

İŞÇİ İŞYERİNDE EV HAYVANI BAKABİLİR Mİ? ¹

Ali Nazım SÖZER²

ÖZET

Çeşitli ülkelerde, bazı özel işyerlerinde ve kamu kurumlarında ev hayvanı bulundurulmasına müsaade edilmektedir. Bununla birlikte, işçiler tarafından işyerine ev hayvanı getirilmesi çeşitli uyuşmazlıklara sebebiyet verebilmektedir. Bu çalışmada, öncelikle, işyerine hayvan getirilmesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkları konu edinen mahkeme kararları ve bu kararlara ilişkin olarak karşılaştırmalı hukukta, öğretide yer alan değerlendirmeler üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda, işyerinde ev hayvanı bakılmasının uygunluğu işyeri bakımından ve hayvan bakımından ayrı ayrı ele alınmakta, karşılaştırmalı hukukta hayvan sahiplerine tanınan haklar ve işyerinde hayvan bakmanın hukuki sonuçları ise ayrıca inceleme konusu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra, konu Türk İş Hukuku perspektifinden de incelenmektedir. Türk hukukunda hayvanların korunmaları ve yaşam koşullarına ilişkin pek çok düzenleme olmasına karşın, işyerine getirilmelerine ilişkin olarak yasa boşluğu mevcuttur. Bu nedenle, konuya ilişkin olarak; meri hükümlerden yola çıkılarak değerlendirme yapılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *İşyerinde Ev Hayvanı, İşverenin Yönetim Hakkı, İşverenin Gözetim Yükümlülüğü, Hayvan Sahiplerinin Hakları, Hayvanları Koruma Kanunu*

CAN AN EMPLOYEE CARE FOR A PET IN THE WORKPLACE?

ABSTRACT

In various countries, it is permitted to keep pets in some private workplaces and public institutions. Nonetheless, employees bringing pets to the workplace may cause a variety of disputes. In this work, first, the court decisions regarding disputes that have arisen due to bringing pets to the workplace and the doctrinal evaluations of these court decisions in comparative law are discussed. In this context, the suitability of caring for pets in the workplace

¹ Makale Gönderim Tarihi: 01.10.2018 Makale Kabul Tarihi: 24.10.2018 Bu makalenin yazılmasına ilham kaynağı olan üniversitemizin hayvansever çalışanlarına müteşekkirim.

² Prof.Dr., Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ali.sozer@yasar.edu.tr

has been addressed separately from the perspective of the workplace and that of the animals. A comparative legal analysis of the rights granted to pet owners and the legal consequences of looking after animals in the workplace have also been examined. In addition, the topic has been examined from the perspective of Turkish labour law. Even though there are many regulations in Turkish law with regard to the protection of animals and their living conditions, there is a legal loophole regarding bringing them to the workplace. Therefore, in this study, evaluations have been made based on the legislation in force.

Keywords: *Pet in the Workplace, Employer's Right to Manage, Employer's Duty to Protect, Rights of Pet Owners, Law on the Protection of Animals*



3

I. GİRİŞ

İşyerinde kedi, köpek gibi ev hayvanlarının ⁴ varlığının stresi azaltmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yararlı olduğu, işyerine aidiyet duygusunu artırdığı ileri sürülmektedir. İsviçre’de yaklaşık yarım milyon köpek, bir milyondan fazla kedi bulunmaktadır. Ayrıca bunlara kuş ve balık gibi diğerlerini de eklemek gerekir.⁵ Bu ülkede Waad kantonunda faaliyette bulunan Nestle ve Google firması bürolarında bir köpeğin bulunmasını çalışma kültürlerinin önemli bir parçası olduğunu kabul etmişlerdir.⁶

³ Cappy'nin fotoğrafını veren Üniversitemizin değerli mensubu Dr. Tuncay Ercan'a ve ailesine teşekkür ederim.

⁴ Hayvan kavramının tanımı için bkz. **Acabey, Beşir:** Hayvanların Çevreye Verdikleri Zararlardan Doğan Sorumluluk, Prof. Dr. İrfan BAŞTUĞ Armağanı, Ankara, 2011, s.98-99. Ev ve süs hayvanı kavramları için bkz. **Gürpınar, Damla:** Ev ve Süs Hayvanı Sahiplerinin Hakları ve Yükümlülükleri, İzmir Barosu Dergisi, 4/2007, s. 171 vd. Hayvanları evcil hayvan, yabancı (vahşi) hayvan ve deney hayvanı şeklinde bir ayırma tabi tutmak, evcil olanları da ev hayvanı, kontrollü hayvan, başıboş (sokak) hayvan(ı), tehlikeli evcil hayvan, işçi hayvanları, emekli hayvanlar, çiftlik (kesim) hayvanları şeklinde tasnif etmek mümkündür. Bkz. **Cumalıoğlu, Emre:** Medeni Hukukta Hayvan Hakları ve Hayvanlar Üzerindeki Hak, DEÜ.HF. Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C:19, Özel Sayı, 2017, s. 587 vd. Ayrıca bkz. **Ertaş, Şeref:** Çevre Hukuku ve Hayvan Hakları, İzmir, 2012, s. 475 vd.

⁵ **Geisser, Esther:** HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung, (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587> , Erişim Tarihi: 15.08.2018)

⁶ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

Buffalo Üniversitesinde (New-York) bir araştırma grubu, 2001 yılında ev hayvanlarının stres halinde kan basıncını (tansiyonu) düşürdüğü sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, köpeğin rahatlaması için sık sık gezdirilmesi gerekecek, gezinti sonucu çalışan kilo verecek, sağlığı düzelecek, hayvanını evde yalnız bırakmadığı için işte verimi artacaktır. Köpek sahipleri hafta sonu birlikte gezintiye çıkmak için sözleşecek, böylece çalışanlar arasında iletişim artacaktır. BBC-Online tarafından verilen bir habere göre ise, bir yönetici stresini yenmek için büroya köpek getirince, sigara içen oniki çalışandan ikisi köpekle ilgilenmeleri sonucu sigarayı bırakmıştır.⁷

Uzmanlık alanı hayvan hakları olan Ackenheil avukatlık bürosunda Emma ve Maggie isimli Cavalier-King-Charles-Spaniel cinsi iki köpek bulunmaktadır. Gelen müvekkilleri onlar karşılamakta, okşanmalarına hatta kucağa alınmalarına müsaade etmektedirler. Yapılan açıklamaya göre, bu rahatlatıcı atmosfer en gerilimli ve görüşülmesi zor müşterileri dahi sakinleştirmekte ve görüşmeler daha rahat olmaktadır.⁸

Bir ara çözüm olarak Almanya’da bazı işverenler firma bahçesinde köpeklere ayrı alan tahsis etmekte ve (işletmenin büyüklüğü ve köpek sayısı dikkate alınarak) onlara mesai saatleri için bir bakıcı sağlamaktadır. Böylece, hayvanlar hemcinsleri ile birlikte oynamakta ve kulübeleri içinde hareket etme olanağına sahip olmaktadırlar. Yazın bahçede serinlemeleri için bir çocuk havuzu ve kışın da ısınmaları için küçük bir ısıtıcı tahsis edilmektedir. Aktarılan amaçlar için yapılan harcamaların giderleri genellikle çalışan ve işveren tarafından müştereken karşılanmaktadır.⁹

Özel işyerleri dışında, bazı kamu kurumlarında hayvan bulundurulmasına ilişkin kurallar getirilmiştir. Örneğin, İngiltere Parlamentonun kendi sitesinde, görme engelliler için kılavuz köpekler ve güvenlik amacıyla kullanılan polis köpekleri dışında, hayvanların parlamentoya sokulmasının yasak olduğu belirtilmektedir. Ancak, geçmiş yıllarda bazı meclis üyelerinin,

⁷ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018): Alman Hayvanları Koruma Birliği bir süre önce “Arkadaşım Köpek” isimli bir etkinlik düzenleyerek bu hayvanların işyerindeki olumlu etkisine dikkat çekmeye çalışmıştır. Birlik erişim sitesinde açıklanan eylem gününde köpek sahiplerini hayvanlarını bir gün boyunca işyerine getirmeye davet etmiştir. Ayrıca, bazı köpek okulları büro köpekleri için eğitim teklifleri geliştirmiş ve eylem günleri düzenleyerek duyurular yapmıştır. Tekliflerde köpeklerin eğitimi yanında (grup oluşturularak) sahiplerine işyerinde onlara nasıl davranmaları gerektiği hususunda tavsiyelerde bulunulacağı hususu açıklanmıştır. İşveren izin verdiğinde bu eğitimler münferit olarak işyerinde de yapılacaktır.

⁸ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018)

⁹ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018)

parlamentoya hayvan getirmesine izin verilmiştir.¹⁰ Belirtilen genel yasağa karşın, 2011 yılından bu yana çeşitli hükümet binalarında, binalardaki farelerin yakalanması amacıyla, kedilerin bulunmasına izin verilmektedir. Bu tarihten itibaren Başbakanlık Ofisi ve konutunda, Dışişleri Bakanlığında ve 2016 yılından bu yana da, Maliye Bakanlığında birer kedi bulundurulmaktadır. Kedilerin isimleri Larry, Palmerston ve Gladstone'dur.¹¹¹²

Belirtilen tüm olumlu yaklaşımlara karşın, bazı çalışanlar korktukları için ya da sağlık gerekçesi ile işyerine hayvan getirilmesine karşı çıkmaktadırlar. Almanya'da İnternet portalı Xing'de yapılan bir anket sonucuna göre, çalışanların çoğu işyerinde hayvan bulunmasını arzu etmemektedirler. Söz konusu nedenlerle, ev hayvanlarının işyerinde bulunması göz ardı edilemeyecek bir uyuşmazlık kaynağı olmaktadır.¹³

Bu çalışmada işyerine hayvan getirilmesi sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin olarak önce bazı yabancı mahkeme kararlarından örnekler verilmiş, öğretilerde iş hukukunda bakımından yapılan değerlendirmelerden söz edilmiş, daha sonra Türk Hukukunda konuya ilişkin düzenlemeler ve işverenin yetkisi açıklanmıştır.

II. KONU HAKKINDA YURT DIŞINDA VERİLEN BAZI MAHKEME KARARLARI

Aşağıda Düsseldorf İş Mahkemesi'nin, Bonn İş Mahkemesi'nin ve Stuttgart İdare Mahkemesi'nin çalışanların hayvanlarla ilişkileri hakkında verilmiş kararları açıklanmıştır.

¹⁰ Bkz. <https://www.parliament.uk/site-information/foi/foi-and-eir/commons-foi-disclosures/official-expenditure-animals-2017/>. (Erişim Tarihi: 10.08.2018).

¹¹<http://www.cbc.ca/news/world/larry-chief-mouser-downing-street-1.3932276> (Erişim Tarihi: 15.07.2018); <https://www.telegraph.co.uk/news/2016/07/29/gladstone-the-cat-comes-to-government---but-will-he-get-along-wi/> (Erişim Tarihi: 18.08.2018). Hükümet binalarında bu kedilere izin verilmesi nedeniyle, parlamentodaki hayvan yasağının kaldırılması için, bir milletvekili tarafından parlamento binasına evcil bir tarantula getirilmiştir. <https://www.theguardian.com/politics/2016/nov/23/the-tarantula-stays-tory-chief-whip-wont-remove-pet-spider-from-office-gavin-williamson> (Erişim Tarihi: 25.08.2018). Aktarılan bilgileri derleyen fakültemiz İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. araştırma görevlisi Zeynep Özkan'a teşekkür ederim.

¹² Bir diğer bilgi aktarıma göre ise İngiltere'de resmi binalarda sadece Cavalier-King-Charles-Spaniel cinsi köpeklerin bulunmasına izin verilmiştir. Bu cinsin küçük olanlarının ise müzelere ve ayrıca meclise getirilmeleri de izin dâhilindedir. 2013 yılı Haziran ayında 15 Alman vekil bu örnekten yola çıkarak, (o güne değin sadece görme engelliler için tanınan) işyerine hayvan getirme olanağının kendilerine de tanınmasını talep ettiler. Ackenheil'e göre, muhtemelen görüşme salonunda hamster kafeslerinin bulunacağı ve kedilerin meclis binasında oradan oraya dolaşacağı düşünüldüğü için talep reddedildi. **Ackenheil, SPF: Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht** (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>), Erişim Tarihi: 18.08.2018).

¹³ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf>), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

A. DÜSSELDORF İŞ MAHKEMESİ

Olay: Bir reklam ajansında yönetici yardımcılığı yapan çalışan, ismi Kaya olan köpeğini, diğer bazı çalışanlar gibi işyerine getirmektedir. Ancak, davacının yaptığı iş gereğine aykırı olarak çevresi kirli olup, köpeği ortama uygun davranmamaktadır (havlamakta, açıkta mama yemektedir). İşveren çalışanın ayrıca çevresine koku yaymakta olan köpeği Kaya'yı işyerine getirmesini yasaklar. Yasak üzerine işçi işverenin eşit davranma yükümüne aykırı davrandığı gerekçesi ile bu yasağın kaldırılması için iş mahkemesinde dava açar.

Dava sürecinde, yargıç gözetiminde, davacı karar öncesi bazı taahhütlerde bulunur. Görevini daha özenle ifa edecek, çevresini temiz tutacak, açıkta besleme yapmayacak, köpeğini sosyalleştirecek, çevreye havlamayacak, hırlamayacak hale getirecektir. Bunun için büroya bir köpek psikoloğu getirilerek, oradaki durum analiz edilip ortam iyileştirilmeye çalışılacaktır. Bu arada polis teşkilatının köpeklerle ilgili biriminden (Polizeidiensthundestaffle) rapor alınır. Rapora göre, köpek saldırgan olmamasına karşın, diğer çalışanlar kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Durumda düzelme olmayınca, işveren kabul edilen uygulamanın olumlu sonuç vermediğini, diğer çalışanlar ve müşterilere karşı sorumluluğu bulunduğu ifade ederek, çalışanına köpeğini büroya getirmesini yasakladığını, ona başka bir bakım olacağı organize etmesi gerektiğini bildirir.

Davacı, Kaya'ya ağızlık takılması ve 1.20 x 1.20 ebadında parmaklıklı bir alanda muhafaza kaydıyla yanında bırakılmasına müsaade edilmesi yolunda yeni taleplerde bulunur. Ancak, işveren hayvan psikoloğunun çalışmasının sonuç vermediğini, Kaya'nın davranışlarının değişmediğini, büroya sadece birkaç kişinin girmesine müsaade ettiğini, bu yüzden büro kapısının sürekli kapalı kalmasının davacının işini gereği gibi yapmasını engellediğini, çünkü gerekli belgelerin ya kapı altından atıldığını ya da doğrudan yöneticiye verildiğini, çalışanların Kaya'dan korkularına ilişkin birçok olay yaşandığını, ileri sürer. Davacı ise köpeğinin agresif tutumundan çalışanları (uygun ayakkabı giymemeleri kağıt hışırtıları çıkarmalar gibi nedenlerle) sorumlu tutarak köpeği bürodan uzaklaştırma kararının kendisinin de işten uzaklaştırılması anlamına geldiğini ifade eder.

