ilkesinin alt ilkelerinden biri olan gereklilik ilkesinin özdeş olduğu ve aynı anlama geldiği savunulmaktadır<sup>129</sup>. Bunun yanında Alman hukukunda haklı nedenle derhal feshin, başvurulması olanaklı son çare olması gerektiği de kabul edilmektedir. Ancak İK m. 25 hükmünün mevcut halinin feshin son çare olması ilkesi ile uyumlu olmadığı, bu maddenin feshin son çare olması ilkesi ile uyumlaştırılarak yeniden düzenlenmesi gerektiği, aksi takdirde yargı mercilerinin sorun yaşanmaya devam edileceği isabetli olarak dile getirilmektedir<sup>130</sup>.

<sup>125</sup> Elbir, s. 57-58; Çatalkaya, s. 492.

<sup>126</sup> Çatalkaya, s. 492.

<sup>127</sup> Birben, s. 85.

<sup>128</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1052.

<sup>129</sup> Birben, s. 86; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1061.

<sup>130</sup> Çatalkaya, s. 504-505. Alman öğretisinde ileri sürülen bir görüşe göre kanunda düzenlemediği halde feshin son çare olması ilkesinin mahkemeler tarafından işletilmesinin,

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde somut olayda esasen haklı fesih nedeninin tespitine imkân sağlayan beklenemezlik kriterinin işletilmesi gerektiği ortadadır. Buna göre yargılamada somut olayın koşulları bağlamında bir değerlendirme yapılarak öncelikle işçinin borca aykırılık teşkil eden davranışının ağırlığına odaklanılmalı, bu aşamada işçinin davranışının özellikleri ve somut olay bakımından iş ilişkisine etkisi belirlenirken işçinin kusur derecesi, verdiği zararın türü ve ağırlığı, bu davranışın işyeri barışı ve düzenini ne derece etkilediği, taraflar arasındaki güven ilişkisini hangi ölçüde sarstığı değerlendirilmeliydi. Kanaatimizce somut olay bakımından sözleşmenin ihlalinde, işçinin ağır kusurunun bulunduğu ve işverenden bu ilişkiye devam etmesinin beklenemez olduğu dikkate alınmalı ve bu nedenle işçinin genel tutum ve davranışlarına, bu davranışı tekrarlayıp tekrarlamadığına ya da uyarılıp uyarılmadığına vb. bakılmaksızın işverenin derhal fesih hakkının doğduğu kabul edilmeliydi. Başka bir ifadeyle davaya konu olayda olduğu gibi olgunun niteliği bu yönde bir değerlendirmeyi açıkça dışladığında işçinin kıdemi, işyerindeki görevi, önceki tutum ve davranışları, bu davranışın daha önceden tekrarlanıp tekrarlanmadığı veya söz konusu davranış için uyarılıp uyarılmadığı<sup>131</sup> dikkate alınmamalıydı.

#### **VIII. GEÇERLİ NEDENİN YARGISAL DENETİMİNDE BAŞVURULAN BAZI İLKELERİN SOMUT OLAY BAKIMINDAN İŞLETİLİP İŞLETİLEMeyeCEĞİ MESELESİ**

Yukarıda açıkladığımız gerekçeler ile somut olayda işveren feshinin haklı nedene dayandığı kanaatine varmış olmamıza karşın, ne yerel mahkeme ne de Yargıtay aynı kanaatte değildir. Üstelik yerel mahkemenin olayda fesih sebebine yaklaşımı maddi hukuk açısından, geçerli neden kavramı ekseninde şekillenmiştir.

Yargıtay işe iade davalarını temyiz mercii olarak karara bağladığı dönemde, yargısal denetime tabi tuttuğu geçerli neden için bir dizi ilke<sup>132</sup>

---

kanun koyucunun yasa yapmadaki tercihleri üzerinde değişiklik, adeta bozma anlamına geleceği yönündeki açıklamalar için ayrıca bkz. **Birben**, s. 85.

<sup>131</sup> Açıklamaların somut olaya uyarlandığı eser. **Alpagut**, (Haklı - Geçerli Neden Ayrımı), s. 77.

<sup>132</sup> Yargıtay'ın bazı kararlarında işaret edildiği üzere işverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir sebebe dayansa bile ayrıca belirli bazı ilkelere uyması gerektiği yönündeki beklentiye yönelik eleştiriler için ayrıca bkz. **Taşkent**, Savaş: "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, 2011/1, s. 16 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1066-1067.

benimsemiş ve bu ilkelere göre dava konusu olayda geçerli nedenin bulunup bulunmadığını tespit etmiştir. Taraflar, bir süredir işe iade davalarında yerel mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurabilmektedir. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>133</sup> 8/1-a maddesi gereğince işe iade davalarında Yargıtay nezdinde temyiz yolu kapalıdır. Şu durumda işe iade davalarına dair Bölge Adliye Mahkemesi kararları Yargıtay huzuruna taşınmasa da söz konusu ilkeler, Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından kullanılmaktadır. Nitekim feshin son çare olması (ultima ratio), objektif seçim, ölçülülük, menfaatlerin değerlendirilmesi ve tahmin ilkesi geçerli nedenin yargısal denetiminde başvuru ilkelere<sup>134</sup>.

Geçerli nedenin yargısal denetiminde başvuru ilkelere bir kısmı, çalışmamıza konu kararda yerel mahkeme tarafından da kullanılmıştır. Ancak yerel mahkeme kararında, işveren feshinin geçerli nedene mi yoksa haklı nedene mi dayandığı konusuna neredeyse hiç girilmediği, beklenemezlik ilkesinin işletilmediği, bu açıdan ayrıntılı bir inceleme, değerlendirme ve gerekçelendirmeye gidilmediği görülmektedir.

Diğer yandan ölçülülük ilkesinin haklı nedenle derhal fesihte uygulanıp uygulanamayacağı meselesi üzerinde de durmak gerekir. Ölçülülük ilkesi Alman hukuku ve İsviçre hukuku bakımından haklı nedenle derhal fesihte uygulanabilirken<sup>135</sup> İK 25/2. madde kapsamındaki fesihlerde aynı kanaate varmak güçtür. Zira kanun koyucunun İK'nın 25. maddesinde kesin bir katalog şeklinde düzenlediği mutlak fesih nedenlerinin kural olarak işverene iş sözleşmesini sona erdirmeye hususunda kesin yetki tanıdığı ve bu nedenle hâkime menfaat kıyaslaması yapması için izin vermediği kabul edilmektedir. Haklı neden – geçerli neden ayrımının feshe karşı koruma hukukunun temel ilkelerine göre yapılmasına engel teşkil eden bir diğer husus ise ülkemizde iş güvencesi sistemine geçilmesine rağmen aynı şekilde muhafaza edilen kıdem tazminatı kurumudur. İK'nın 25. maddesi ve kıdem tazminatını düzenleyen hüküm kanun koyucu tarafından yeniden ele alınmadıkça, ölçülülük ilkesini haklı nedenle derhal fesihte işletmeye çalışmak sorunlara gebe olacaktır<sup>136</sup>.

Daha önce izah ettiğimiz nedenlerle işçinin davranışı, işverenin bu ilişkiye katlanmasını bekleyemeyeceğimiz ağırlıkta olup İK m. 25/2-d ve İK m.25/2-e çerçevesinde işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı tanımaktadır.