Karar: Dinlenen tüm tanıklar, davranışları, onunla yaşadıkları bazı olaylar nedeniyle Kaya'dan korktuklarını ifade etmiştir. Köpek küçük değildir. Isırabilecek durumdadır. Hırlamaları korku vericidir. **Gözetim yükümü** gereği olarak davalı çalışanlarına korkudan uzak bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

İşveren yönetim hakkına dayanarak çalışanlarına işyerine köpek getirmelerini yasaklamaya hak sahibidir. Çünkü, yönetim hakkı işletmedeki **müşterek yaşama** ilişkin davranış kurallarını belirlemeye imkan tanımaktadır. Konu ile ilgili olarak verilecek talimatlarda olaya ilişkin önemli özellikler, tarafların menfaatleri makul bir şekilde dikkate alınmak gerekir. İşyerine başkaca hayvanlar getirilmekte ise, iş akışını bozanlar için yasak getirilebilir. Çalışanlar korktuğunda da yasak getirilmesi mümkündür. Bunun için objektif bir tehlike olması gerekmektedir.

LAG Düsseldorf'a göre, işveren **yönetim hakkı** çerçevesinde talimat verme hakkına sahiptir. Yönetim hakkı işverene işgörmeye ediminin içeriğini, yerini ve zamanını belirleme yetkisi tanımaktadır. Yetki kullanılırken işgörmeye borcunun içeriği dışında işyeri düzeni, organizasyonu ve bu düzen içinde çalışanın davranışları da dikkate alınır. Örneğin, işyerinde radyo dinlemek, özel televizyon cihazı getirmek, özel iş elbisesi giymek, işyeri malzemelerini özel olarak kullanabilmek gibi konularda işveren karar hakkına sahiptir. İşyerine köpek getirmek de benzer bir durum olup, işverenin talimat yetkisi kapsamında kalır. Köpeğin işyerine getirilmemesi talimatı haklıdır. Çünkü, işyerindeki hayvan işin işleyişini bozmakta, bazı çalışanlar kendilerini tehdit altında hissetmektedirler. Bu tehdidin varlığını kabul için objektif bir değerlendirmeden ziyade, (muhatap kişiler esas alınarak) subjektif bir değerlendirme yapmak daha doğru olur. Nitekim, işyerinde çalışan bazı tanıklar köpeğin davranışlarından korkmakta olduklarını açıklamışlardır. Söz konusu nedenler dikkate alındığında, işveren çalışanlarını korumak için onlara korkudan uzak bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

Yönetim yetkisi ancak yasa, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ile **sınırlanabilir**. Değinen normlar ne kadar geniş bir alanı kapsamakta ise işverenin yönetim hakkı da o kadar daralacaktır. Var olan yetki de hakkaniyet ölçüsünde kullanılacaktır. Bunun için söz konusu olayın tüm koşulları, tarafların karşılıklı menfaatleri uygun bir şekilde dikkate alınır. Davacı söz konusu yetkinin kısıtlandığına ilişkin bir düzenlemenin (örneğin iş sözleşmesinde bir hükmün) varlığını ileri sürmemiştir. Bu durumda köpeğini işyerine getirmek için hukuki bir gerekçesi bulunmamaktadır.

Taraflar arasında var olan **iş sözleşmesinin** lafzen, yapılış zamanındaki konumları, menfaat durumu, iyi niyet kuralları, teamül ve güttükleri amaca göre yorumu yoluyla da farklı bir sonuca varmak olası değildir. Ayrıca, işyerinde bu konuda bir işyeri uygulaması sonucu kazanılmış bir durum bulunmamaktadır. Nitekim, işyerine mikrodalga fırın, su ısıtıcı, radyo getirme hallerinde

de sözleşmede açık hüküm olmadıkça kazanılmış bir haktan söz edilemez. Keza, işyerine köpeklerin getiriliyor olması, ne sözleşme ne de genel bir vaad anlamına gelir.

İşveren yönetim yetkisini kullanırken **makul takdir sınırları** içinde olayın önemli unsurlarını ve tarafların menfaatlerini dikkate almak zorundadır. Örneğin, sadece kendi menfaatlerini dikkate aldığımda makul davranmamış olacaktır. Köpeğin büroya alınmaması talimatını verirken de haklı bir gerekçesi olmalıdır ve bu gerekçeler olayda mevcuttur. Köpek hırlamakta, dişlerini göstererek korku salmakta, işin akışını aksatmaktadır. Söz konusu olgular dikkate alındığında yerel mahkemenin aldığı yasaklama kararı doğrudur.

İşveren talimat yetkisini işçinin **işgörme borcunun ifasını** sağlayacak şekilde kullanır. İşyerine köpek getirmek işin ifası için gerekli değildir. Eğer diğer çalışanlar hayvandan korkmakta iseler işveren bu konuda gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren köpeğin her halukarda işyerinde bulunmasını sağlamakla yükümlü olmadığı gibi hiç bir çalışan bir diğerinin köpeğinin işyerinde bulunması için alınacak önlemlere katlanmak zorunda değildir. Ayrıca, bu durumda diğer çalışanların menfaati bir kişinin menfaatinin üzerindedir.

Mahkeme olayı **köpek açısından** da değerlendirmiş ve doğası gereği kendi bölgesini koruma içgüdü olduğu, ayrıca hayvanlarla ilgili olan meri mevzuat (§ 6 Abs. 2 TierSchHuV) dikkate alındığında (kendisine sağlanan kısıtlı alanda) işyeri ortamında yaşatılmasının uygun olmadığı tespitini yapmıştır. Çalışan maliyetini kendi karşılasa da, köpeğin etrafı çevrili 1.20 x 1.20 ebadında bir alanda yaşaması, ağızında ağızlık takılı olması hayvanları koruma mevzuatına uymadığı gibi, işveren de değinilen önlemlere katlanmak zorunda değildir. Bu talepler mevzuata aykırı olup, onun istenilen yönde talimat verme yetkisini kullanmasına olanak tanımaz.

Konu **eşit davranma yükümü** bakımından ele alındığında işverenin taraflar arasında konusal ayırım yapması mümkündür. Diğer çalışanların köpekleri korku vermez iken davacınının korku vermesi ayırım için haklı bir neden oluşturur. Mahkeme köpeğin sadece hırlaması ve dişlerini göstermesini işçinin işyerine köpeği ile gelmesi bakımından engel olarak nitelmiştir. Açıklanan nedenlerle, yerel mahkeme kararının temyizi için gerekli koşullar oluşmamıştır.¹⁴

¹⁴ Düsseldorf İş Mahkemesi, Karar: 04.09.2013 - 8 Ca 7883/12. Karar LAG Düsseldorf tarafından onanmıştır. Onama kararı: 24.03.2014 - 9 Sa 1207/13. Direktionsrecht – Mitnahme eines Hundes in den Betrieb (<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Direktionsrecht--Mitnahme-eines-Hundes-in-den-Betrieb-23337>, Erişim Tarihi: 15.07.2018). Karar konu bütünlüğü sağlanacak şekilde kısaltılarak ve özetlenerek aktarılmıştır.

Karar ile ilgili bazı değerlendirmeler: Aktarılan kararlar ilgili olarak bazı değerlendirmeler yapılmıştır. Bir görüşe göre, reklam ajansının işyerine hayvan getirilmesine müsaade etmesi çok hippivari bir davranış sayılır. Hayvanların huzursuz olması durumunda işverenin sorunu çözmesi oldukça ustalık gerektirir. Söz konusu nedenle, işverenlere işyerinde hayvan bulundurmaya müsaade etmemeleri tavsiye olunur. Sonradan getirilecek yasaklama çalışanlar ve müşteriler bakımından hoşnutsuzluk doğuracaktır.¹⁵

Bir diğer değerlendirme şu şekildedir: Çalışanları motive etmek ve birbirine bağlamak için işverenler onların arzularını iş hayatında gerçekleştirmeye hazırdır. Birçok işveren işçilerinin özel arzularını (işyerine onları mutlu edecek şeyleri getirmelerini) kabul ederler. Bunlara köpekler de dâhildir. Ancak, işverenler (işçi temsilciliği kurulu bulunmamakta ise) talimat verme yetkisi kapsamında işyerinde çalışma koşullarını, işletme düzenini, çalışanların birbirleriyle ilişkilerini düzenleyebilirler. Mekânın sahibi olarak işyerine köpek veya diğer ev hayvanlarının getirilmesine izin verip vermemekte serbesttir. İş sözleşmesinde bir vadi olmadıkça hayvanların (birkaç yıl dahi olsa) getirilmesine katlanması bağlayıcı bir davranış sayılamaz. Haklı bir gerekçesi var ise bu uygulamayı kaldırabilir. İşveren köpeğin tehdit olmaktan çıkarak sosyalleşmesi için işyerinde bir köpek terbiyecisinin varlığına katlanmak zorunda değildir. Söz konusu nedenle, LAG Düsseldorf'un kararı makul sayılmak gerekir.¹⁶

Kararla ilgili olarak yapılan bir başka değerlendirmeye göre, işveren kural olarak bir işçisine sözleşme ile vaad etmediği bir edimi sunup sunmamak ve sunduğu takdirde koşulları bakımından serbesttir. Ancak, kendi takdir yetkisini kullanarak tanıdığı haklar bakımında eşit davranma yükümü ile bağlıdır. Eşit davranma yükümü, bir işçinin benzer durumda olan diğerlerine karşı eşyanın tabiatına uymayan farklı davranışlarda bulunmayı yasaklar. İşverenin çalışanları arasında makul bir gerekçe olmadan ayırım yapmaması gerekir. Olayda dava konusu köpek diğerlerinden farklı olarak bir tehdit nedenidir. Bu durum işverenin çalışanları arasında ayırım yapması bakımından haklı bir gerekçedir. Çalışanın köpeğini işyerine getirmekte olması işverenin ona koşulsuz olarak bu hakkı tanıdığı anlamına gelmez. Köpeğin tehlikeli olması, iş

¹⁵ **Bredereck, Alexander:** Hund im Büro: Arbeitgeber darf einmal erteilte Erlaubnis mit sachlichen Gründen widerrufen, Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 9 Sa 1207/13, Urteil vom 24.03.2014, (https://www.anwalt.de/rechtstipps/hund-im-buero-arbeitgeber-darf-einmal-erteilte-erlaubnis-mit-sachlichen-gruenden-widerrufen_060784.html), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

¹⁶ **Schuster, Doris-Maria:** Quelle: F.A.Z., KOLUMNE „MEIN URTEIL“ : Darf ich meinen Hund mit ins Büro nehmen? (<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/mein-urteil/hund-im-buero-erlaubt-12998423.html>), Erişim Tarihi: 10.07.2018).

akışını bozması durumlarında işveren icazetini geri alabilir. Nitekim, iş mahkemesi haklı olarak, icazetin bağlayıcı bir vaad anlamına gelmediği sonucuna varmıştır.¹⁷

Konu ile ilgili olarak BREDERECK şu tespiti yapmıştır: Köpeği olan işçinin hayvanını işyerine getirip getiremeyeceği, getirebilecekse ne zaman getirebileceği şeklinde sık sık sorular sorulmaktadır. Hemen cevap vermek gerekirse, işveren bu konuda izin vermek zorunda değildir. Ayrıca, vermiş olsa bile, herhangi bir gerekçe göstermeden iznini geri alabilir. Düsseldorf İş Mahkemesi haklı olarak işverenlerin işçilerine karşı bazı durumlarda farklı davranabileceğini kabul etmiştir. Yeter ki bunun için makul bir neden olsun. Mahkeme işverenin davaya konu köpeğin işyerine gelmesini ondan korkan ve kendini tehdit altında hisseden diğer çalışanları dikkate alarak yasaklamış olmasını, sahip olduğu koruma yükümü gereği uygun bulmuştur. İşveren işyerine köpek getirilmesine bir kez izni verdi mi bu durum beraberinde bazı sorunları getirecektir. Verilen izin açık, net bir şekilde ifade edilmişse geri alınamaz. Bu yüzden açık izin verirken dikkat etmek gerekir. Ancak ifade etmek gerekir ki, köpek ısırgansa, kokmakta ise veya benzeri uygunsuz durumlarda işverenin köpeğin işyerinde bulunmasını yasaklaması haklı sayılır.¹⁸ Nihayet, bir başka değerlendirmede, bir köpeğin işyerine getirilmesi durumunda, sorun diğer çalışanların uğradığı zarar ve köpeğin sağlığı dikkate alınmadan çözülemez sonucuna varılmıştır.¹⁹

B. BONN İŞ MAHKEMESİ

Bonn İş mahkemesinin kararına konu bir olayda, evli bir çift çalışmakta oldukları işyerine yıllardır çoban köpeği ile gitmektedirler. İşveren olan orman idaresi bu duruma engel

¹⁷ **Ferner, Jens:** Arbeitgeber kann mitbringen eines Hundes an den Arbeitsplatz untersagen (https://www.ferner-alsdorf.de/arbeitsrecht_arbeitsrecht-arbeitgeber-kann-mitbringen-eines-hundes-an-den-arbeitsplatz-untersagen_rechtsanwalt-alsdorf_12913/ , Erişim Tarihi: 20.08.2018).

¹⁸ **Bredereck, Alexander:** Hund am Arbeitsplatz (<http://www.arbeitsrechtler-in.de/hund-am-arbeitsplatz.html> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

¹⁹ **Müller-Wenner, Dorothee:** Hund darf während Arbeitszeit nicht im Auto gehalten werden (<http://www.hundekatzenvital.de/Beide/Rechtliches/HundimAutow%C3%A4hrendderArbeitszeit/tabid/675/Default.aspx> , Erişim Tarihi: 20.08.2018) Ayrıca bkz. **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018). Nihayet, LAG Düsseldorf kararı vesilesiyle yapılan bir değerlendirmeye göre, hayvansever kişiler, işte geçen zamanlarının uzunluğu dikkate alındığında, onları tüm gün evde bırakmazlar, bu yüzden işyerine getirmek isterler. Ancak, işverenin yönetim hakkı ve işletmede müşterek yaşam bu konuda engel teşkil eder. Diğer çalışanların da tutumu verilecek kararı etkileyecektir. Ayrıca, köpeğin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı hususunun da dikkate alınması gerekir. Ona tahsisli bir yer olması ve dinlenme aralarında onunla ilgilenilmesi gerekmektedir. **Peter:** Tiere am Arbeitsplatz: Wann darf mein Hund mit ins Büro?, 31.10.2014, (<http://blog.betriebsrat.de/allgemein/tiere-am-arbeitsplatz-wann-darf-mein-hund-mit-ins-buero/> , Erişim Tarihi: 10.07.2018).

olmamıştır. Çift daha sonra işyerine bir çoban köpeği daha getirmek ister. Ancak, işveren ormanda sadece av köpeklerinin bulunabileceğini ifade ederek diğer köpeğin getirilmesine müsaade etmez ve yasağa uymamanın hukuki sonuçları olacağını hatırlatır.

Çift yıllardır köpeği işyerine getirdiklerini ve diğer orman idarelerinin av köpeği dışındakileri de işyerinde bulduklarını ileri sürerek dava açar (09.08.2017). Davalı idare her orman idare bölgesinin işyerine getirilebilecek hayvanlar hakkında kendisinin karar verdiğini, konu hakkında karar verme yetkisinin söz konusu mekan sahibine ait olduğunu, davacıların on yaşındaki köpeğinin varlığına sadece durumu muhafaza amacıyla katlanıldığını savunur.

Bonn İş Mahkemesi orman idaresinin farklı işyerlerinde farklı davranıldığını saptar ve bunun eşit davranma yükümüne aykırı olduğu sonucuna varır. Mahkemeye göre, işveren aynı durumda olan işçilere aynı şekilde davranmak zorundadır. Bu yükümlülük tüm ülke sathında geçerlidir. İdarenin sadece bir şubesi değil tümü eşit davranma yükümü ile bağlıdır. Aynı durumda olan kişilere farklı davranılması için makul bir neden olmalıdır. Aksi durum keyfi davranış anlamına gelir. Olayda makul bir gerekçe olmadığı için işverenin getirdiği yasak hukuka uygun sayılamaz.²⁰

C. STUTTGART İDARE MAHKEMESİ

Bir kişi sahibi olduğu Cosima isimli köpeğini çalışma saatlerinde otomobilinde bırakır. Köpek 4 hafta süresince iki metrekarelik bir oto nakliye kutusunda yalıtılmış olarak kalmıştır. Kaymakamlık sahibine köpeği arabada bırakmasını yasaklar. Uyuşmazlık Stuttgart İdare Mahkemesi'ne yansır. Köpek yaşı ve cinsinin özellikleri gereği otomobilde dar bir alanda yaşamaya uygun değildir. Hayvan sahibi arabada köpeğe yeterli alan bulunduğunu, garajda arabanın bulunduğu yer ve araba camına kapladığı folyo ile köpeğinin güneş ışınlarına karşı korunduğunu ileri sürer. Bu uygulama sürecinde Cosima ile sahibi arasındaki ilişki soğumuştur. Cosima vedalaşma sırasında gergin ve huzursuz olup çevredeki bazı eşyalara zarar vermektedir. Değinen gerekçelerle Stuttgart İdare Mahkemesi Ludwigsburg kaymakamlığının kararını yerinde bulmuştur.

İdare Mahkemesi'ne göre, sahibi köpeğini çalışma saatlerinde saatlerce bir otomobilde dar bir kutuda tutamaz. Çünkü, bir araba bir köpeğin yaşaması için uygun bir ortam sağlamaz.

²⁰ Arbeitsgericht Bonn, 9. August 2017, (Az.: 4 Ca 181/16). Mahkeme basın bürosunun 15.8.2017 tarihli açıklaması: http://www.lag-koeln.nrw.de/behoerde/presse/Pressemitteilungen/Arbeitsgericht-Bonn/Pressemitteilung05-17_ArbGBN.pdf (Erişim Tarihi: 18.08.2018). Ayrıca bkz. FD ArbR 2017, 396127 (Ls.).

Köpeğin hareket etmesine izin vermeyen bu ortam sadece nakliyesi için uygundur. Sahibinin köpeğin ara dinlenmelerinde hareket etmesini sağladığı da ileri sürülemez.²¹ Bu karar ve ayrıca yukarıda açıklanan Düsseldorf İş Mahkemesi tarafından verilen karar vesilesiyle bir köpek işyerinde bulundurulduğunda, hem köpeğin hem de diğer çalışanların uğradığı zararın dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir.²²

III. ÖĞRETİDE YAPILAN DEĞERLENDİRMELER

Aşağıda Almanca konuşulan bazı ülkeler bakımından işyerinde hayvan bulundurmak, hayvan sahibinin hakları ve işyerinde hayvan bakmanın hukuki sonuçları konuları ele alınmıştır.

A. İŞYERİNDE HAYVAN BULUNDURMAK

İşyerine hayvan getirmenin uygunluğunu işyeri bakımından ve hayvan bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

1. İşyeri Bakımından Değerlendirme

Konu aşağıda önce genel olarak, daha sonra da, işverenin yönetim hakkı, işverenin gözetim yükümü ve şahsiyetin korunması hakkı başlıkları altında ele alınmıştır.

a. Genel Olarak

ACKENHEIL'ın tespitlerine göre, hayvanlar işyerinde ortamı güzelleştirir, stres azaltır, çalışanlar ve müşteriler arasında bir bağ oluşturur. Ancak, birçok işveren aynı fikirde değildir. Zaten, çalışanların hayvanlarını işyerine getirme hakkı bulunmamaktadır. Bu güne değin mahkemeler her iki tarafın menfaatlerini tartarak çalışanların bu yoldaki taleplerini redetmiştir. Haydelberg (Amtsgericht) Sulh Hukuk Mahkemesi 1991 yılından bu yana işverenlerin işyerine köpek getirmeyi yasaklamalarını haklı görmektedir. Eğer işveren işçiye bu izni açıkça vermişse veya uzun süre bu duruma katlanmışsa, bu takdirde önemli sebepler var olduğunda uygulamayı değiştirebilir. Örneğin, hayvanın saldırgan tutumu nedeniyle müşteriler ve çalışanlar zor durumda kalıyorsa, hijyen sorunu ortaya çıkıyorsa durum böyledir.²³

²¹ Verwaltungsgericht Stuttgart, Urteil vom 12.03.2015, 4 K 2755/14.

²² Müller-Wenner, Dorothee: Hund darf während Arbeitszeit nicht im Auto gehalten werden (<http://www.hundekatzenvital.de/Beide/Rechtliches/HundimAutow%C3%A4hrendderArbeitszeit/tabid/675/Default.aspx> , Erişim Tarihi: 20.08.2018)

²³ Ackenheil, SPF: Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018).

Yazara göre, bir köpeğin işyerinde olup olamayacağına işveren köpeği tanıdıktan sonra karar verebilir. Bir deneme gününden sonra hayvanın sosyal olup olmadığı, diğer çalışanlara uyumu denenir. Her köpek birlikte yaşamaya elverişli değildir. Ayrıca, hayvan elverişli ise bunun muhtemel zararlarına karşılık, hayvan sorumluluk sigortası yapılmasını öne sürebilir. Köpeğin sağlıklı olduğuna ilişkin veteriner raporu talep edebilir. Hayvan işin akışını bozmamalıdır. Bakımının ara dinlenmelerinde yapılması gerekir. Sahibi işi gereği kendisinden uzak kaldığında yerine ilgilenecek kişiyi belirlemelidir. Gerekli ön koşulların varlığı saptandıktan sonra işveren bir köpeğin işyerinde bulunmasına yazılı izin vermelidir. Ancak ifade etmek gerekir ki, işveren verdiği bakım iznini her zaman geri alabilir.²⁴

BREDERECK, bir yazısında şöyle demektedir: Köpekler işyeri ortamını olumlu etkileyebilmekte ayrıca bazen pazarlama aracı olarak kullanılabilirler. Ancak, köpekleri herkes sevmemektedir. Bu yüzden işyerine getirildiklerinde uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. İşçi hayvanını işyerine getirebilmek için açık bir izne ihtiyaç duyar. İşçi ya önceden iş sözleşmesinde açık izin almalı ya da bu izin ona sonradan açıkça verilmelidir. İzin örneğin kucakta taşınan köpekler için verilebilirken Rottweiler cinsi saldırgan köpekler için verilemez. Böyle bir izin verilmiş bile olsa işveren koşullara göre sonradan geri alabilir. Geri alma önceden sözleşmede açıkça köpek getirme izni olsa dahi mümkündür. Bunun için makul nedenler olmalıdır. Örneğin, çalışanların kendilerini tehdit altında hissetmeleri veya köpeklere karşı allerjileri olması değinilen duruma örnek olarak verilebilir. Belirtilen hallerde işveren, çalışanlarını koruma yükümü gereği, köpeğin geleceğe yönelik olarak işyerine getirilmesini yasaklayabilir. Yasaklama kararı için köpeğin mutlaka tehlike arzemesi gerekmez. Bu hususta çalışanlarda bir duygu oluşması yeterlidir. Koku, huzursuzluğa neden olmak veya işin işleyişine engel olmak da verilen iznin geri alınmasına neden olur.²⁵

Köpeğinden ayrılmak istemeyen özellikli çalışanlara işveren evinde çalışma izni verebilir. Çalışanın görme engeli nedeniyle rehber bir köpeği var ise bu durumu da olağan karşılamak gerekir. İzole bir ortamda çalışıp kimseye zarar verecek durumda olmayan köpek için de özel bir izine gerek olmayacaktır. Ayrıca, işverenin bazı kişilere verdiği izin diğerleri için eşitlik

²⁴ Ackenheil, SPF: Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018).

²⁵ Bredereck, Alexander: Urteil: Arbeitgeber darf das Mitbringen von Hunden untersagen (<http://www.rechtsindex.de/>, Erişim Tarihi: 10.08.2018).

ilkesi gereği hak doğumuna neden olabilir. Ancak, çalışanların allerjisinin olması, müşterilerle sık temas gibi haklı nedenler varsa ayırım yapılması makul sayılır.²⁶

HUMBERT'in açıklamalarına göre, İsviçre Hukukunda konuya ilişkin herhangi bir somut kural bulunmamaktadır. Söz konusu nedenle, işyerine hayvan getirmenin bir hak olduğu söylenemez. Meğer ki iş sözleşmesinde veya işyeri kuralları arasında aksine bir hüküm getirilmiş olsun. Bu konuda açık hüküm getirilecekse hangi hayvanların, işyerinde nereye, haftada kaç gün ve hangi koşullarda getirilebileceği, bakım zamanları, hastalanma, şikâyet ve diğer durumlarda gözetimlerinin nasıl yapılacağı hususlarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.²⁷

Bir Alman İşçi Birliği'nin erişim sitesinde (Portal der Arbeitskammern) yapılan benzer açıklamalara göre; işyerinde köpeğin bulunması için işverenin yazılı olurunun alması gerekir. Çünkü, izin almadan bir hayvanın işyerine getirilmesi hakkı bulunmamaktadır. Büroya bir hayvan getirmek planladığında bu durum içinde bulunulan gruba açıklanmalı ve mesai arkadaşlarının da oluru alınmalıdır. Hayvanlara karşı alerjisi ve korkusu olan kişilerin durumları dikkat dışı bırakılamaz. Ayrıca köpek temiz, sağlıklı ve bakımlı olmalıdır.²⁸

Değinmek gerekir ki, köpek yüzünden kendini tehdit altında hisseden çalışanlar işvereniden hayvanın işyerine getirilmemesi için yasak koymasını isteyebilirler.²⁹ Nitekim, İş Hukuku sorularının yanıtladığı bir sitede şu ilginç soru sorulmuştur: „Şefimiz hoşgörülü olduğu için köpeği olanlar işyerine getirmekte. Köpekler sessiz de olsa kokmakta, çalışma ortamında son derecede ağırlaşan hava rahatsız etmekte. Biz diğer çalışanlar bu duruma katlanmak zorunda mıyız? Şefe şikayette bulunabilir miyiz?“ Soruya verilen yanıt yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusundadır. Yani, her kim köpeğini işyerine getirmek istiyorsa, kural olarak önceden işvereninden izin almalıdır. İş sözleşmesinde önceden böyle izinlerin bulunması olağan değildir. Çünkü, işyerinde hayvan bulundurulması hem işverenin *mülkiyet hakkını* hem de çalışanın *işgörme edimini* etkilemektedir. Köpeğin düzenli dolaştırılması gerekir. Bu hayvanın

²⁶ Ayrıca bkz. Tiere im Büro, Auf den Hund gekommen: Dürfen Haustiere an den Arbeitsplatz? , 04.07.2013, (https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/auf-den-hund-gekommen-duerfen-haustiere-an-den-arbeitsplatz_76_186422.html), Erişim Tarihi: 18.08.2018).