<sup>133</sup> Kanun No: 7036, R.G. Tarih-Sayı:25.10.2017-30221.

<sup>134</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1051 vd.

<sup>135</sup> **Elbir**, s. 313-316.

<sup>136</sup> **Elbir**, s. 333-334.



Yerel mahkemenin yukarıda açıklanan nedenler ile ölçülülük, son çare gibi ilkeleri işletmeye çalışması, Yargıtay'ın ise kararda ifade edildiği üzere kanuni gerektirici sebeplere dayanarak usul ve kanuna uygun görülmesi gerekmesiyle yerel mahkeme kararını onaması isabetli olmamıştır.

### **IX. SÖZLEŞMENİN HAKLI NEDENLE FESHİNDE İŞVERENİN GENEL ANLAMDA EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Somut olay bakımından akla gelen bir diğer soru, sözleşmenin haklı nedenle derhal feshinde işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğüne<sup>137</sup> aykırı davranıp davranmadığıdır. Çünkü davacı işçi iddiasında, başka bir işçinin ısrarı neticesinde kediyi kutuya koyduğunu, kedinin içinde bulunduğu kutuyu işyerindeki araca bıraktığını (bu husus kamera görüntüsü ile sabittir) -olay örgüsünden de anlaşıldığı üzere- kedinin, kutunun içinde işyeri dışına aracın şoförü tarafından çıkarıldığı, hatta ertesi gün kediyi nereye bıraktığını aracın sürücüsünden öğrendiğini ifade etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda maddi hukuk açısından sözleşmenin işverence derhal feshedilmesine olanak tanıyan eylemin, aynı zaman diliminde<sup>138</sup> birden fazla işçinin katılımı ile gerçekleşip gerçekleşmediği önemli bir meseledir. Kaldı ki konu bu yönüyle usul hukuku açısından da önem arz etmektedir. Ancak konunun usul hukuku bakımından önemine maddi hukuk ayağı öncülük ettiğinden, somut olay ilk olarak işverenin derhal fesih hakkını kullanırken genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü altında olup olmaması bakımından ele alınacaktır.

<sup>137</sup> Türk hukuku bakımından işverenin eşit davranma borcunun temelinde Anayasa m. 10 hükmü, hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralının yer aldığı kabul edilmektedir. Anayasa m. 10. hükmü ile işçinin temel hak ve özgürlüklerinden kaynaklanan sebeplerle farklı işleme maruz kalmasına karşı bir koruma öngörülmüş, bu koruma İK m. 5 ile iş hukukunda özel olarak düzenlenmiştir. Sözleşmenin türü kaynaklı ayrımcılık yasağı dışta tutulmak şartıyla İK m. 5'de yer alan düzenlemeler bağlamında ayrımcılık yasağı, temel hak ve özgürlüklerin uygulanmasının temel koşulu olduğu gibi başlı başına bir temel hak ve özgürlük teşkil eder. Bu anlamda işverenin iş ilişkisinde ve dahi sözleşmenin sona ermesinde dil, din, ırk, renk, cinsiyet, gebelik, siyasi düşünce, felsefi inanç, meshep ve sendikaya üyelik gibi sebepler ile ayrımcılık yapamayacağı tartışmadan arı bir konudur. Ancak ayırım yasaklarından başka işverenin bir de genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. **Yenisey Doğan**, Kübra: "İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006, s. 61; **Baysal**, Ulaş: "İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, 2010, s. 61; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 815-816.

<sup>138</sup> Aynı zaman dilimi ifadesi ile kast edilen, işyerinde karşılaştırılabilir durumda olan işçilerin çalışma koşullarının aynı biçimde devam ettiği süredir. **Yıldız**, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 190.

İş hukukunda ayrımcılık nedenleri<sup>139</sup> dışında, işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmektedir. Bilindiği üzere bu yükümlülük, mutlak olarak işverenin tüm işçilere her hal ve koşulda eşit menfaat sağlama zorunluluğu olarak anlaşılabilir. İşverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü, onun işçiler arasında keyfi ve subjektif nedenler ile ayrımcılık yapmaması gerektiğini ifade eder<sup>140</sup>.

İşverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde genel anlamda eşit davranma borcu altında olup olmadığı hususunda Türk iş hukuku öğretisi tarafından farklı görüşler ileri sürülmüştür<sup>141</sup>. Bu görüşleri iki başlık altında toplamak

<sup>139</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlığını taşıyan 5. maddesinin ayrımcılık yasağına ilişkin olduğu ve işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünü kapsamadığı öğretisi tarafından kabul edilmektedir. Oysa Yargıtay bu maddeyi, işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünü kapsayacak şekilde anlamakta ve uygulamaktadır. **Sur**, Melda: "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, s. 36. Yazar, İK 5. maddenin lafzına bakıldığında sadece ayırım yasaklarını düzenlediği sonucuna varılabileceğini, ancak madde gerekçesinde işverenin işe almadan başlayarak, tüm çalışma koşulları yönünden eşit davranma yükümlülüğüne dikkat çekildiği, eşit davranma borcunun en önemli dayanağının Anayasa'nın 10. maddesi olmasına karşın, İK 5. maddenin salt ayrımcılık yasaklarını kapsadığını söylemenin güç olduğunu ifade etmiştir. **Çatalkaya Ugan**, Deniz: "İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı", Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, s. 864.

<sup>140</sup> **Tuncay**, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982, s. 6 vd.; **Yenisey Doğan**, Kübra: "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 7, 2005, s. 979; **Uşan**, Fatih: "İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 8, 2005, s. 1626; **Çatalkaya**, (Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni), s. 862.

<sup>141</sup> Konu Alman öğretisinde de tartışmalıdır. Alman öğretisinde çoğunluğu oluşturan klasik görüşe göre genel eşit işlem ilkesi, sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda kural olarak uygulanmaz. Zira fesih hakkı, yenilik doğuran bir hak olup bu hak kullanılırken her özel durum kendi şartları çerçevesinde incelenmelidir. Çoğunluk görüşten ayrılan bir diğer görüşe göre işçi açısından somut koşulların değerlendirilmesi gerekse bile sözleşmenin sona erdirilmesinde işverenin geniş bir takdir yetkisi bulunduğundan, eşit işlem ilkesinin nadir hallerde uygulanabileceğini kabul etmek gerekir. Ayrıca eşit işlem ilkesinin uygulanabilmesi için bir topluluğun varlığı gereklidir. Fesih doğası gereği bireysel bir işlem olduğu halde, kimi zaman bir topluluğu ilgilendirebilir. Bu görüşü savunan bir diğer yazarlara göre birden fazla işçinin katıldığı bir olay nedeniyle sözleşmenin feshedilmesinde, eşit işlem ilkesinin uygulama alanı bulacağı bir topluluk mevcuttur. Fakat sözleşmenin sona erdirilmesinde eşit işlem ilkesinin uygulama alanı bulabilmesi, bu ilkenin mutlak bir eşitlik biçiminde anlaşılabilmesi anlamına gelmez. Sözleşmenin feshinde eşit işlem ilkesinin sınırlı bir uygulama alanı bulunmaktadır. Sözleşmenin feshinde eşit davranma ilkesi, işverenin objektif ve haklı bir neden bulunmaksızın keyfi nedenlerle yahut kötü-

mümkündür. Bir görüşe göre iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>142</sup>. Bizim de katıldığımız bir diğer görüş, iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğunu kabul etmektedir. Bu kanaatte olan yazarlar, doğrudan ya da dolaylı olarak söz konusu yükümlülüğün mutlak şekilde eşit davranma gerekliliği olarak anlaşılamayacağını ifade etmektedir<sup>143</sup>. Yargıtay ise 4857

niyetli olarak topluluğu oluşturan bazı işçilerin sözleşmelerini sona erdirirken, diğerlerinin sözleşmelerini sona erdirmemesi anlamına gelir. **Yenisey**, (Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcu), s. 61-62.