²⁷ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf>), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

²⁸ Kollege Hund am Arbeitsplatz, Portal der Arbeitskammern (https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Kollege_Hund_am_Arbeitsplatz.html), Erişim Tarihi: 12.08.2018)

²⁹ **Bredereck, Alexander:** Urteil: Arbeitgeber darf das Mitbringen von Hunden untersagen (<http://www.rechtsindex.de/>), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

varlığı diğer çalışanları kılları, havlaması ve kokusu ile rahatsız edebilir. İzin alınmadan işyerine hayvan getirmek iş sözleşmesinin gözden geçirilmesi sonucunu doğuracaktır.³⁰

Yukarıda değerlendirmeler genel olarak yapılmıştır. Ancak, işverenin yönetim hakkı, işverenin gözetim yükümü ve işçinin şahsiyet hakları bakımından da açıklama yapmak gerekmektedir.

b. İşverenin Yönetim Hakkı

İsviçre’de işverenin yönetim hakkı Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir. İlgili düzenleme şu şekildedir:

- 1. İşveren işin icrasında ve işçisinin işletme veya ev idaresinde geçerli olan genel talimatlar verebilir.*
- 2. İşçi işverenin genel talimatlarına ve özel direktiflerine iyiniyet kuralları çerçevesinde uymak zorundadır. (Art. 321 d OR).*

Bir iş ilişkisi kurulduğunda işçi ve işveren arasında bir tabiiyet (alt-üst) ilişkisi doğmaktadır. İlgili düzenleme gereği olarak, bu durum işverene tüm çalışanlar veya bir grup için genel kurallar (işlem kuralları, hizmet talimatları, el kitapçıkları) hazırlama yetkisi verir. İşveren ayrıca, münferit çalışanlara özel talimatlar verebilir. İyiniyet kurallarına uygun olmayan talimatlara uymak zorunluluğu bulunmamaktadır. Talimatlar işgörme ediminin içeriğinin belirlenmesine hizmet eder. Bazıları sunulacak edimin konusunu, zamanını, yerini ve örgüt yapısını açıklar (amaç talimatları). Bir kısmı icra şeklini saptar (uzmanlık talimatları). Diğerleri ise işletmedeki davranış biçimlerini (ara dinlenmeleri, sosyal tesislerin kullanımı, sigara yasağı...) belirler (davranış talimatları). Özel durumlarda (çalışanların ve müşterilerin hukuki menfaatlerinin korunması örneğinde olduğu gibi) işveren talimat vermeye sadece yetkili değil yükümlü de sayılır. Talimat verme hakkı ve yükümü beraberinde kontrol yükümü gerektirmektedir.³¹

Aktarılan düzenlemeden yola çıkarak yapılan bir değerlendirmeye göre, işçinin işyerine hayvan getirmek için yasa veya toplu iş sözleşmesi ile tanınan bir hakkı bulunmamaktadır. Mevcut norm işverene işgörme yükümünün zaman, yer ve içeriğini belirleme yetkisi vermektedir. Bu yetki işçinin işyerindeki davranışlarını tayin etmeyi, işletmeye hayvan getirip

³⁰ Arbeitsrechtskolumne: Hilfe, die Kollegen nehmen ihre Hunde mit ins Büro! (<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-02/arbeitsrecht-hund-buero-arbeit-erlaubt>), Erişim Tarihi: 15.08.2018)

³¹ **Portmann, Wolfgang:** Art 319-362, Basler Kommentar, Honsell, Vogt, Wiegand (Hrsg.), Obligationenrecht Art 1-529 OR, 2007, s.1787 vd.

getiremeyeceği hususunu belirlemeyi de kapsamaktadır. Görmeyen bir çalışanın gereksinim duyduğu rehber köpek bu kuralın dışında kalacaktır.³²

Bir diğer görüş sahibine göre ise, Borçlar Kanunu işverene talimat konusunda tam yetki vermektedir. Ancak, işverenin genel bir talimatla ev hayvanlarına yasak getirebileceği hususu şüphelidir. Baskın ilmi ve kazai içtihat gereği olarak, yasaklar keyfi, güçlük çıkarıcı, işçinin şahsiyet haklarını ihlal edici ve eşitlik ilkesine aykırı olmamalıdır. Söz konusu nedenle, makul bir neden olmadıkça genel bir yasak caiz sayılamaz.³³

c. İşverenin Gözetim Yükümü

İsviçre Borçlar Kanunu Art. 328'de işverenin gözetim yükümü düzenlenmiştir. Bu hükme göre,

1. İşveren iş ilişkisinde işçisinin kişiliğini dikkate almak ve korumak, sağlığını gereği gibi korumak, çalışma yaşamına ilişkin adetleri gözetmek zorundadır. Özellikle işçilerin cinsel tacize ve zarara uğramamalarına özen gösterir.

2. İşveren her bir iş ilişkisini ve sunulan edimin niteliğini dikkate alarak, iyiniyet kuralları bakımından kendisinden beklenebilir düzeyde olmak üzere, tecrübelerle göre gerekli olan, teknik gelişmelerin mümkün kıldığı, işletmede ve ev idaresi bakımından makul olan kişisel bütünlüğü, yaşamı ve sağlığı koruyucu tedbirleri almak zorundadır.(Art. 328 d OR).³⁴

İşverenin koruma yükümü işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak görülmekte, aynı karektere sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu yükümün çerçevesi iyiniyet kurallarına göre belirlenmektedir. İşveren öncelikle işçisine zarar verecek davranışlardan kaçınacaktır (**kaçınma yükümü**). Bu kaçınma hem kişiliğe zarar vermemeyi (genetik muayene, verilerin korunması, kadın ve erkek eşitliği, ...), hem de mamelekinin korunmasını kapsar. Ayrıca işverenin çalışanına yönelik tehditleri ortadan kaldıracak uygun sağlık ve güvenlik önlemlerini

³² Ackenheil, SPF: Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>), Erişim Tarihi: 18.08.2018)

³³ Humbert, Denis G.: Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf>), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

³⁴ Alman Hukukunda işverenin gözetim yükümü BGB. Md. 618 vd.'da düzenlenmiştir. Konu hk. bkz. Weidenkaff, Walter: Palandt Bürgerliches Gesetzbuch 2011, Göttingen, 2011, s. 925 vd.

alması gerekmektedir (**yapma yükümü**). Bu önlemler gereği gibi alınmadığında işçinin işgörmekten kaçınması mümkün görülmektedir.³⁵

Aktarılan görevleri ifa edebilmesi için işveren yasak getirebilir veya var olan serbestiyi kaldırabilir. Haklı menfaatlerini dikkate alarak işveren çalışanlarını saldırılara ve olası diğer zararlara karşı korumakla yükümlüdür. Getirilen hayvanların saldırgan tutumu, işyerindeki çalışma düzeninde kesintiye veya zorluklara neden olması, katlanılmaz koku ve benzeri nedenler yasaklama nedeni olabilir. Ayrıca, işveren işyerinde hayvan bulundurulması alerjiye neden olduğunda, sağlık (hijyen) sorunları doğurduğunda yasak getirebilir. Nihayet, çalışanlar arasında çatışma nedeni olduğunda yasak gerekli olmaktadır. Nitekim “Tierwelt” dergisinin tespitine göre, çalışanların % 52,7’si işyerinde hayvan bulunmasını reddetmektedir. Bu tutumda olanların bir kısmı, işyerinin hayvanların doğal ortamı olmadığı düşüncesindedir.³⁶

d. Şahsiyetin Korunması Hakkı

İşçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesi gereği işçi işgücünü, ücret karşılığı belirli veya belirsiz bir zaman için işverene sunmaktadır. Sözleşme sonucu işçi işini özenle görmek ve işverenin işle ilgili ve kendisinden uyması beklenebilen talimatlarına uymak zorundadır. Ancak, işveren de talimat verirken geleneklere uymak, çalışanın şahsiyetini ve sağlığını korumakla yükümlüdür (Art. 328 OR).³⁷ Şahsiyetin korunması işçinin bedeni, zihinsel ve ruhsal bakımdan kişiliğinin dikkate alınması demektir. Belirtilen koruma alanı mutlak nitelik taşımayıp, işverenin menfaatleri ile yarışma halindedir. İş ilişkisi esas alınarak yapılacak değerlendirmede tarafların menfaatlerinin tartılması gerekir.³⁸

Hayvanını işyerine getirmek isteyen çalışan kişisel özgürlüklerinin korunması gerekçesine dayanamaz. Bir kişinin ev hayvanının evde kalması sonucu ruhsal ve zihni bütünlüğünün bozulduğu şüphelidir. Görmeyenlere yol gösteren rehber köpekler söz konusu olduğunda durum farklıdır. Bir hayvanın bakımı gerektiğinde durumu çalışanın çocuğu ile kıyaslanmaktadır. Ancak, bir çocuğun veya ev hayvanının işyerinde bulunmaktan mutlu olup olmadığı hususu düşünülmelidir. Açıklanan nedenlerle, ev hayvanının işyerine getirilmesinin

³⁵ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>), Erişim Tarihi: 18.08.2018).

³⁶ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf>), Erişim Tarihi: 10.08.2018)

³⁷ PORTMANN, 1862 vd.

³⁸ **Geisser, Esther:** HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587>), Erişim Tarihi: 15.08.2018)

bir hak olduğu ileri sürülemez. Kural olarak işyerinde bir hayvanın varlığına karar vermek işverenin takdir yetkisi kapsamında kalır.³⁹

İş Hukukunda şahsiyetin korunması hakkı bir hayvanın işyerinde bulundurulmasına gerekçe olamaz. Ancak, görme engelliye rehberlik eden bir köpeğin işyerine getirilmesi haklı bir nedene dayanacaktır. İşverenin bir hayvanın işyerinde bulunmasına izin vermesi hususunda yanıt ararken, işyerinin Hayvanları Koruma Kanunu bakımından uygunluk durumunun değerlendirilmesi gerekir.⁴⁰ Getirilen köpeklerin elverişli olması durumunda iş ortamı iyileşebilir. Örneğin işçilerin esnek ve fazla çalışmaya yatkınlığını arttırabilir. Ancak, diğer çalışanların ısırılma korkularını ve allerjilerini dikkate almak gerekir. Değinilen durumlarda diğer çalışanların „kişisel haklarının korunması“ gündeme gelir. İşverenlerin diğer çalışanlara karşı olası hak ihlallerini önlemek için uygun zorlayıcı önlemleri alması gerekecektir.⁴¹

2. Hayvanlar Bakımından Değerlendirme

Ev hayvanların işyerinde bulunması, korkusu olanlar ve alerjisi olanlar hariç, daha iyi bir çalışma ortamı oluşmasına olanak sağlamakla birlikte, bu durumdan ev hayvanlarının ne kadar memnun olduğunu da düşünmek gerekir.⁴² Köpeklerin getirilecekleri işyerlerinin onların durumuna uygun olması şarttır. Çok sayıda insan arasında olduğu için heyecanlanıp çokça havlayan bir köpek büro için uygun sayılamaz.⁴³

Bir köpek işyerine getirilmesine izin verirken hem işyerinin hem de köpeğin uygun olması gerekir. Özellikle gürültülü ve kokulu işyerleri köpekler için elverişli değildir. İşyerine

³⁹ Geisser, Esther: HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587> , Erişim Tarihi: 15.08.2018)

⁴⁰ Wyss, Gabriela: Tier und Arbeitsrecht, 7.12.2007, (https://www.nzz.ch/rechte_und_plichten-1.595298 , Erişim Tarihi: 08.07.2018)

⁴¹ Wyss, Gabriela: Tier und Arbeitsrecht, 7.12.2007, (https://www.nzz.ch/rechte_und_plichten-1.595298 , Erişim Tarihi: 08.07.2018)

⁴²Geisser, Esther: HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587> , Erişim Tarihi: 15.08.2018). Hayvanların hak sahibi olup olamayacağı hususunda tartışmalar için bkz. Koçhisarlioğlu, Cengiz/Söğütlü Erişgin, Özlem: Hayvanın Hukukî Konumu, YÜ. Elektronik Dergisi, Prof. Dr.Aydın ZEVLİLER'e Armağan, C: 8, Özel Sayı, s.1691 vd. Bu hususta hayvanların eşya, yaşayan eşya, kısmi, hukuk öznesi, kendine özgü varlık, atipik eşya olduğu yolunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bkz. Cumalıoğlu, s. 577 vd.; Gürpınar, s.173 vd.

⁴³ Clasvorbeck, Silke: Hunde am Arbeitsplatz (<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/hunde-am-arbeitsplatz/> , Erişim Tarihi: 25.08.2018)

uygunluk bakımından ise köpekler iyi yetiştirilmiş ve sosyalleşmiş olmalıdır. Bazı cinsler ise özellikleri gereği işyerlerine getirilmeye elverişli değildir.⁴⁴

Tipik bürolar nisbeten elverişli sayılabilir ama sağlık tesisleri, kozmetik südyoları hijyenik nedenlerle elverişli sayılamazlar. Büroda sadece çalışanlar değil köpekler de stresten uzak olmalıdırlar. Örneğin, gürültü köpekleri rahatsız eder. Onlar için beslenme ve su kapları bulundurulmalıdır. Arada bir gezinmeleri şarttır. Ara dinlenmelerinde gaz çıkarmaları gerekir.⁴⁵

İlgili mevzuat (Hayvan Hakları Kanunu ve Yönetmeliği) dikkate alınarak hayvana tanınan hareket alanı yeterli olmalıdır.⁴⁶ Örneğin, sigara içilen bir ortam olmamalı, yeterli havalandırma olmalı, soğuğa ve güneşe karşı korumalı olmalı, yüksek ses ortamı bulunmamalı, iş ortamındaki alet edat ve makineler hayvan için tehdit oluşturmamalıdır. Özel dikkat ve özeni gerektirdiği için, işyerlerinde yavru hayvan uygun bulunmamaktadır. Getirilen köpeklere kendilerine ait bir alan tahsis edilmesi ve iş ortamına yavaş yavaş alıştırmaları gerekir. Diğer çalışanların da köpeğe alışması gerekir. Örneğin oyun oynamak isteyen bir köpeğin çalışmaya imkân vermemesi durumunda köpek eğitmenleri ve köpek okulları yardım edebilmektedir.⁴⁷

B. HAYVAN SAHİBİNİN HAKLARI

İsviçre Hukukunda hayvanlar 2003 yılı Nisan ayından bu yana eşya olarak görülmemektedir. İsviçre Medeni Kanunu'na göre, hayvanlar eşya değildir.⁴⁸ Onlar hakkında özel hüküm olmadığı takdirde eşya hukuku kurallarına tabidirler (Art. 641a ZGB). Ayrıca miras hukuku, sorumluluk hukuku ve iflas hukukunun kuralları hayvanların değişen hukuki konumuna uyarlanır. Ancak, İş Kanunu ve Borçlar Kanununda ev hayvanları dikkate alınarak işçi ve işverenin hak ve yükümleri düzenlenmemiştir. Değinilen duruma karşın, insan kaynakları birimi giderek artan bir şekilde bu hususun iş ilişkisine etkisi hakkında sorularla

⁴⁴ Hund und andere Tiere am Arbeitsplatz – Ein Vorteil für alle?, 02.07.2010, (<https://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/arbeitsplatz/hund-und-andere-tiere-am-arbeitsplatz-ein-vorteil-fuer-alle/>), Erişim Tarihi: 12.08.2018).

⁴⁵Kollege Hund am Arbeitsplatz, Portal der Arbeitskammern (https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Kollege_Hund_am_Arbeitsplatz.html), Erişim Tarihi: 12.08.2018): Araştırmalar köpeklerin çalışma ortamında olmasının olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Ancak, tüm hayvan severler diğer çalışanların korkularını, alerjilerini dikkate almak zorundadırlar. Doğal olarak insanların en iyi dostu olan hayvanlar çalışanların işlerinden uzak kalmasına neden olmamalıdır.

⁴⁶ Hayvan haklarına ilişkin uluslararası düzenlemeler için bkz. **İnal, H. Tamer:** Hayvanın Hukuki Kişiliğinin ve Haklarının Tanınması Gereği Üzerine, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı:1, s. 30 vd.; **Cumaloğlu**, s. 53 vd.

⁴⁷ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>), Erişim Tarihi: 18.08.2018).

⁴⁸ İsviçre, Alman, Avusturya Hukuk düzenlerinde hayvanların eşya olmadığı, ancak aksine hüküm bulunmadıkça bunlar hakkında eşyalara ilişkin hükümlerin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bkz. **Cumaloğlu**, s. 577.

karşı karşıya kalmaktadır.⁴⁹ Örneğin, hayvanın hastalığı halinde izin hakkı ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi hususlarının değerlendirilmesi gerekecektir.