<sup>142</sup> Yazar, haklı nedenle derhal fesih halinde de işverenin istediği işçinin sözleşmesini feshedebileceğini ifade etmektedir. **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2004, s. 164. Yazar, özellikle sözleşmenin haklı nedenle feshinde kural olarak işverenin eşit davranma borcunun bulunmadığı görüşündedir. **Uşan**, s. 1630-1632. Yazarlar benzer şekilde sözleşmenin haklı nedenle derhal feshinde kural olarak eşit davranma yükümlülüğünün bulunmadığını savunmaktadır. **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 146. Yazarlar, işverenin eşit davranma borcunu geçerli nedenle fesih kapsamında ele almış ve açıklamışlardır. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 539 vd.

<sup>143</sup> Yazara göre eşit davranma borcunun, feshe imkân veren haklı nedenin işverence sözleşmesi feshedilecek işçiler arasında keyfi ayırım sayılacak biçimde kullanılamaması bakımından, özellikle olağanüstü fesihte önem arz ettiği düşünülmektedir. **Tuncay**, s. 213-214. Yazara göre birden fazla işçi, davranışları ile geçerli veya haklı fesih nedeni oluşturmuşlar ise işveren her durumda bu şekilde davranan tüm işçilerin sözleşmelerini feshetmek zorunda değildir. Ancak bu davranışta bulunan işçilerden sadece birinin ya da bir kısmının sözleşmesini feshediyor ise yapacağı tercihin olayın özelliğine göre hakkaniyete, yani aslında genel anlamda eşit davranma borcuna uygun olması gerekir. **Süzek**, s. 466. Yazara göre sözleşmenin feshinde eşit işlem ilkesi, sınırlı bir uygulama alanı bulmaktadır. Birden fazla işçinin karıştığı bir olayda, işverenin mutlak surette olaya katılan tüm işçilerin sözleşmesini feshetmesi gerektiği söylenemez. Bu durumda her bir işçi açısından sözleşmenin feshinin geçerliliği yahut haklılığı değerlendirilirken, o işçinin durumu ve diğer işçiler karşısındaki konumu esas alınmalıdır. **Yenisey**, (Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcu), s. 61 vd.. Yazar, işverenin eşit davranma borcunun genel bir yükümlülük olduğunu, tüm işçilerine mutlak şekilde eşit davranma yükümlülüğü biçiminde anlaşılmasını gerektirecek mutlak bir borç niteliği arz etmediğini ifade etmektedir. İşverenin, keyfi bir ayırım yapmadıkça ve ayrımcılık yasaklarına aykırı davranmadıkça, sözleşmesini sona erdireceği işçiyi serbestçe belirleyebileceğini savunmaktadır. Ancak genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranışı haklı kılan nedenler için orantılılık ilkesinin aranması gerektiğini kabul etmekte ve fakat bu durumda aranacak orantılılık ilkesinin, ayrımcılık yasaklarına nazaran daha gevşek nitelikte olduğunu dile getirmektedir. **Yenisey**, s. 996-997. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde önem arz eden hususun, iş ilişkisine devam etmenin artık işverenden beklene-memesi olduğuna işaret eden Yazar, bu konuda işverenin kendisinin karar verebileceğini, fakat bu serbesti çerçevesinde işverence gerçekleştirilen feshin, genel anlamda eşit davranma borcunu ihlal etmemesi gerektiğini savunmaktadır. Birden fazla işçiyi ilgilendiren bir haklı neden söz konusu olduğunda, bu işçilerden birinin ya da bir kısmının sözleşmesi feshedilirken diğerlerinin sözleşmesinin feshedilmemesi, ancak işverenin eşit

sayılı İş Kanunu öncesi dönemde verdiği kararlarda, ağırlıklı olarak işverenin haklı nedenle fesih yoluna başvururken eşit davranma yükümlülüğü altında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonraki tarihli bazı kararlarda ise somut olayın gerçekleşme koşullarına göre farklı yönde hüküm tesis ettiği de görülmektedir<sup>144</sup>.

Bu bakımdan çekişmeye konu olayı değerlendirecek olursak, eğer davacı işçi iddia ettiği gibi bir başka işçinin ısrarı neticesinde kediye kutuya koyup işyeri dışına çıkarılmasını sağladı ise bu hususun da aydınlatılması gerekirdi. Hatta kutuyu araç ile işyeri dışında bir yere götüren ve kediye orada bırakan araç şoförünün, işverenin işçisi olup olmadığı; olayda aktif rol aldığı göz önünde bulundurularak ayrıca tespit edilmeliydi. Maddi hukuk bakımından işverenin, sözleşmenin haklı nedenle feshinde genel anlamda eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı yönündeki görüşlerden hangisine katıldığınıza göre netice değişiklik arz edecektir. Bu değişiklik ise konunun usul hukuku yönünü de etkileyecektir.

Eğer fesih hakkının kullanılmasında, işverenin genel anlamda eşit davranma borcunun bulunmadığı görüşüne katılır isek olaya birden fazla işçinin karışıp karışmadığı önem arz etmeyecek, bu durum ne maddi hukuk ne de usul hukuku bakımından bir sorun teşkil etmeyecektir. Oysa birden fazla işçinin olaya katılımının söz konusu olması ve işverenin bu olay nedeniyle derhal fesih hakkını kullanması halinde, genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü altında bulunduğu görüşüne katılır isek işverenin her şeyden önce

---

davranmamasını mazur gösteren haklı bir gerekçenin varlığı durumunda genel anlamda eşit davranma borcunun ihlal edilmediğini gösterir. **Baysal**, s. 85. Yazar, İK 5/6. madde hükmü uyarınca işverenin sözleşmenin feshinde eşit davranması gerektiğini, ayrımcılık yasakları çerçevesinde işçiler arasında ayırım yapılamayacağını, bununla birlikte işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna işaret ederek, farklı muameleyi makul kılan durumlarda ayırımdan söz edilemeyeceğini ifade etmiştir. **Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 110. Yazarlara göre mutlak ayırım yasakları söz konusu olduğunda, işverenin eşit davranma borcu fesih hakkının kullanılmasına doğrudan etkilidir. Aynı zaman diliminde aynı davranışı gerçekleştiren, aynı kusurlu eyleme katılan işçiler arasında iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde, genel anlamda eşit davranma borcu dolaylı olarak uygulama alanı bulacaktır. Bu durumda işveren, aynı eyleme katılan tüm işçilerin sözleşmelerini feshetmek zorunda değildir. Ancak bu durum, söz konusu işçiler arasında keyfi bir ayırım yapabileceği anlamına gelmez. Eğer işveren, bu işçilere sözleşmelerin sona erdirilmesi açısından farklı davranmış ise objektif olarak bu davranışı haklı kılan bir nedenin varlığı halinde artık genel anlamda eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilemez. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 816-819; **Yıldız**, s. 257.

<sup>144</sup> Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşünü yansıtan bazı karar örnekleri için ayrıca bkz. **Baysal**, s. 86-87.

neden işçilerden birinin sözleşmesini derhal feshederken, diğerlerinin sözleşmesini feshetmediği, yani sözleşmelerin sona erdirilmesi açısından farklı davranışı objektif olarak haklı kılan bir nedenin bulunup bulunmadığının tespiti gerekecektir.

Bununla birlikte işçilerden birinin açık şekilde daha kusurlu olması, diğer bir deyişle daha fazla sorumlu olması söz konusu ise bu kez daha az kusurlu olanın veya olanların da sözleşmelerinin feshedilmesi eşitlik ilkesinin temelinde yatan adalet ve hakkaniyete uygun düşmeyecektir<sup>145</sup>. İşverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü, farklı davranışı objektif olarak haklı kılan nedenlerin varlığı halinde, aslında aynı durumda olmayan işçilere farklı davranmayı gerektirmektedir<sup>146</sup>. Farklı olana farklı muamele edilmesi de eşitlik ilkesinin bir gereğidir<sup>147</sup>. Somut olayda davacı işçinin kamera kayıtları<sup>148</sup> ve ikrarı<sup>149</sup> ile sabit eylemine istinaden davalı işverenin, kusuru-

<sup>145</sup> **Süzek**, s. 467; **Yenisey** (Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcu), s. 64-65; **Yıldız**, s. 586 vd. Genel anlamda eşit davranma borcu, işverenin işçileri arasında farklı uygulamalar yapmasını yasaklayan bir borç olmayıp işverenin uygulama farklılığını objektif, tutarlı ve denetlenebilir gerekçeler ile temellendirmesinin arandığı bir borçtur. İşveren, aynı veya benzer durumda olmayan işçiler açısından eşit uygulama yapmakla yükümlü olmadığı gibi farklı uygulamayı gerekçelendirmesi de gerekmez. Eşit davranma ilkesi bilakis, objektif olarak farklı durumda bulunanlara farklı işlem yapılmasını gerektirmektedir. **Çatalkaya**, (Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni), s. 879.

<sup>146</sup> **Çatalkaya**, (Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni), s. 870.

<sup>147</sup> **Sur**, s. 40.

<sup>148</sup> İşyerinde alınan kamera kayıtları, bilhassa feshin haklı nedene dayandığı iddiasında olgunun ispatı için kullanılmaktadır. Yargıtay kararlarında da işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarının ispatı için diğer deliller ile desteklenen kamera kayıtlarının, feshin haklı nedene dayandığını ispatlayan bir fonksiyonunun bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak kamera kayıtlarının incelenmesi neticesinde feshi haklı çıkarabilecek davranışların tespit edilmiş olması yeterli olmayıp bu davranışın aynı zamanda güven duygusunu zedelediği sonucuna da varılabilmelidir. Kamera kayıtlarının delil olarak kullanılmasında dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, bu kayıtların elde edilme şeklidir. HMK'nın 189/2. maddesinin mefhumu muhalifinden, ancak hukuka uygun olarak elde edilmiş delillerin, dolayısıyla kamera kayıtlarının mahkeme tarafından bir olgunun ispatında dikkate alınabileceği kabul edilir. **Kemer**, Nurten: İş Yargılamasında İspat ve Deliller, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s. 144-146. Somut olayda davalı işverence delil olarak sunulan kayıtların, güvenlik kamerası görüntüleri olduğu anlaşılmaktadır.

<sup>149</sup> Günümüzde ikrarın kesin delil olup olmadığı tartışmalıdır. İkrarın niteliği hakkında görüşler için ayrıca bkz. **Kemer**, s. 67-68. İkrar, taraflardan birinin aleyhine olarak ileri sürülen bir olayın doğruluğunu mahkemeye beyan etmesi anlamına gelir. Bizim de katıldığımız görüşe göre bu beyan diğer tarafı ispat yükünden kurtaracağından, ikrara konu olayın ispatına gerek kalmaz. İkrar, HMK'da deliller arasında sayılmamıştır. Bununla birlikte kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda ikrar, hâkimi bağlamaz.

nun/sorumluluğunun ağırlığı nedeniyle sadece bu işçinin sözleşmesini feshetmesinin, genel anlamda eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmediği sonucuna dahi varılabilir. Hatta davacı vekilinin kötüniyet tazminatı talebine karşın, yerel mahkemenin sadece ihbar ve kıdem tazminatına hükmettiği kararında, işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığına yönelik herhangi bir değerlendirmeye yahut tespite yer verilmediğini ayrıca belirtmek isteriz.

#### X. TARAFLARCA GETİRİLMESİ İLKESİ VE HÂKİMİN DAVAYI AYDINLATMA ÖDEVİ BAĞLAMINDA YEREL MAHKEME KARARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin son fıkrasında ispat yükünün kimde olacağı özel olarak düzenlenmiştir. Ancak öğretilerdeki genel kabule göre İK 5. madde, ayrımcılık yasaklarına ilişkin olup -sözleşmenin türüne dayalı ayrımcılık hali hariç- işverenin genel anlamda eşit davranma borcunu kapsamamaktadır. Bu kabulden hareketle İK 5/7. maddede yer verilen “20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur” biçimindeki düzenlemenin, davaya konu somut olay bakımından uygulama imkânı bulamayacağı, olgunun ispat açısından genel kurallara tabi olduğu sonucuna varılacaktır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun<sup>150</sup> (HMK) 190. maddesi uyarınca “ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir”. Kendisine ispat yükü düşen taraf, iddiasını ispat edemez ise kendisine ispat yükü düşmeyen diğer tarafın onun iddiasının aksini ispat etmesine gerek bulunmamaktadır. Karşı ispat faaliyeti için kanıt sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz. Dolayısıyla kural olarak işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiğini ispat yükünün, bu olguya bağlanan hukuki neticeden kendi lehine hak çıkaran işçiye ait olduğunu kabul etmek gerekecektir. Bu durumda işçinin ispat yükünü ortadan kaldıran veya hafifleten bir hüküm de bulunmamaktadır.

**Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özeker**, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 343-344. Taraflarca getirilme ilkesinin uygulandığı davalarda ikrar, ikrar eden taraf aleyhine kesin delil teşkil eder. Hâkim de ikrar ile bağlıdır. **Kuru**, Baki: İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s. 247-250.

<sup>150</sup> Kanun No: 6100, R.G. Tarih-Sayı:04.02.2011-27836.

Yerel mahkeme ise “... *davacının savunma yazısında adı geçen YGM Personeli ... ile olaydan bilgisi olduğu ve Antrepo Şefi olarak çalıştığı anlaşılan ...'ün, davacının savunması doğrultusunda işverence beyanı alınması gerekirken, işverence hiçbir şekilde bu yönde araştırma yapılmadan, davacının savunmasının gerçeği yansıtmadığı ve/veya geçerli mazeret sayılmayacağı kanısına*” varmış, bu nedenle doğrudan iş akdinin tazminatsız olarak feshedilmesini ağır bir yaptırım olarak değerlendirmiş ve feshin haksız olduğuna hükmetmiştir.