1. Hayvan Hastalandığında Bakım İzni

İşyerine getirilen hayvan hastalandığında sahibine bakımı için işverenin gerekli izni vermek zorunda olup olmadığı hususu önem taşır. İsviçre Hukukunda Hayvanları Koruma Kanunu gereği olarak, sahibi evine aldığı hayvanı hasta olduğunda gecikmeden tedavi ettirmek ve bakmakla mükelleftir.⁵⁰ Hayvanına bakmak için izin alamayan kişi ilgili mevzuatı ihlal etmiş duruma düşeceği ileri sürülmüştür.⁵¹ İsviçre İş Kanununda çalışana hasta çocuğu için üç güne kadar izin verileceği açıklanmış, ücret hususu ise belirtilmemiştir.⁵² Ancak, konu Borçlar Kanununda ödeneceği şeklinde hükme bağlanmıştır.⁵³ İlgili hüküm şu şekildedir:

Bir işçi, iş sözleşmesi üç aydan fazla sürmesi kaydıyla, hastalık, kaza, yasal bir yükümlüğün ifası gibi şahsından kaynaklanan nedenlerle, kusuru olmaksızın işgörmekten engellenir ise işveren sınırlı bir zaman için bu süreye karşılık gelen aynı ve nakdi ücreti öder. (Art. 324a 1 OR).

Düzenlemede açıklanan durumlar işçi için işin ifasını imkansız veya beklenilmez yapan olaylardır. Belirtilenlere ayrıca hamilelik, bir çocuğun doğumu, ev taşıma, bir avukat arama gibi durumları da ilave etmek mümkün görülmektedir. Mesai saatleri dışında yapılabilecek olan işler imkansız veya beklenilmez sayılmamaktadır.⁵⁴

Konu ile ilgili olarak ileri sürülen bir görüşe göre, birçok insan için ev hayvanları çocukları ile kıyaslanabilir bir konumdadır. Bu kişilerin hayvanları hasta iken işyerinde fiziken bulunsa bile, verimli bir şekilde çalışmalarını onlardan beklenemez. Söz konusu nedenle, işçisinin gözetim yükümünü ifa eden sorumluluk sahibi bir işveren, açık bir norm olmasa dahi, cömert

⁴⁹ **Geisser, Esther:** HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587>, Erişim Tarihi: 15.08.2018)

⁵⁰ Art. 3 Abs. 1 ve Art 6 Tierschutzgesetz ve Art. 3 Abs. 3 Tierschutzverordnung.

⁵¹ **Geisser, Esther:** HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587>, Erişim Tarihi: 15.08.2018)

⁵² Art. 36 Abs. 3 ArG.

⁵³ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf>, Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁵⁴ Ayrıntı için bkz. **Portmann**, s.1829 vd.

davranarak işçisine ihtiyacı olan izni vermelidir. Bu izin işçisini motive edecektir. Ancak, işçinin de işvereni izin hususunda suistimal etmemesi gerekir.⁵⁵

İsviçre’de baskın görüş, bu durumu çocuğu hastalanan işçi ile kıyas ederek, rapor sunulduğunda, İş Kanunu gereği üç güne kadar izin verilmesi gerektiğini kabul etmektedir.⁵⁶ Bir diğer görüş sahibi tarafından ise, üç günün uzun olduğu sadece birkaç saat ile yetinilmesinin uygun olduğu ifade edilmektedir. Mazereti beyan eden işçi gerekli veteriner raporunu sunduğunda, izin süresinde ayrıca ücret hakkının olduğu da ileri sürülmektedir.⁵⁷ İşçi hayvanını veteriner veya hayvan hastahanesine götürmesi gerektiğinde ücretinden avans alabilecektir.⁵⁸ Bu hususta insan ve hayvan arasında ayırım yapmamak gerekir. Avans için hayvanın durumu acil olmalı ve ödeme veteriner giderlerini karşılayacak kadar olmalıdır. İfade edildiği üzere, İş Hukukunda konu hakkında kesin çözümler bulunmaması nedeniyle, taraflar sahip oldukları hak ve yükümlülükler için ısrarcı olmamalı, karşılıklı olarak yazılı olmayan yükümlerini de dikkate almalıdır.⁵⁹

Alman Hukukunda ise durum farklı değerlendirilmektedir. Dava konusu bir olayda, deneme süresi içinde olan bir çalışanın köpeği Pazartesi günü felç geçirince o gün şefini telefonla arayarak Salı günü için bir günlük izin talep eder. Şefi talebini reddetmesine rağmen, işçi işe gitmez ve bu gün kendisi için bir işgöremezlik (hastalık) bildiriminde de bulunmaz. Şef ertesi gün (deneme süresi içinde) çalışanın iş sözleşmesini fesheder. Çalışan bu durum üzerinde iş mahkemesinden feshin geçersiz sayılması talebinde bulunur. Geçersizlik istemi davacı tarafından ileri sürülen Alman Medeni Kanunu Md. 612a ve 616 kapsamında değerlendirilir.

Dava, ilgili normaler dikkate alınarak, iş mahkemesi tarafından reddedilir. Mahkemenin gerekçesinde ifade edildiği üzere, ilgili madde 612a’ya göre, işveren bir işçisini, bir sözleşme veya alınan bir tedbir yoluyla, uygun bir şekilde bir hakkını kullandığı için mağdur edemez.⁶⁰

⁵⁵ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁵⁶ Art. 36 ArbG. **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁵⁷ **Wyss, Gabriela:** Tier und Arbeitsrecht, 7.12.2007, ([https://www.nzz.ch/rechte_und_pflichten-1.595298](https://www.nzz.ch/rechte_und_pfllichten-1.595298) , Erişim Tarihi: 08.07.2018). Hayvanların Hukuku Vakfı’nın açıklamasına göre, bir çocuğun hastalanması ile bir ev hayvanının hastalanması kıyaslanabilir. O yüzden hayvanı hastalanan bir çalışana da aynı haklar sağlanmalıdır. Bu hak hayvan hayatı bir tehlikede olduğunda tanınmalı ve çalışan da işverene konu ile ilgili bir rapor sunmalıdır. **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁵⁸ Art. 323 Abs. 4 OR.

⁵⁹ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁶⁰ § 612a Maßregelungsverbot

Olayda böyle bir mağduriyet bulunmamaktadır. Md. 616'da ⁶¹ bir çalışanın, nispeten kısa bir süre için, kusuru dışında olarak, şahsından doğan bir nedenle, hizmet sunamadığında ücret hakkını kaybetmeyeceği hükme bağlanmıştır.⁶² Keza, köpeğin hastalanması olgusu da bu düzenleme kapsamına girmemektedir. Aktarılan nedenlerle, devamsızlık haklı bir nedene dayanmamakta ve fesih haklı sayılmaktadır.⁶³ Yukarıda açıklandığı üzere konu, aynı hukuk ailesi içinde (Kıta Avrupası) olmasına karşın, farklı ülkelerde farklı şekilde değerlendirilmektedir.

2. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

Bir çalışanın köpeğinin acil gözetim gereği olması onun normal ve fazla çalışma saatlerinin düzenlenmesinde dikkate alınmasını gerektirir. Fazla çalışma yapmak işçinin talebine ve iyiniyet kuralları bakımından ondan beklenebilir olmasına bağlıdır.⁶⁴ İsviçre Hukukunda işçi, gerekli ve beklenebilir ise, fazla çalışma yapmakla yükümlüdür.⁶⁵ Yükümlünün ifa edilmemesi sözleşmenin ihlali sonucunu doğurur. Bir çalışanın hayvanının hastalığı durumunda nasıl davranılacağı konusunda yasada açık hüküm bulunmamaktadır. Ancak, kişiye hayvanını bakmak yükümü getiren düzenleme⁶⁶ ile hastalık durumunda aile fertlerini gözetme hakkı tanıyan normdan ⁶⁷ yaralanarak bir sonuca varmak mümkündür. Eğer işçinin başkaca bir çaresi

“Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.” Açıklaması için bkz. **Weidenkaff, Walter:** Palandt Bürgerliches Gesetzbuch 2011, Göttingen, 2011, s. 912-913; **Fuchs, Maximilian:** Kommentar zum BGB Band: 2, Heraus. von Bamberg, Roth, München, 2008, s.107 vd.

⁶¹ § 616 Vorübergehende Verhinderung

“Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.” Açıklama için bkz. WEIDENKAFF, 922 vd.; FUCHS, 151 vd.

⁶² Aynı düzenlemeye göre, bu durumda sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı veya hastalık sigortasından elde ettiği parasal edimler ücret hakkından mahsup edilir. Söz konusu düzenlemenin İsviçre Hukukundaki karşılığı Art. 324a 1 OR'dur.

⁶³ LAG Nürnberg Urt. v. 21.7.2016 – 5 Sa 59/16, BeckRS 2016, 116129. Vorinstanz: ArbG Nürnberg, Endurteil vom 17.12.2015 - ARBGNUERNBERG Aktenzeichen 16CA340315 16 Ca 3403/15. Kararda deneme süresi ve feshe yetkili kişilerle ilgili tartışmalar bulunmakla birlikte, konu ile doğrudan ilgili olmayan söz konusu hususlara değinilmemiştir. Fesihle ilgili düzenlemeler ve açıklamaları için bkz. § 620-628, **Weidenkaff**, s. 926 vd.; **Fuchs**, s.166 vd.

⁶⁴ Art.321c. Abs. 1 OR. **Wyss, Gabriela:** Tier und Arbeitsrecht, 7.12.2007, (https://www.nzz.ch/rechte_und_pfllichten-1.595298, Erişim Tarihi: 08.07.2018).

⁶⁵ Art. 321c Abs. 1 OR.

⁶⁶ Art. 36 ArG und Art. 6 TSchG.

⁶⁷ Art. 321c OR.

bulunmamakta ise, değinilen her iki kural arada değerlendirildiğinde, böyle bir durumda fazla çalışma yapmaktan kaçınmak mümkündür sonucuna varılmaktadır.⁶⁸

Ayrıca, bir çalışan hayvanını işyerine getiremediğinde, çalışma sürelerinin onu bakabilecek şekilde düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Fazla çalışma bakımından da bu husus geçerlidir. İzin günlerinin düzenlenmesinde çalışanın ihtiyaçlarının dikkate alınması bir yasa hükmüdür.⁶⁹ Art. 329 Abs. 4 OR.‘a göre, izin günleri belirlenirken uygun bir şekilde işçi ve işverenin menfaatleri dikkate alınır. Öğretide ifade edildiği üzere, değinilen düzenleme kapsamına giren kısa süreli izinler bakımından özel nedenli işi bırakmalar anlaşılmaktadır. Bunlar olağan tatil günlerinde gerçekleştirilmesi mümkün olmayan taşınma, avukat, doktor ziyaretleri, önemli ailevi olaylar (evlilik, doğum, hasta çocuğa bakım) gibi mazeret halleridir. Ancak, söz konusu iznin verilmesi onların ücretli olduğu anlamına gelmemektedir.⁷⁰

C. İŞYERİNDE HAYVAN BAKMANIN HUKUKİ SONUÇLARI

Aşağıda, çalışılan mekana hayvan getirme durumunda iş akdinin feshi ve hayvanın verdiği zarardan hukuki sorumluluk konuları ele alınmıştır.

1. İş Akdinin Feshi

İşyerine getirdiği hayvanı bir zarar verdiğinde, örneğin bir bilgisayar kablosunu kopardığında, köpek sorumlu olamayacağına göre, onu gözetme yükümünü yerine getirmeyen sahibi sorumlu olacaktır. Böyle bir durumda, hayvan sorumluluk sigortası yanında, iş hukuku bakımında da bir sorumluluk doğacaktır. Söz konusu nedenle, sahibinin hayvanını sürekli göz altında bulundurması gerekir.⁷¹

Köpeğin getirilmesi hususunda işveren yasak uyguladığında işveren çalışanını uyarır. Fiilin tekrarı durumunda işveren için iş sözleşmesini fesih hakkı doğacaktır.⁷² Uyuşmazlık durumunda işveren bir tespit davası açarak durumun açıklığa kavuşturulmasını, yasak ihlali yüzünden varsa doğan zararlarını talep edebilir.⁷³ İşyerine hayvan getirilmesi işverenin

⁶⁸ **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁶⁹ Art. 329 Abs. 4 OR. **Humbert, Denis G.:** Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

⁷⁰ **Portmann,** s. 1889 vd. Ücret verilecek durumlar yukarıda değinilen Art 324a’da belirlenmiştir.

⁷¹ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018)

⁷² Arbeitsrechtskolumne: Hilfe, die Kollegen nehmen ihre Hunde mit ins Büro! (<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-02/arbeitsrecht-hund-buero-arbeit-erlaubt> , Erişim Tarihi: 15.08.2018)

⁷³ **Bredereck, Alexander:** Urteil: Arbeitgeber darf das Mitbringen von Hunden untersagen (<http://www.rechtsindex.de/> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

mülkiyet hakkını, dolaylı veya doğrudan çalışanları ve müşterileri etkileyecektir. Söz konusu nedenle, somut bir izin olmadan getirilen hayvan önce uyarı daha sonra da (davranışa bağlı) geçerli sebeple fesih nedeni olacaktır.⁷⁴

2. Hayvanın Verdiği Zarardan Hukuki Sorumluluk

İşyerinde bulunan bir hayvan işyerindeki eşyalara, müşterilere ve diğer çalışanlara zarar verebilecektir.