Oysa somut olayda işverenin diğer işçilerin sözleşmelerini feshetmeye gerek olmadığı kanaatine varması, muhtemeldir ki bu nedenle bahsi geçen işçilerin beyanlarına başvurmadığı, davacı işçinin kusurlu eyleminin kamera görüntüsü ve ikrarı ile sabit olması nedeniyle başkaca bir araştırma yapma ihtiyacı duymadığı düşünülebilir.

Yerel mahkemenin özellikle bu gerekçeden hareketle hüküm tesis etmesi, esasen iş yargılamasında da geçerli olan taraflarca getirilme ilkesiyle<sup>151</sup> çelişmektedir. Davacı işçi, işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davrandığını iddia ediyor ise (davacı işçinin savunması ile davacı vekilinin ayrıca kötüniyet tazminatı talep etmesi dikkate alındığında) yine aynı ilke gereğince bu olguyu ispatlayacak dava malzemelerini de mahkemeye bildirmelidir. İşverenden ise savunmasını dayandırmadığı olguları ileri sürmesi beklenemeyecektir.

Diğer yandan davayı aydınlatma yükü kapsamında tarafların kendi hukuki himaye istemleri ile örtüşmeyen delillerin toplanmasına ve gerçeğe ulaşılmasına katkıda bulunmaları gerektiği kabul edilse<sup>152</sup> de medeni usul hukuku öğretinde baskın görüş, genel bir usuli aydınlatma ödevi olarak nitelendirilebilecek, iddia ve ispat yükünü taşımayan tarafa dava malzemesinin toplanmasına katkıda bulunma biçiminde genel bir yükümlülük yüklenemeyeceği yönündedir<sup>153</sup>. Çünkü bu mahiyette bir yükümlülüğün kabulü, taraf-

<sup>151</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 192; Taraflarca getirilme ilkesi, davanın ve savunmanın dayanağını oluşturan olgu ve delillerin, dava malzemesinin taraflarca mahkemeye bildirilmesini ifade eder. HMK 25. maddede düzenlenen taraflarca getirilme ilkesi iş yargılamasında da kural olarak geçerlidir. Buna göre davacı, talep sonucunu haklı gösterecek olguları mahkemeye sunmalıdır. Davalı da savunmasını dayandırdığı itiraz ve def'ileri haklı gösterecek olguları ileri sürmelidir. **Akpolat Köme**, Ayşe: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 232-233; **Kar**, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 69-70.

<sup>152</sup> **Erdönmez**, Güray: Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 61.

<sup>153</sup> **Börü**, Levent: Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 111-112; **Bilgiç**, Basri, Hasan: Medeni Usul Hukukunda Delillerin

larca getirilme ilkesinin göz ardı edilmesine ve re'sen araştırma ilkesinin medeni yargılamada egemen hale gelmesine neden olacağı<sup>154</sup> gibi kimsenin kendi aleyhine delil getirmeye zorlanamayacağı kuralının da ihlali neticesini doğuracaktır<sup>155</sup>. Kanaatimizce işverenin dosyada adı geçen diğer işçilerin ifadesine başvurmamış olmasını, davacı işçinin ihtiyaç duyduğu bir ispat aracı olarak nitelendirmek ve davalı işverenin bir nevi delillerin ileri sürülmesine katkıda bulunma yükünü ihlal ettiği sonucuna ulaşmak suretiyle hüküm tesis etmek, taraflarca getirilme ilkesinin sınırları bakımından son derece sorunludur.

Zira ne dürüst davranma ve doğruyu söyleme yükümlülüğünü düzenleyen HMK m. 29 ne de cevap dilekçesinin içeriğinin düzenlendiği HMK m. 129/1-d'ye göre bir tarafın kendi aleyhine ileri sürülen dava olguları hakkında açıklama yapmak zorunda olduğu neticesine ulaşılamaz<sup>156</sup>.

Bu yönüyle konuyu hâkimin davayı aydınlatma ödevi bağlamında değerlendirmek gerekir. Medeni usul hukukunda kural taraflarca getirilme ilkesi olsa da bu ilkenin vazgeçilmez, mutlak ve sınırsız olduğu söylenemez. Bu ilkenin sınırlarını belirleyen başka bazı ilke ve kurallar mevcuttur. Bunlardan biri de hâkimin davayı aydınlatma ödevidir<sup>157</sup>. Hâkimin davayı aydınlatma ödevinin düzenlendiği HMK m. 31'e göre "*hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir*". Madde hükmünün kaleme alınış biçiminden açıklama yaptıрма, soru sorma veya delil gösterilmesini isteme bakımından hâkime bir serbestlik tanındığı izlenimi uyansa da gerektiğinde söz konusu faaliyetlerin yerine getirilmesinin hâkim için bir ödev olduğu kabul edilmektedir<sup>158</sup>. Hâkimin davayı aydınlatma ödevinin

İleri Sürülmesi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2018, s. 48-49; **Erdönmez**, s. 52; **Yardımcı**, Emre Taner: Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 170-171.

<sup>154</sup> **Börü**, s. 111; **Bilgiç**, s. 49.

<sup>155</sup> **Bolayır**, Nur: Hukuk Yargılamasında Delillerin Toplanması ve Tarafların ve Hâkimin Rolü, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 63; **Börü**, s. 111; **Bilgiç**, s. 49.

<sup>156</sup> **Yardımcı**, s. 175.

<sup>157</sup> Taraflarca getirilme ilkesi hâkimin soru sorma ve davayı aydınlatma ödevi ile yumuşatılmıştır. **Kar**, s. 73; **Akputat**, s. 233. Hâkimin davayı aydınlatma ödevinin, taraflarca getirilme ilkesi karşısındaki durumu hakkında görüşler için ayrıca bkz. **Karaaslan**, Varol: Medeni Usul Hukukunda Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s. 108-112.

<sup>158</sup> **Bolayır**, s. 139-140; **Karaaslan**, s. 17-18; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 196. Maddi olgu bakımından örneğin, fesih hakkında tarafların ve tanıkların beyanları çelişkili ise



amacı, doğru hüküm verilmesi ve maddi gerçeğe ulaşılabilmesidir. Zira davayı aydınlatma ödevi sayesinde hâkim, iddia ve savunmanın doğru ve tam olarak anlaşılmasını sağlayacaktır<sup>159</sup>.

Hâkim, yalnızca tarafların ileri sürdükleri olgulara zımnem dâhil olan olguların getirilmesini isteyebilecektir. İleri sürülen olgulara zımnem dâhil olan ve fakat taraflarca açık şekilde bildirilmemiş olan olgular, tarafların dinlenilmesi yoluyla dava kapsamına alınabilecek, böylece olguların ileri sürülmemeleri sebebiyle oluşan belirsizlik ve eksiklikler giderilebilecektir. Olgular için geçerli olan bu durum, hükümdeki ifadeden hareketle deliller bakımından da geçerlidir. Ancak hâkim istediği her delilin değil yalnızca dava dosyasından anlaşılabilen, tarafların iddia ve savunmaları kapsamında kalan, uyumsuzluğun çözümü için gerekli gördüğü delillerin gösterilmesini talep edebilir<sup>160</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bazı kararlarında iş hukukunun hem özel hukuk hem de kamu hukuku karakteri taşıması, iş yargısının kamu hukuku özelliği de gösteriyor olması sebebiyle bu alanda hâkimin davayı aydınlatma ödevinin, taraflarca getirilme ilkesine ağır bastığını ifade etmiştir. Hukuk Genel Kurulu bu kararlarda hâkimin olayı aydınlatmak ve gerçeğe ulaşabilmek için delil ikamesi isteyebileceği, davanın her aşamasında iki tarafın iddiaları kapsamında olmak üzere tarafları dinleyeceği ve gerekli delillerin gösterilmesini emredebileceği, mahkemenin taraflara belirli bir delili hatırlatamayacağı fakat talep edileni netleştirmesi ve aydınlatması gerektiğine işaret etmiştir<sup>161</sup>. Yargıtay, taraflar arasındaki uyumsuzluğun iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip edilmediği noktasında toplandığı davaya ilişkin kararında da hâkimin aydınlatma ödevine dikkat çekerek, olay ile ilgili olarak müşteki konumunda olan çalışanın ifadesi dışında net bilgi taşıyan bir delilin bulunmadığı, bu haliyle feshe sebep gösterilen olayın tam olarak aydınlatılmadığı, HMK m. 31 hükmü dikkate alınarak servis müdürü ...'ın tanık olarak ifadesine başvurulması gerektiği, hatta daha önce dinlenen ve görgüye dayalı ifadeleri bulunan taraf tanıklarının yüzleştirilmesi sağlanarak feshe sebep teşkil eden olayın kuşkuya yer vermeyecek şekilde ortaya kon-

---

hâkim tarafından ayrıntılı tanık beyanları alınmalıdır. Zira tanık beyanlarındaki çelişkinin giderilmesi hâkimin aydınlatma görevi kapsamında yer alır. **Kar**, s. 92-93.

<sup>159</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 196; **Akpulat**, s. 235.

<sup>160</sup> **Bolayır**, s. 142-147; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 196.

<sup>161</sup> Yargıtay HGK., T.20.02.2013, E.2012/843, K.2013/253; Yargıtay HGK., T.14.05.2014, E.2013/1920, K.2014/666 (Lexpera İBB, Erişim Tarihi: 24.11.2023).

ması ve sonuca göre sözleşmenin işverence haklı sebeple feshedilip feshedilmediğinin belirlenmesinin gerektiği ifade edilmiştir<sup>162</sup>.

Netice itibarıyla kedinin işyeri dışına çıkarılması fiiline birden fazla işçinin katılıp katılmadığı hususunun açık olmadığı, hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında bu konuyu açıklığa kavuşturma yükümlülüğünün bulunduğu, ancak bu şekilde maddi gerçeğe ulaşılması ve doğru hüküm verilebilmesi mümkün iken karardan anlaşıldığı üzere yerel mahkemenin aksi yönde hareket etmesi sebebiyle hükmün usul hukuku açısından da isabetli olmadığı kanaatindeyiz.

### SONUÇ

Bu çalışmanın hareket noktasını oluşturan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.11.2018 tarih, E. 2015/24613 ve K. 2018/21783 sayılı kararına konu somut olayda, işverenin işyerinde bakmayı tercih ettiği ev kedisinin, güvenlik kamera kayıtları ve ikrarı ile sabit olduğu üzere davacı işçi girişimiyle işyeri dışına çıkarılması ve neticede zarar görerek yaşamını yitirmesi söz konusudur. Davalı işveren, böyle bir çalışanın işyerinde istihdam edilmesinin mümkün olmadığı kanısıyla sözleşmeyi derhal feshetmiştir. Davacı işçi ise iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek işçilik alacakları yanında ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı talebinde bulunmuştur. Yerel mahkeme, feshin haklı nedene dayanmadığına kanaat getirip davalı aleyhine ihbar ve kıdem tazminatına hükmederken, Yüksek Mahkeme özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesi gerekçesiyle oyçokluğu ile hükmün onanmasına karar vermiştir.

Hayvanların korunmasına dair kurallar, onların acı çekme yetisine sahip olmaları nedeniyle korunmaları gerektiği gerçeğine dayanır. Pek çok ülkede hayvanları koruma kanunları, 1950'li yıllarda kabul edilmiştir. Ülkemizde ise hayvanların korunmasına ilişkin ilk müstakil kanun (5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu - HKK) 2004 yılında yürürlüğe konulmuştur. HKK'na göre ev hayvanı; evde, işyerinde veya arazide özel ilgi ve refakat amacıyla korunan, bakımı ve sorumluluğu sahibi tarafından üstlenilen hayvanlardır. Çalışmamıza konu olayda bahsi geçen ve işveren tarafından işyerinde bakımı üstlenilen sahipli kedi de ev hayvanlarına ilişkin ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerin korunması kapsamındadır.

Sahiplenenin korunmaya değer menfaati, sahiplenilen hayvan üzerindeki hakkın niteliği ile ilişkilidir. Ev hayvanı üzerindeki hakkın niteliği

<sup>162</sup> Yargıtay 22.HD., T.03.12.2012, E.2012/7584, K.2012/27072 (Legalbank, Erişim Tarihi: 24.11.2023).

konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bizim de katıldığımız görüşe göre ev hayvanları özgür ve duyarlı varlıklar olduğundan, sahiplenenin hayvan üzerindeki hakkı mülkiyet hakkı olmayıp bir nevi vesayet hakkıdır. Diğer hayvan türlerine nazaran insanlar ile sahiplendiği evcil hayvan arasında, duygusal yönü bulunan ve günümüzde son derece olağan karşılanan bir bağ bulunmaktadır. Psikoloji alanındaki çalışmalar göstermektedir ki evcil hayvan ve onu sahiplenen insan arasındaki ilişki, bakım veren ile bebek/çocuk arasındaki bağlanmaya benzer şekilde kurulmaktadır. Bu nedenle evcil hayvandan ayrılmanın sahiplenende kaygıya, yaşamını yitirmesinin ise yasa neden olduğu kabul edilmektedir. Dava konusu somut olayda da evcil bir hayvanı sahiplenerek işyerinde bakımını üstlenen işverenin, bu hayvan ile arasında kurulan duygusal bağı görmezden gelmek, istihdam ettiği işçinin kabul edilemez eylemi neticesinde kedinin yaşamını yitirmesinin onda kaygıya ve yasa neden olmayacağını düşünmek mümkün değildir. İşyerinde bakımını üstlenen işveren ile kedi arasında kurulan duygusal bağ nedeniyle kediyeye yönelik bu tarz müdahalelerin, işverenin kişilik hakkına saldırı mahiyetinde olduğu ortadadır. Üstelik işçi, doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışı ile sadece işverenin kişilik hakkını değil aynı zamanda canlı ve duyarlı bir varlık olan kedinin hukuken korunan yaşama hakkını da ihlal etmiştir.