Eşyaya zarar: İşyerindeki köpek bir zarara neden olduğunda örneğin yazı masasını tırmaladığında, bir çalışanı ısırduğunda Alman Medeni Kanunu gereği kusur şartı aranmadan hayvanın sahibi sorumlu tutulur (§ 833 BGB). Bu sorumluluk sadece köpek kısırlanmış ise kalkacaktır. Söz konusu olası zararlar her hayvan sahibinin yaptırmak zorunda olduğu sorumluluk sigortası yapılarak karşılanabilir.⁷⁵

Müşteriye zarar: Bir köpek bazen hiçbir şey yapmadan da sorumluluk nedeni olabilir. Bir eyalet mahkemesinin kararına konu olayda bir müşteri kasaya ödeme yapıp çıkmak üzere iken, mağazanın kapısında uyuyan köpeği görmediği için, ayağı takılarak düşmüş ve dizi ağır bir şekilde yaralanmıştır. Mağazada satış kısmında çalışana ait olan köpek nedeniyle mahkeme sahibi aleyhine 15 Bin Avro tazminata hükmetmiştir. Mahleme bu olayda mağazanın mülk sahibinin ve ayrıca işverenin sorumlu olup olmadığı hususunda bir karar vermemiştir.⁷⁶

Çalışanlara zarar (sigorta hakkı bakımından): İzin verildiğinde doğal olarak bir işyerine sadece sakin hayvanların getirilmesi gerekir. Ancak, yine de ısırılma riskini göz ardı etmek mümkün değildir. Örneğin, mesai arkadaşının bürosuna sohbet etmek için giden kişi orada bulunan köpek tarafından ısırıldığında mesleki faaliyet sırasında bir kaza meydana gelmiştir. Örneğin kişi bilgisayar başında çalışırken, fotokopi yaparken ısırma olduğunda İş Kazası ve

⁷⁴Tiere im Büro, Auf den Hund gekommen: Dürfen Haustiere an den Arbeitsplatz? , 04.07.2013, (https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/auf-den-hund-gekommen-duerfen-haustiere-an-den-arbeitsplatz_76_186422.html), Erişim Tarihi: 18.08.2018). Bir İtalyan çalışanın köpeği ile ilgilenmek için aldığı yıllık izin vesilesiyle yazılan yazıda şu tespitler yapılmıştır: İşyerinde köpek bulundurulması bazı işverenler için gayet doğal iken bazılarında ise katı bir yasak uygulanmaktadır. Ancak ifade etmek gerekirse, çalışanların ev hayvanlarını işyerine getirme hakkı mevcut değildir. Bu hususta işverene danışmak gerekir. Mevcut yasağa rağmen ev hayvanı getirildiğinde çalışan önce ikaz edilecek, fiil tekrar ettiğinde işveren önelsiz olarak feshe başvurabilecektir. Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/arbeitsrecht-haustiere-im-buero>), Erişim Tarihi: 19.07.2018)

⁷⁵ **Ackenheil, SPF:** Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hundrechtsanwalt.html>), Erişim Tarihi: 18.08.2018)

⁷⁶ OLG Hamm, Az.: 19 U 96/12.

Meslek Hastalıkları Kurumu devreye girer. Çünkü, çalışan mesleki faaliyet sırasında ısırılmıştır.⁷⁷

İşyerine bulunan hayvanların çalışanlara verdiği zarar iş kazası sayılacaktır. Ancak, Alman Hukukunda hayvan işyerine getirilmemiş olsa dahi, bazı durumlarda sahibine verdiği zarar iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Bir işçi sabah evden işe giderken veda ettiği köpeğinin etrafında dolanması sonucu düşerek dizinden yaralandığında olay iş kazası olarak kabul edilmiştir. Mahkemeye göre, bu vedalaşma iş yolunda kısa bir fasıla sayılır.⁷⁸ Benzer bir olayda da, arabayla işe gitmek için evden çıkarken ısıklık çaldığı köpeği kendisine çarpması sonucu dizi incinen kişi iş kazasına uğramış sayılmıştır.⁷⁹

İşyeri dışında bir başkasının köpeğini bakarken zarar görme durumları ise koruma kapsamı dışında sayılmaktadır. Örneğin, üç gün süreyle komşu köpeğe bakan kişinin köpek tarafından yaralanması iş kazası sayılamaz. Bu durumda bir köpeğin bakımı, ne yapılan işin mahiyeti ne de süresi dikkate alındığında bir çalışma ilişkisi olarak görülebilir. Çünkü, bakım sadece hatır ve komşu yardımlaşması kapsamında yapılmıştır.⁸⁰ Bir diğer olayda uzun yıllardır arkadaşlık ettiği kişinin köpeğini onun birkaç haftalık tatili sırasında bakan kişi köpekle oynarken yüzünden ve boynundan ısırılıp ağır bir şekilde yaralanır. Sigorta Kurumu bakan kişinin bir istihdam ilişkisi içinde olmadığını ifade ederek edim talebini reddeder. Mahkemeye göre de bir tanıdığı köpeğine bakan kişi, bakım işini düzenli olarak yapmamakta ise İKMHS kapsamında sayılamaz.⁸¹

Çalışanlara zarar (ücret hakkı bakımından): Hayvanların çalışanlara verdiği zararın koruma kapsamında olup olmadığı hususu Alman Hukukunda birçok olayda tartışma konusu olmuştur. Sahibi tarafından uyarılmasına karşın, okşadığı köpek tarafından ısırılan kişi kusurlu davranmıştır. Söz konusu nedenle (EFZG § 3 bakımından) işverene karşı ücret hakkını

⁷⁷ **Clasvorbeck, Silke:** Hunde am Arbeitsplatz

(<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/hunde-am-arbeitsplatz/>), Erişim Tarihi: 25.08.2018)

⁷⁸ Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt Urteil vom 16.05.2013 (Az.:L 6 U 12/12). Alman Hukukunda, en kısa yolu kullanmak ve ulaşım sırasında ara vermemek kaydıyla, yolda meydana gelen kazalar da sosyal koruma altına alınmıştır.

⁷⁹ Konu hk. bkz. **Rühr/Wallerath:** Besonderheiten und Grenzen kausaler Zusammenhänge im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, NZS 2007, s. 63; SG Karlsruhe, Kein Arbeitswegeunfall bei Unterbrechung für längere private Unterhaltung, BeckRS 2010, 66963; BSG, Zur Unterbrechung des Versicherungsschutzes auf dem Arbeitsweg, NZA 1991, 825. Konu ile ilgili bir başka karar için bkz. VGH Mannheim, Urteil vom 19.05.2011 - 4 S 1992/10, BeckRS 2011, 53052.

⁸⁰ SG Duisburg Gerichtsbescheid v. 5.2.2010 – S 26 U 202/09, BeckRS 2011, 77678

⁸¹ LSG Hessen, L 3 U 171/13, FD-SozVR 2016, 377919. Benzer bir karar için bkz. LSG Baden-Württemberg, 31.08.2012 - L 8 U 4142/10, BeckRS 2012, 73633.

kaybeder.⁸² Köpeğini gezdirirken bir başka köpekle boğuşması sonucu onu kurtarmak isteyen sahibi ısırıldığında doğan işgöremezlik kusur dışıdır. Sigortalıya hastalık parası (§ 3 EFZG'ye göre) ödenmesi gerekir.⁸³ Aktarılan olayların işyerinde gerçekleşmesi durumunda da aynı değerlendirme yapılacaktır.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA DURUM

Çalışma mevzuatında konu hakkında herhangi bir açık hüküm mevcut değildir. Söz konusu nedenle, işyerlerinde hayvan bakımına ilişkin olarak 24.6.2004 Tarih ve 5199 Sayılı Hayvanları Koruma Kanunu hükümlerinin dikkate alınması gerekir. İşyerlerinde bulunan hayvanlar için üç ihtimal düşünülebilir. İhtimallerden birine göre hayvanlar sahipsizdir.⁸⁴ Bu durum işyerlerinin giriş ve çıkış kapılarının, bahçelerinin hayvanların dolaşımına engel olmadığı (denetleme zorluğu) halinde ortaya çıkar. Diğer ihtimalde hayvan sahiplidir ve işyerine sahibi tarafından getirilmektedir. Üçüncü ihtimalde de kontrollü⁸⁵ konumundadır. Yani, işyeri sahibi (gerçek veya tüzel) kişi hayvanın da sahibidir.

A. SAHİPSİZ (BAŞİBOŞ) HAYVANLAR BAKIMINDAN

Sahipsiz hayvanlar söz konusu olduğunda, onlarla ilgili gerekli önlemler Belediyeler tarafından alınacaktır. Sahipsiz, güçten düşmüş hayvanlar yerel yönetimler tarafından (kendi kurmuş oldukları veya özel) hayvan bakım evlerine götürülecektir. Burada bakımı yapılan (kısırlaştırma, aşılama, rehabilitasyon) hayvanlar öncelikle alındıkları ortama bırakılır.⁸⁶ Esenlendirme faaliyeti sonrası bırakılan mahal özel mülkiyet alanı (örneğin resmi veya özel işyeri) olamaz. Kastedilen ortam kamusal alan olmak gerekir. Aksi davranış işverenin mülkiyet hakkına ve yönetim yetkisine yasal olmayan bir müdahale anlamına gelecektir. Yukarıda açıklanan görevin ifasında yerel yönetimlere “yerel hayvan koruma görevlileri” de yardım etmektedirler.

Değinmek gerekir ki, başıboş hayvanları sokakta besleyenler, onun bir başkasına verdiği zarardan sorumlu sayılmamaktadırlar. Çünkü, kendine ait olmayan bir ortamda, sahiplenme

⁸² ArbG Wetzlar, Urteil vom 04.04.1995 - 1 Ca 589/94.

⁸³ ArbG Freiburg Urt. v. 13.1.2010 – 2 Ca 215/09, BeckRS 2010, 66688.

⁸⁴ 5199 SK. Md. 3/I-f) “*Sahipsiz hayvan: Barınacak yeri olmayan veya sahibinin ya da koruyucusunun ev ve arazisinin sınırları dışında bulunan ve herhangi bir sahip veya koruyucunun kontrolü ya da doğrudan denetimi altında bulunmayan evcil hayvanları, ... ifade eder.*” Bkz. **Cumaloğlu**, s. 593 vd.

⁸⁵ 5199 SK. Md. 3/I- j) “*Kontrollü hayvan: Bir kişi, kuruluş, kurum ya da tüzel kişilik tarafından sahiplenilen, bakımı, aşıları, periyodik sağlık kontrolleri yapılan işletilmiş kayıt altındaki ev ve süs hayvanları...*” dır.

⁸⁶ 5199 SK. Md. 6/IV.

niyeti olmadan, geçici veya sürekli olarak bir kediye, köpeğe bakan kişiler ahlaki bir görevi ifa etmektedirler.⁸⁷

İşverenler işletme sınırları içinde bulunan sahipsiz hayvanların bakımını üstlenmedikleri takdirde varlıklarını yerel yönetime bildirmek ve onlar hakkında gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak zorundadırlar. Aksi durumda, arızı olarak işletme sınırları içinde bulunuyor olsa da, hayvanların çalışanlara ve müşterilere verecekleri zarar genel hükümlere göre, işveren tarafından karşılanır.

Sahipsiz hayvanlar için belediyelere bazı görevler yüklenmiştir.⁸⁸ Başboş olan bu hayvanların belediyeler tarafından toplanması gerekmektedir. Toplanan hayvanlar geçici bakımevlerine alınarak “Sahipsiz Hayvan Defteri”ne kaydedilirler. Barındırma sırasında onlar için esenlendirme çalışması yapılır. Söz konusu çalışmalar besleme, aşılama, tıbbi bakım ve işaretleme olarak ifade edilebilir. Bakım çalışması sonrası hayvanların sahiplendirilmesine çalışılır. Sahiplendirme için yerel hayvan koruma görevlileri ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapılmaktadır.⁸⁹ Sahiplendirilemeyen hayvanlar alındıkları ortama bırakılmaktadır. Ancak, toplum sağlığı ve kamu düzenini korumakla görevli olan yerel yönetimlerin bakımını yaptıkları hayvanları her ortama bırakabilmeleri mümkün değildir. Örneğin bir okulun, bir sağlık tesisinin, bir işyerinin önünden veya bahçesinden getirilmiş ise yine aynı yere bırakılması beraberinde bazı sağlık ve güvenlik sorunları doğuracaktır. Böyle bir davranış mülkiyet hakkının ihlali olacak, doğacak olası zararlardan vatandaşları koruma yükümünü ihlal ettiği için ilgili belediye sorumlu tutulacaktır.⁹⁰

B. SAHIPLİ HAYVANLAR BAKIMINDAN

Sahiplenilen hayvanlar genellikle kişiler tarafından kendi mekânlarında bakılmaktadır. Bazen ayrıca işyerine götürülerek orada da bakımı yapılmaktadır.

1. Sahibinin Kendi Mekânında Baktığı Hayvanlar

Sahipli hayvanlar için 5199 SK.'da maliklerine bazı yükümler getirilmiştir. **Hayvanları Koruma Kanunu**'nun “Hayvanların sahiplenilmesi ve bakımı” başlıklı 5. Maddesine göre, “*Bir hayvanı, bakımının gerektirdiği yaygın eğitim programına katılarak sahiplenen veya ona*

⁸⁷ Cumalıoğlu, s. 595.

⁸⁸ Bkz. Ertaş, s. 506 vd..

⁸⁹ Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliği, Md. 7. RG: 12.5.2006, 26166 (HKY).

⁹⁰ Cumalıoğlu, s. 594.: “*Hayvanların ilgili belediye sınırları dışındaki bir ortama, ormanlık alana veya diğer yabani yaşam alanlarına bırakılması yasaktır.*”

bakan kişi, hayvanı barındırmak, hayvanın türüne ve üreme yöntemine uygun olan etolojik ihtiyaçlarını temin etmek, sağlığına dikkat etmek, insan, hayvan ve çevre sağlığı açısından gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.”⁹¹

Hayvan Sahiplerinin Görev ve Sorumlulukları Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İlk ve en önemli yüküm, ilgili sorumlu kişinin saptanabilmesi için, hayvanın kimliklendirilmesi ve kayıt altına alınmasıdır. Bu işlem mikroçip ⁹² uygulaması ile gerçekleştirilir.⁹³ Belediyede bulunan Sahipli Hayvan Kayıt defteri de aynı amaca hizmet etmektedir. Sahiplenilen hayvan öldüğünde, yavruladığında, kaybolduğunda da durumun Belediye’ye bildirilmesi gerekmektedir. Bildirimlerin bağlı bulunulan belediyeye otuz gün içinde yapılması gerekir.⁹⁴

5199 SK.’un 5. Maddesinin ilk fıkrasında getirilen ve ayrıntısı Hayvanların Korunmasına Dair Uygulama Yönetmeliği’nde açıklanan önlemleri almayan kişiler için bu maddenin ikinci fıkrasında **hukuki yaptırım** da düzenlenmiştir. Söz konusu norm gereği olarak “*Hayvan sahipleri, sahip oldukları hayvanlardan kaynaklanan çevre kirliliğini ve insanlara verilebilecek zarar ve rahatsızlıkları önleyici tedbirleri almakla yükümlü olup; zamanında ve yeterli seviyede tedbir alınmamasından kaynaklanan zararları tazmin etmek zorundadırlar.*” Konu ile ilgili olarak ayrıca **idari para cezası** yaptırımı getirilmiştir.⁹⁵ Yukarıda yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, bir ev hayvanının önüne zaman zaman hazır mama koymak hayvan sahipliği anlamına gelmemekte, dilenen bir kişiye arada bir bozuk para vermekten öte bir anlam taşımamaktadır.

Açıklanan hususlar ayrıca **Kuduz Hastalığından Korunma ve Kuduz Hastalığı İle Mücadele Yönetmeliği**’nde de düzenlenmiştir.⁹⁶ “*Kuduz hastalığına karşı hazırlıklı olmak,*

⁹¹ Aktarılan düzenleme konu ile ilgili uluslararası sözleşmelerde üst düzeyde hükme bağlanmıştır. Bkz. **Cumaloğlu**, s. 590.