Çekişmeye konu olayda kişilik hakkı ihlali biçiminde ortaya çıkan bu durumun, işveren için sözleşme ilişkisinin devamını çekilmez kıldığı ve işçinin davranışının iş ilişkisinin güven temelini çökerttiği açıktır. Dolayısıyla davacı işçinin kamera kayıtları ve ikrarına göre sabit, objektif iyiniyet kuralları aykırılığı aleni olan eyleminin, işverene İK 25/2. maddede iyiniyet kurallarına yapılan genel atıf ile sözleşmeyi derhal feshetme imkânı tanıdığı kabul edilmelidir. Bununla birlikte kanaatimizce somut olay bakımından işçinin işverene sataşmasının hüküm altına alındığı İK 25/2-d. maddesi ile işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasını düzenleyen İK 25/2-e maddesi de işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı tanımaktadır.

Yerel mahkeme verdiği kararın gerekçesinde, davacının savunmasında yer verdiği ifadelere işaret ederek işverenin herhangi bir araştırma yapmadan, olaya karıştığı iddia edilen diğer bazı işçilerin beyanlarını almadan davacı işçinin sözleşmesini feshetmesinin, işçinin işyerindeki kıdemi dikkate alındığında ölçülü olmadığını, davalı işverenin uyarı, kınama gibi cezalar vermesi mümkün iken doğrudan haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesinin ağır bir yaptırım olduğunu belirtmiştir. İşçinin davranışı, kimi zaman geçerli bir fesih nedeni; bazen de fesih için haklı neden teşkil edebilmektedir. Eğer somut olayda olduğu gibi işçinin davranışı, ahlak ve iyiniyet kuralları açısın-

dan iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği ağırlıkta ise bu davranış haklı bir fesih nedeni teşkil edecektir. “Beklenemezlik” olarak ifade edilen bu kriter gereğince, geçerli nedenle fesihten farklı olarak artık işçiye ihtar, uyarı vb. türden disiplin cezası verilmesine gerek olmaksızın sözleşme derhal feshedilebilir. Diğer yandan, dava konusu olayda olduğu gibi olgunun niteliği böyle bir değerlendirmeyi açıkça dışladığında, işçinin kıdeminin, önceki tutumunun ve bu davranış için uyarılıp uyarılmadığının dikkate alınmaması gerekir.

Söz konusu sebeplerle işveren feshinin haklı nedene dayandığı kanaatine varmamıza karşın, yerel mahkeme ve Yüksek Mahkeme aynı kanaatte değildir. Kararda işveren feshinin geçerli nedene mi yoksa haklı nedene mi dayandığı konusuna neredeyse hiç girilmeden, beklenemezlik kriteri işletilmeksizin, ayrıntılı bir değerlendirme ve gerekçelendirmeye gidilmeden feshin haksız olduğu ifade edilmiştir.

Davacı işçinin, işyerinde görev yapan başka bazı işçilerin olaya dâhil olduğu iddiası ise kararı hem maddi hukuk hem de ispat hukuku açısından ilgilendiren bir meseledir. Zira Türk iş hukuku öğretisinde de çoğunluk görüşe göre işverenin sözleşmenin feshinde genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmektedir. Böylece somut olaya söz konusu işçilerin dâhil olup olmadığının açıklığa kavuşturulması gerekir. İK madde 5’in işverenin genel anlamda eşit davranma borcunu kapsamadığı kabulüne ve davayı aydınlatma ödevine rağmen mahkeme, bu durumun tespiti için herhangi bir girişimde bulunmamış, işverenin gerekli araştırmayı yapmadığı gerekçesiyle feshin haksız olduğuna hükmetmiştir. Kaldı ki genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü gereğince işverenden, farklı davranışı objektif olarak haklı kılan nedenlerin varlığı halinde aynı durumda olmayan işçilere farklı davranması beklenecektir.

## KAYNAKÇA

- Arı**, Benan: “Türk ve Fransız Hukuklarında Hayvanların Saklama Sözleşmelerine Konu Edilmesi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, 2020, s. 59-78.
- Arıcı**, Kadir: Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.
- Arslan**, Ramazan: Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı, Sevinç Matbaası, Ankara 1989.
- Arslan**, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Akbulut**, Onur/**Çobanoğlu**, Nesrin: “Türk Hukukunda Hayvanların Korunmasına İlişkin Yasal Mevzuat ve Bu Mevzuata Göre Hayvanların Hukuki Durumu”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 36, 2020/1, s.1-37.
- Aksoy**, Hüseyin Can: “Türk ve İsviçre Hukuklarında Evcil Hayvanlara Verilen Zararlara İlişkin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluk”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 129, 2017, ss.161-194.
- Aksüt**, Demirbaş Burcu: “Kamu İcra Hukukunda Menfaat Dengesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan Pekcantez’e Armağan, S. 16 (Özel Sayı 2014), 2015, s. 4671-4735.
- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Akyiğit**, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- Akyiğit**, Ercan: Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınları, Ankara 2010.
- Alpagut**, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 23-32.
- Alpagut**, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006, s. 71-83.
- Antalyalı**, A. Ahmet: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Hayvan Refahı Uygulamaları, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.
- Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.V/1, 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

- Antalya, O. Gökhan/Topuz, Murat:** Medeni Hukuk, Giriş-Temel Kavramlar-Başlangıç Hükümleri, C. I, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- Başkan, Esra:** “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 35, s. 105-124.
- Başpınar, Veysel:** “Eşya Hukuku Bakımından Hayvanların Hukuki Durumu”, 1926’dan Günümüze Türk İsviçre Medeni Hukuku, Medeni Kanun’un ve Borçlar Kanunu’nun 90. Yılı Uluslararası Sempozyumu, Yetkin Yayınları, İstanbul 2016, s. 1343-1362.
- Baysal, Ulaş:** “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, 2010, s. 60-99.
- Bilgiç, Basri, Hasan:** Medeni Usul Hukukunda Delillerin İleri Sürülmesi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2018.
- Birben, Erhan:** İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2006.
- Bolayır, Nur:** Hukuk Yargılamasında Delillerin Toplanmasında Tarafların ve Hâkimin Rolü, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.
- Bolliger, Gieri:** “Legal Protection of Animal Dignity in Switzerland: Status Quo and Future Perspectives”, Animal Law Review, C. 22, 2016, s. 311-395.
- Börü, Levent:** Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.
- Bradshaw, Karen:** “Animal Property Rights”, University of Colorado Law Review, C. 89, 2018, s. 809-861.
- Burgess Jackson, Keith:** “Doing Right By Our Animal Companions”, The Journal of Ethics, C. 2, S. 2, 1998, s. 159-185.
- Cumalıoğlu, Emre:** “Medeni Hukukta Hayvan Hakları ve Hayvanlar Üzerindeki Hak”, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 573-610.
- Çalık, Şefik:** İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

- Çatalkaya Ugan**, Deniz: “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2, S. 69, 2021, s. 859-898.
- Çatalkaya Ugan**, Deniz: *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Çelebi**, Özgün: “Kişi ve Eşya Ayrımı Bağlamında Hayvanların Hukuki Statüsü”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C. 76, S. 2, 2018, s. 559-622.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
- Çelik**, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2004.
- Dambiec**, Dieter: *Enhancing the Legal Status of Animals-Part 1*, <https://proutglobe.org/2013/03/enhancing-the-legal-status-of-animals-part-1/> (Erişim Tarihi: 25.07.2023).
- Doğu**, Hakkı Mert: “Futbolcu Menajerliği Sözleşmesinde Menfaat Çatışması”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 24, S. 1, 2018, s. 400-414.
- Dural**, Mustafa/**Ögüz**, Tufan: *Türk Özel Hukuku C. 2 - Kişiler Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul 2020.
- Dural**, Mustafa/**Sarı**, Suat: *Türk Özel Hukuku, C.I, Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri*, Filiz Kitabevi, İstanbul 2015.
- Elbir**, Nazlı: *Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010.
- Erdönmez**, Güray: *Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazi Mecburiyeti*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Ergin**, Hediye: “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 34, 2015, s. 71-88.
- Ertaş**, Şeref: *Çevre Hukuku ve Hayvan Hakları Hukuku*, İleri Kültür Merkezi, 2. Baskı, İzmir 2012.
- Ertürk Arslan**, Arzu: *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim/**Başkan**, Esra: *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

- Goodman**, Ellen, P: “Animal Ethics and the Law”, Temple Law Review, C. 79, S. 1291, 2006, s. 1291-1314.
- Göktaş**, Seracettin: “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, S.1, 2009, ss.61-74.
- Güloğlu**, Yavuz: “Ahlak Kurallarının Türk Hukuk Sistemine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2020, s. 1-18.
- Güven Ercan/Aydın** Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2020.
- Güzel**, Ali/Çatalkaya, Deniz Ugan: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 17-66.
- Hatemi**, Hüseyin/Serozan, Rona/Arpacı, Abdulkadir: Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul 1991.
- Helvacı**, Serap/Erlüle, Fulya: Medeni Hukuk, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018.
- İnci Özen**, Zekiye: “Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de Hayvanların Ceza Hukuku Açısından Korunması”, İstanbul Saydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, 2019, s. 1-24.
- Kar**, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.
- Kayihan**, Şaban/Ünlütepe, Mustafa: Medeni Hukuk Bilgisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.
- Kayırgan**, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, C. 20, S. 1, 2014, s. 459-478.
- Keleş**, Ruşen/Hamamcı, Can/Çoban, Aykut: Çevre Politikası, İmge Kitabevi, Ankara 2012.
- Kemer**, Nurten: İş Yargılamasında İspat ve Deliller, Adalet Yayınevi, Ankara 2022.
- Keskin**, A. Dilşat: Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.
- Kılıç**, Selim: “Modern Toplumda Hayvan Hakları Üzerine Felsefi Bir Yaklaşım”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 22, Temmuz 2015, s. 91-121.



- Kılıçoğlu, M. Ahmet:** Medeni Hukuk, Turhan Kitabevi, Ankara 2018.
- Koçhisarlıoğlu, Cengiz/Erişgin Söğütlü,** Özlem: “Hayvanın Hukuki Konumu”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan (C. 8, Özel Sayı), C. 2, 2013, s. 1691-1725.
- Kuru, Baki:** İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018.
- Mollamahutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal,** Ulaş: İş Hukuku, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.
- Mueller, Megan, K./Gee, Nancy, R./Bures, Regina, M:** “Humananimal Interaction As a Social Determinant of Health: Descriptive Findings From The Health and Retirement Study”, BMC Public Health, C. 18, S. 1, 2018, s. 2-7.
- Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Nart, Serdar:** ”Ev ve Süs Hayvanlarının Konuttan Tahliye Edilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 1, 2020, s. 123-170.
- Oğuzman, M. Kemal/Seliçi, Özer/Özdemir Oktay,** Saibe: Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul 2018.
- Oğuzman, M. Kemal:** Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955.
- Olgun, Hakan:** “Batı Felsefesinde Hayvanın Ahlaki Statüsü: Francione’nin Abolisyonizmi Üzerine Bir Değerlendirme”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C. 15, S. 25, Mayıs 2020, s. 3916-3948.
- Öktem Songu, Sezgi:** “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 2018, s. 113-145.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes,** Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Robinson, Lawrence/Segal, Jeanne:** “The Mood-Boosting Power of Pets”, <https://www.helpguide.org/articles/mental-health/mood-boosting-power-of-dogs.htm> (Erişim Tarihi: 07.04.2023).
- Sapontzis, Steve F.:** “Moral Community and Animal Rights”, American Philosophical Quarterly, C. 22, S. 3, 1985, s. 251-257.
- Savaş, F. Burcu:** İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

- Savaş, Türker/Yurtman, İsmail Yaman/Tölu, Cemil:** “Hayvan Hakları ve Hayvan Refahı: Felsefi Bakış - Nesnel Arayışlar”, Hayvansal Üretim, C. 50, S. 1, 2009, s. 54-61.
- Sevimli, K. Ahmet:** “4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 6, Kasım 2004, s. 4-22.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay:** Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2018.
- Sıddıq, Abu Bakar/Habib, Ahsan:** “Antropolojide Ortaya Çıkan Çok - Disiplinli Güçlü Bir Alt Bilim: Antrozooloji”, Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi, C. 2, S. 1, 2017, s. 22-35.
- Singer, Peter (Çeviren: Doğan, Hayrullah):** Hayvan Özgürleşmesi, Ayrıntı Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2018.
- Sözer, Ali Nazım:** “İşçi İşyerinde Ev Hayvanı Bakabilir mi?”, Yaşar Hukuk Dergisi, C.1, S.1, Ocak 2019, s. 1-55.
- Sungurbey, İsmet:** Hayvan Hakları (Bir İnsanlık Kitabı), İstanbul Üniversitesi Basımevi, İstanbul 1992.
- Sur, Melda:** “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, s. 33-51.
- Sümer, Haluk Hadi:** İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.
- Sümer, Haluk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- Süzek, Sarper:** İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kazancı Yayınları, Ankara 1976.
- Süzek, Sarper:** İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Süzek, Sarper:** “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 28, 2011, s. 9-18.
- Şahin, Özge/Kahya, Yasemin:** “Evcil Hayvana Bağlanma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Nesne Psikoloji Dergisi, C. 6, S. 12, 2018, s. 174-197.
- Taşkent, Savaş:** “Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, 2011/1, s. 15-24.
- Tekinay, S. Sulhi:** Medeni Hukuka Giriş Dersleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.

- Tuncay, A. Can:** İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Türkdoğan Bolat, Elif:** “Hayvanlar Üzerinde Sınırlı Aynı Hak Tesisi”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, 2022, s. 287-314.
- Uşan, Fatih:** “İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 8, 2005, s. 1624-1632.
- Uyumaz, Alper:** “Bir Hukuk Sorunsalı Olarak Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de Hayvan Hakları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 3, 2016, s. 133-184.
- Wise, M. Steven:** “Nonhuman Rights to Personhood”, Pace Environmental Law Review, C. 30, S. 3, 2013, s. 1278-1290.
- Yardımcı, Emre Taner:** Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.
- Yenisey Doğan, Kübra:** “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 7, 2005, s. 974-1003.
- Yenisey Doğan, Kübra:** “İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006, s. 60-65.
- Yıldız, Gaye Burcu:** İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008.
- Yılmaz, Halil:** “Hayvan Haklarına Bakış”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 62, 2006, s. 212-229.
- Zevkliler, Aydın:** “Paket Tur Sözleşmeleri ve Normatif Zarar”, Prof. Dr. İlhan Ulusan’a Armağan (3. Cilt), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, 2016, s. 799-819.