⁹² Kedi, Köpek Ve Gelinciklerin Kimliklendirilmesi Ve Kayıt Altına Alınmasına Dair Yönetmelik, (KKGY.) Md. 4/1-h. “*Mikroçip: İçinde 15 karakterli kod numarası bulunan ve deri altına özel bir cihazla uygulanan, elektronik tanımlama malzemesini, ...ifade eder.*” (RG: 26.02.2018, 30344).

⁹³ Bu yüküm ayrıca 11/6/2010 Tarih ve 5996 Sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu, Md. 7’de düzenlenmiştir.

⁹⁴ Ayrıca Ev ve Süs Hayvanlarının Ticari Olmayan Hareketlerinde Uygulanacak Hayvan Sağlığı Şartlarına Dair Yönetmelik’te de (Md. 5-7) bu yolda kurallar getirilmiştir (RG: 05.12.2011, 28133). Bkz. **Cumaloğlu**, s. 593; **Gürpınar**, s. 184 vd. Gürpınar tarafından da ifade edildiği üzere, pek çok sahipli ev ve süs hayvanı belediyeye kaydedilmiş değildir. Bu yüzden konu ile ilgili pek çok yasak davranış denetlenememekte ve yaptırıma tabi tutulamamaktadır, 194, 195.

⁹⁵ Cezalar ve nasıl işleme konulacağı HKY. Md. 56 vd.’da düzenlenmiştir. Konu ile ilgili olarak ayrıca 5996 SK. Md. 36/1’de kayıt yükümünü ihlal edenler için 500-TL idari para cezası verileceği hüküm altına alınmıştır.

⁹⁶ Kuduz Hastalığından Korunma ve Kuduz Hastalığı İle Mücadele Yönetmeliği (Kuduz Yön.), RG: 18 Ocak 2012, 28177.

hastalıktan korunmak ve hastalıkla mücadele etmek için alınması gereken tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemek...” amacıyla kabul edilen Yönetmelik evcil, sahihsiz ve yabancı hayvanları kapsamına almaktadır (Md. 1 ve 2). Hem belediyelere hem de Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına görevler yükleyen bu Yönetmelik kayıt, kimliklendirme, tedavi, kısırlaştırma, aşılama, sahiplendirme gibi konularda yukarıda açıklanan Yönetmelik ile benzer hükümler taşımaktadır.⁹⁷

Aynı konuyu düzenleyen **Kedi, Köpek Ve Gelinciklerin Kimliklendirilmesi ve Kayıt Altına Alınmasına Dair Yönetmelikte** ise bildirilecek makam olarak Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı il/ilçe müdürlükleri) olarak belirlenmiştir.⁹⁸ Bakanlık bildirilen hayvanlar için bir veri tabanı oluşturacak ve hayvanların durumunu izleyecektir.⁹⁹ Kayıt sonrası hayvana bir *mikroçip* takılır, sahibine hayvanına ve kendisine ve ait bilgilerin işlendiği bir pasaport düzenlenerek teslim edilir.¹⁰⁰ Ayrıca, mikroçip ve pasaportta bulunan bilgiler tutulan bir kayıt defterine işlenir.¹⁰¹ Hayvanın durumunda meydana gelen değişimler (satışı, el değiştirmesi, doğum, kayıp ve ölüm hâli) veri tabanında işlenmek üzere ilgili müdürlüklere bildirilecektir.¹⁰² Değinmek gerekir ki, aktarılan bu son yönetmelik (Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’nı yetkili kılan Kedi, Köpek Ve Gelinciklerin Kimliklendirilmesi ve Kayıt Altına Alınmasına Dair Yönetmelik) köpekler için 1.1.2021 tarihinden, kediler için ise 1.1.2022 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.¹⁰³

Hayvan ve sahibi hakkında gerekli bilgiler kayıt altına alındıktan sonra, yukarıda belediyeler için açıklanan yükümler hayvan sahipleri için de geçerli olmaktadır. Yani, *aşı* yaptırmaya,¹⁰⁴ ihtiyaç duyulduğunda kısırlaştırma işlemlerinin yapılması gerekir. Sahiplenilen her hayvanın kendine etolojik ortamında bakılması¹⁰⁵ yani, ırkına özgü yaşam koşullarına aykırı

⁹⁷ Kuduz Yön. Md. 8, 9. Md. 16’da ayrıca konu ile ilgili idari yaptırımlar düzenlenmiştir.

⁹⁸ Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ev hayvanları ile ilgili yetkisini gerektiğinde (kısmen veya tamamen) ev hayvanları konusunda faaliyet gösteren kurum, kuruluş, gerçek veya tüzel kişilere devredebilir.

⁹⁹ KKGY. Md. 5/4.

¹⁰⁰ KKGY. Md. 4/1-i.

¹⁰¹ KKGY. Md. 7/1.

¹⁰² KKGY. Md. 12/3 ve 9/3.

¹⁰³ KKGY. Geç. Md. 1.

¹⁰⁴ Hayvanlara yapılmış olan kuduz aşılı pasaportlarına işlenir. KKGY. Md. 6/1-a.

¹⁰⁵ 5199 SK.’da etolojik özellik “*hayvanların sosyal, beslenme, konfor, dinlenme ve davranış modelleri ve bunların mekanizmalarına ilişkin fizyolojik temelleri kapsayan özellikleri,*” olarak tanımlanmıştır (Md. 3/1-h).

bir ortamda yaşatılmaması gerekir. Örneğin, hareketli bir köpeğin sürekli dar bir mekâna hapsedilmesi uygun sayılmaz.¹⁰⁶

Alınması gereken önlemler sadece hayvanın sağlığına ilişkin değildir. Ayrıca çevre dikkate alınarak da sahiplerine bazı yükümlülükler getirilmiştir. Ev ve süs hayvanı dahi olsa, halka açık ortamlarda tasma ile dolaştırılmaları, tehlikeli iseler ağızlarına ağızlık takılması şarttır.¹⁰⁷ Alınması gereken bir başka önlem, hayvanlarının ses düzeylerinin kontrol altında tutulmasıdır. Nihayet, mesken dışında gezdirilen hayvanların dışkılarının sahipleri tarafından temizlenmesi gerekmektedir.¹⁰⁸

İlgili mevzuat ile getirilen görev ve yükümlerin ifasını Çevre ve Orman Bakanlığı İl Müdürlüğü tarafından denetlenmektedir. Bakanlık değinilen **denetim yetkisini** mahallin en büyük mülki amirine devredebilmektedir. Bu durumda mülki amirlik konusunda uzman denetim personeli görevlendirebilmektedir.¹⁰⁹ “Evinde, işyerinde veya arazisinde hayvan besleyen kişi veya kişiler” kontrol kapsamına alınmışlardır.¹¹⁰

2. Sahibinin İşyerine Götürdüğü Hayvanlar

Sahipli hayvan maliki tarafından kendi evinde, işyerinde bakılabildiği gibi, işyerine de getirilebilir. Bu durumda yukarıda Alman Hukuku bakımından yapılan tartışmalar ortaya çıkacaktır. Aşağıda işverenin gözetim yükümü ve bu yükümün ihlalinin sonuçları ele alınmıştır.

¹⁰⁶ 5996 SK.da ”Hayvan refahı” başlığı altında getirilen düzenleme gereği olarak “Hayvan sahipleri veya bakımından sorumlu kişiler, hayvan refahının sağlanması amacıyla, hayvanların barınma, bakım, beslenme, sağlık ve diğer ihtiyaçlarını karşılamak, sorumluluklarındaki hayvanların insan, hayvan ve çevre sağlığı üzerinde oluşturabilecekleri olumsuz etkilere karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” (Md. 9/1). Hayvan refahı hk. bkz. **İnal**, s. 34 vd. Bu kavramın karşılığı olan hayvan hakları yaşama hakkı, beslenme hakkı, bakım hakkı ve kötü muamaleye tabi tutulmama (işkence yasağı) hakkını kapsamaktadır. Bkz. **Ertaş**, s. 478 vd.

¹⁰⁷ Bu husus HKY Md. 10/1-ğ)’de şu şekilde açıklanmıştır: “Hayvan sahibi ya da hayvan muhafaza eden kurum ve kuruluş, sahibi bulunduğu hayvanın ses düzeyini kontrol altına almak üzere, söz konusu hayvan ya da hayvanların yaşama ortamına en yakın konutta bulunan bir yatak odası için ses basıncı düzeyi ve oturma odaları için de kabul edilebilir ses basıncı düzeyleri ile ilgili olarak 1/7/2005 tarihli ve 25862 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yönetimi Yönetmeliğindeki (2002/49/EC) değerleri sağlamakla,... görevli ve sorumludur.

¹⁰⁸ Aktarılan görev ve sorumluluklar HKY. Md. 10 ve 12’de düzenlenmiştir. Ayrıca bkz. KKGY. Md. 5/4. “... Ev hayvanı sahipleri ev hayvanlarının her türlü bakım ve beslenmesinden sorumlu olup, ev hayvanlarını terk edemezler. Ev hayvanı sahipleri 16 yaşından gün almış fakat 18 yaşını doldurmamış ise bu Yönetmelik çerçevesinde belirlenen sorumluluklar veli ve/veya vasisine aittir.”

¹⁰⁹ HKY. Md. 42.

¹¹⁰ HKY. Md. 40/I-f.

a. İşverenin Gözetim (Koruma) Yükümü

Gözetim yükümü hem 6631 SK.'da hem de 6098 SK.'da düzenlenmiştir. 20/6/2012 Tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverene gözetim (koruma) yükümü getiren "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı düzenlemesi şu şekildedir:

"MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

*c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır."*¹¹¹

Normda ifade edildiği üzere, işverenin çalışanlarını koruma yükümü yapılan işle ve faaliyet alanı ile ilgilidir. Yani işin yapıldığı sırada, işyerinde, çalışanlara yönelik olarak ortaya çıkan riskler olmalıdır. Bu riskler çalışanın sağlığını veya güvenliğini tehdit etmelidir. İşverenin koruma (iş sağlığı ve güvenliği sağlama) yükümü çalışanın bedensel ve ruhsal bütünlüğünü kapsar. Somut olarak ifade etmek gerekirse, kişiliğin, ahlaki değerlerin, hayatın ve sağlığını, şeref, haysiyet ve özel hayatın, kişisel verilerin korunması, cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı koruma gerekmektedir.¹¹²

6331 SK.'da işverene yönelik olarak getirilen bu yükümün ifasında uyulması gereken "Risklerden korunma ilkeleri" de saptanmıştır. Bu ilkelerden ilk üçü a) Risklerden kaçınmak, b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, c) Risklerle kaynağında mücadele

¹¹¹ Konu daha önce İş Kanununda düzenlenmişti. 1475 SK. dönemi düzenlemeleri ve uygulamaları için bkz. **Çenberci, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1976, s. 753 vd. 4857 Sayılı İş Kanunu dönemi düzenlemeleri ve uygulamaları için bkz. **Şakar, Müjdat:** Gereçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2010, s. 759 vd.; **Süzek, Sarper:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri, İSGHD., Sayı: 55, 2017, s. 1306 vd.

¹¹² Konu hk. ayrıntı için bkz. **Demir, Fevzi:** İş Hukuku Uygulaması, İzmir, 2016, s. 197 vd.; **Senyen Kaplan, Tuncay:** Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2017, s. 161 vd.; **Süzek, Sarper:** İş Hukuku, İstanbul, 2017, s. 416 vd. (İş); **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,** s. 321 vd.; **Sümer, Haluk Hadi:** İş Hukuku, İstanbul, 2018, s. 105 vd.; **Güven, Ercan/Aydın, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2017, s.130 vd.; **Narmanlioğlu, Ünal:** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I, İstanbul, 2014, s. 320 vd.; **Mollamahmutoğlu, Hamdi:** İş Hukuku, Ankara, 2008, s.529 vd.; **Demir,** s. 49 vd. ; **Ocak, Saim:** İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, 2013, s.20 vd. İş sağlığı ve güvenliği hakkı için bkz. **Yamakoğlu, Efe:** İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara, 2016, s. 30 vd.

etmek şeklinde belirlenmiştir (Md. 5/1).¹¹³ Çalışanların işyerine getirdikleri hayvanlar tehlike arz etmekte ise işveren açıklanan ilkelerden ilkinde göre bu riskten kaçınmak, yani o riskin kaynağını işyeri sınırları içinde tutmamakla yükümlü tutulmuştur. Bu konuda, dördüncü maddede ifade edildiği üzere, söz konusu tehlide karşı her türlü tedbiri alacaktır.

Hayvan bulunan işyerlerinde risk analizi önem taşımaktadır. Tüylü hayvanların (kuş, kedi, köpek...) varlığı durumunda örneğin, akciğer hastalıkları (pnömokonyoz) riski oluşmaktadır.¹¹⁴ Ayrıca, köpekler hâkimiyet bölgesi bilincine sahip hayvanlar olup sahibinin yaşadığı çevreye sahip çıkarlar. Bölgesine giren kişileri bir tehdit olarak görürler.¹¹⁵

İşverenin çalışanlarını koruma borcu ayrıca 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda da düzenlenmiştir. “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı ilgili düzenleme şu şekildedir: “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*” (Md. 417).

Aktarılan normda işverenin işçiyi gözetim yükümü işyeri ile sınırlandırılmış, çalışanın manevi ve maddi varlığı koruma altına alınmıştır. Manevi varlık bakımından ilk cümlede çalışanın kişiliği esas alınmış, ihlaline örnek olarak özellikle psikolojik ve cinsel tacizler ifade edilmiştir. Maddi varlık, ikinci cümlede işyerinde çalışanlar için her türlü önlemi almak şeklinde genel olarak ifade edilerek, kapsama alınmıştır.¹¹⁶

¹¹³ Risk analizi (değerlendirmesi) hk. bkz. **Özkılıç, Özlem:** Risk Değerlendirmesi, Ankara, 2014, s.125 vd.; **Demir,** s. 96 vd. ; **Özveri, Murat:** İş Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul, 2015, s.78 vd.; **Kılıç, İlknur:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2014, s. 86 vd.; **Alpagut, Gülsevil:** İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, Ankara, 2012, s. 23 vd.

¹¹⁴ **Tafhoğlu, Talha:** Hayvan Beslenen İşyerlerinde Risk Analizi (<http://www.isgforum.net/threads/hayvan-beslenen-i%C5%9Fyerlerinde-risk-analizi.7561>), Erişim Tarihi: 12.07.2018)

¹¹⁵ Erkek köpek, yere, duvarlara, ağaçlara sürünerek ve idrar bırakarak bölgesini kokusuyla işaretler. - <https://www.yerindekokekegitimi.com/index.php/kopekler-hakkinda/kopekler-hakkinda/388-kopeklerin-davranislari> (Erişim Tarihi: 25.08.2018).

¹¹⁶ Konu hk. bkz. **Centel, Tankut:** İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Sağlama Yükümü, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 3, 2013, s. 7-15.

İşverenin işyerinde doğması olası risklere karşı, çalışanlarını koruma yükümü gereği (risk değerlendirmesi yaparak) alacağı önlemler, -işyerinde bulunmakta ise- hayvanlar da dikkate alınarak belirlenecektir. Ev hayvanı olarak özellikle kediler ve köpekler bakımından önemli riskler kuduz ve tetanozdur. Kuduzun en fazla rastlandığı hayvanlar % 70 ile köpek ve % 27 ile kedir.¹¹⁷ **Kuduz**, insanlar dahil, tüm sıcak kanlı hayvanların yakalanabildiği akut ilerleyici bulaşıcı bir hastalıktır. Bu hastalığın virüsü, enfekte hayvanların ısırmasıyla insanlara bulaşır. Yirmi- doksan gün gün içinde merkezi sinir sistemini enfekte ederek ölüme yol açar. Bazı ülkelerde (İngiltere, Japonya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Norveç, Portekiz, İspanya, İsviçre ve İsveç) hastalık ortadan kalmış iken bazılarında (Asya ve Afrika'da) varlığını sürdürmektedir. Azalma görülmekle birlikte, ülkemizde 1995-2004 yılları arasında 27 olgu bildirilmiştir. Bu duruma karşın kuduz riskli temas olgularında bir azalma yoktur. 2005 yılında yüz binde 211.36 (152.317 olgu) olarak bildirilmiştir. İnsanlardaki şüpheli ısırık durumlarında aşılama hemen başlanması gerekmektedir.¹¹⁸

Tetanoz, insanlara, cam, metal parçası, iğne, çivi gibi nesnelere oluşmuş kesiklerden, kirlenmiş (toz, toprak, dışkı ...) yaralardan, yanık ve kazalarda meydana gelen ölü dokulardan bulaşmaktadır. Hayvan ısırması ve tırmalması da bu kapsamdadır. Tetanoz, mortalitesi hala yüksek bir hastalıktır.¹¹⁹ Aşılama tetanoza karşı korunmada en etkili yoldur. Sağlık Bakanlığı'nın verilerine göre, ülkemizde 1991-1994 Yılları arasında yıllık ortalama 103 tetanoz vakası, 1995-1996 Yıllarında ortalama 54'e inmiştir. Ancak, bu veriler bildirim eksikliği nedeniyle gerçek değeri ifade etmemektedir. Tetanoz, etkin bir aşılama programının tam olarak uygulanmadığı bazı bölgelerde (özellikle Güneydoğu Anadolu) nadir bir hastalık değildir.¹²⁰

¹¹⁷ <https://gaste.org/ke-di-tirmalamasi-kuduz-yaparmi/> (Erişim Tarihi: 20.08.2018).

¹¹⁸ **Cesur, Murat/Olgun, Nermin:** Kuduz Şüpheli Hayvan Saldırısı Şikâyetiyle Hastaneye Başvuran Olguların Kuduz Hastalığı, Hakkındaki Bilgi, Tutum ve Davranışları, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2 Nisan 2014, s.136. Ayrıca bkz. **Karacaoğlu, Emre:** Kuduz Hastalığına Dâir İlk Kitabımız: Kuduz İleti ve Tedâvisi, Türkiye Klinikleri, J. Med. Ethics, 2015, s. 73-5.

¹¹⁹ Yenidogan ve yatan hastalarda mortalitesi %50'nin üzerindedir.

¹²⁰ **Geyik, Mehmet Faruk:** Tetanoz Ve İmmünizasyon, Dicle Tıp Dergisi (Journal Of Dicle Medical School) Cilt:28 Sayı:2, 2001, s.37-44. Olgu-mortalite oranı 1947'de %91 iken 5 kat azalarak 1998-2000'de %18'e inmiştir. Bu azalmayı hem çocuklara uygulanan aşılamanın yaygınlaşması sağlamıştır. **Gençer, Serap:** Kuduz ve Tetanoz Profilaksısı, Toplumdan Edinilmiş Enfeksiyonlara Pratik Yaklaşımlar, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi No:61, Subat 2008, s.223-234.

b. İşverenin Gözetim Yükümünü İhlalin Sonuçları

Aşağıda işverenin gözetim yükümünü ihlali durumunda ortaya çıkan işyerinde bulunan hayvanın verdiği zararlardan işyerinde bulunan hayvanın verdiği zararlardan hukuki sorumluluk ile cezai sorumluluk bahisleri açıklanmaktadır.

• ba. İşyerinde Bulunan Hayvanın Verdiği Zararlardan Hukuki Sorumluluk

Konu aşağıda kontrollü hayvanlar bakımından ayrıca işyerinde bulunan sahipsiz hayvanlar bakımından açıklanmaktadır.

i. Kontrollü Hayvanlar Bakımından

İşyerlerinde hayvan bulundurulması birkaç nedene bağlı olarak mümkündür. Örneğin, yapılan faaliyet, üretim hayvanlarla ilgilidir (at yetiştiriciliği, koyun, büyükbaş hayvan, tavuk yetiştiriciliği gibi). Bu durumda söz konusu hayvanlar ev hayvanı olmayıp, ticari nitelik taşırlar. Diğer ihtimal, işletme sahibinin işyerinde ev hayvanı bakmasıdır. Bu bakım işyerinde tesisin koruma amacıyla olabilir. Bekçi köpeklerinde durum böyledir. Veya tamamen hayvan sevgisi nedeniyle bir sahiplenme söz konusu olmuştur. Değinenlerin dışında kalan bir başka ihtimal, işletmeye çalışanları tarafından getirilen ev hayvanlarıdır. Bu hayvanların durumu yukarıda ele alındı. Nihayet, konu hakkında son ihtimal işyerinde geçici olarak bulunan (dışarıdan gelen ve giden) sahipsiz hayvanlardır.

Kontrollü (işverenin işyerinde bakmakta olduğu) hayvanlar açısından yapılacak açıklamalar sahipli hayvanlar bakımından yapılan açıklamalardan farklı değildir. Çünkü, her iki statü arasındaki fark, sahipli hayvanlarda sorumluluğun bir gerçek kişiye ait olmasıdır. Kontrollü hayvanların sahipleri ise işyerleri bulunan gerçek veya tüzel kişilerdir. Sahiplik dışında bir fark olmaması nedeniyle, sahipli hayvanlar için getirilen tüm yükümlülükler kontrollü hayvanlar bakımından da geçerlidir.

Yeni Borçlar Kanunundaki “Hayvan bulunduranın sorumluluğu” başlıklı “Giderim yükümlülüğü” nü düzenleyen 67. maddenin hükmüne göre, “*Bir hayvanın bakımını ve yönetimini sürekli veya geçici olarak üstlenen kişi, hayvanın verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Hayvan bulunduran, bu zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni*

*gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmaz. Hayvan, bir başkası veya bir başkasına ait hayvan tarafından ürkütülmüş olursa, hayvanı bulunduranın, bu kişilere rücu hakkı saklıdır.”*¹²¹

Maddede bir hayvanın muhataba verdiği (maddi ve manevi) zarardan sahibinin sorumlu olduğu ve sorumluluktan kurtulma koşulları açıklanmaktadır. Kural olarak sadece sahip olmak verilen zarardan sorumlu olmak için yeterli sayılmıştır. Yani, hayvan sahibinin sorumluluğu kusursuz sorumluluktur.¹²² Ancak, olası zararı engellemek için gerekli özeni gösteren kişi bu gayretini ispat ederse sorumluluktan kurtulacaktır. Ayrıca, hayvan bir başka hayvan veya kişi tarafından ürkütülmüş ise yani zarara bir dış etken neden olmuşsa, hayvanın tutucusu (sahibi/yöneticisi)¹²³ bu kişiye (ürküten kişiye veya ürküten hayvanın sahibi kişiye) rücu edebilecektir.¹²⁴

İşyerini korumak amacıyla getirilen bir hayvanın haksız fiilinin hukuki sonuçları ile ilgili olarak şu karar örneği verilebilir. Bir işletmedeki bekçi köpeği, bakım için gelen kişiyi ısırır. Zarar gören kişi bu nedenle maddi ve manevi tazminat talebinde bulunur. Yerel mahkeme davanın kısmen kabulü ile 19.796,52 TL maddi ve 15.000 TL manevi tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı taraftan tahsiline karar verir. Kararın temyizi üzerine telebi değerlendiren yüksek mahkemeye göre, dava, (açıldığı dönem itibarıyla) 818 sayılı BK.nun 56. maddesine (6098 sayılı TBK. nun 67. maddesine) dayanmaktadır. Bu madde özel bir sorumluluk şekli olarak hayvan bulunduranın sorumluluğunu düzenlemektedir. Anılan düzenlemeye göre, “.. hayvana dikkat, özen ve gözetim görevini üzerine alan ve ondan sürekli şekilde faydalanan kişi, hayvanı bulunduran sıfatıyla bu hayvanın sebebiyet vermiş olduğu zararları ödeme yükümlülüğü altındadır.” Kararda ifade edildiği üzere, “BK.nun 56. maddesi gereğince hayvan bulunduranın sorumluluktan kurtulabilmesi; hayvanı, hal ve şartlara göre,

¹²¹ Önceki 818 Sayılı BK. Md. 56 bu hükmün karşılığı olup “Bir hayvan tarafından yapılan zararı o hayvan kimin idaresinde ise o kimse hal ve maslahatın icabettiği bütün dikkat ve itinayı yaptığı yahut bu dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile zararın vukuuna mani olamayacağını ispat etmedikçe tazmine mecburdur.

Bu surette eğer hayvan diğer bir şahıs yahut diğer bir şahsa ait olan hayvan tarafından ürkütülmüş olur ise bu kimse onlara rücu edebilir.” şeklinde düzenlenmişti.

¹²² Kusursuz sorumluluk için bkz. **Yavuz, Cevdet:** Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHF – HAD), Cilt: 14, Sayı:4, Yıl: 2008 (<http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/370>, Erişim Tarihi: 05.07.2018).

¹²³ Hayvan tutucusu kavramı hk. bkz. **Acabey**, s.99-100.

¹²⁴ Hayvan tutucusunun (bulunduranın) hukuki sorumluluğu hk. bkz. **İnal**, s. 40 vd.; **Acabey**, s. 98 vd.; **Yavuz**, s. 51 vd.; **Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2015, s. 631 vd.; **Kılıçoğlu, Ahmet M.:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2002, s. 212 vd.; **Uygur, Turgut:** 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C:I, Ankara, 2012, s. 505 vd.; **Narter, Sami:** Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara, 2016, s. 200 vd.; **Gürpınar**, s. 206. Roma Hukukundaki durum için bkz. **Türkoğlu Özdemir, Gökçe:** Roma Hukukunda Hayvanların Yolaçtıkları Zararlardan Doğan Sorumluluk, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sa: 2, 69-96, (<http://dergipark.gov.tr/suhfd/issue/26638/281140>, Erişim Tarihi: 06.07.2018).

gerekli bulunan özenle gözetmiş olduğunu ya da bu özen gösterilmiş olsaydı bile, zararın önlenemeyeceğini ispat etmesine bağlıdır. Kanunun öngördüğü bu özen borcu, zararın gerçekleşmesini önlemeye elverişli ve hayvan bulunduranın almak zorunda olduğu tedbirlerin tümünü kapsar. Gösterilen özen ve gözetim derecesinin yeterli olup olmadığı, somut olayın özelliklerine göre objektif olarak değerlendirilecektir. Durum ve koşullara göre, gereken özenle gözetim gösterilmez, ya da gösterilmiş olsa idi zararın önlenemeyeceği kanıtlanmaz ise, hayvan güden sorumlu olur. Özenle gözetim, hayvanın cinsine, yaşına, muhafaza edildiği yere ve özellikle huyuna ve çevreye gösterdiği tepkiye göre takdir edilir.” Yüksek mahkeme, açıklanan kurala uyulmamasını ve yetersiz bilirkişi raporunu kararı bozma nedeni saymıştır.¹²⁵

Uyuşmazlık konusu bir diğer olayda, davacı, K..... Bar'a girmek için bahçe kapısına geldiğinde anda, davalının maliki olduğu kurt köpeğinin saldırısı ve ısırmasına maruz kalarak yaralanır. Barın civarda kapıcılık yapmakta olan Senayi köpeğin bakıcısıdır. Olay sırasında köpeğe su almaya giderken köpeği işyerinin içine bırakmış ve köpeğin saldırısı bu sırada gerçekleşmiştir. Açılan tazminat davası yerel mahkemece reddedilmiştir. Yüksek mahkeme ise yine (önceki) 818 Sayılı Borçlar Kanunu Md. 56'ya dayanarak sonuca varmıştır. Kararda ifade edildiği üzere, “...*hayvan idare edenin sorumluluğu kusura dayanmaz; onun sorumluluğu (tıpkı adam çalıştırmanın sorumluluğunda olduğu gibi) bir sebep sorumluluğudur.*¹²⁶ Bu bakımdan hayvanların verdikleri zarardan dolayı onu idaresinde bulunduranın tazminatla mahkum edilebilmesi için, zarar görenin, o kimsenin ayrıca kusurunu ispat etmesi gerekmez. Aksine, hayvan idaresi altında bulunan kişi BK. md. 56'da tanınmış olan (kurtuluş beyinnesini) ispat edebildiği takdirde ancak sorumluluktan kurtulabilir. Borçlar Kanununun 44. maddesindeki, zarar görenin zararın doğumuna veya çoğalmasına birlikte sebep olması hallerinde hayvan idare edenin sorumluluk derecesi zarar görenin kusurunun şekli ve derecesine göre ya azaltılır, veyahutta tamamen ortadan kalkar.” Aktarılan açıklamaların doğal sonucu olarak bakıcının kusurlu davranışından köpeğin sahibi olan davalı hukuken sorumlu görülmüştür (BK. md. 55,56). Ancak, kapalı olan bara girmek zarardan indirim nedeni sayılmıştır. Açıklanan

¹²⁵ Yarg., 3. HD., E. 2013/20242, K. 2014/4699, T. 25.3.2014. “Buna göre mahkemece yapılacak iş; işyeri güvenliği ve çevre koruma konularında uzman 3 kişilik bilirkişi kurulundan, tüm dosya kapsamı değerlendirilerek olayın neden kaynaklandığı, meydana geliş sebebi ve tarafların kusur durumları yönlerinden ayrıntılı, gerekçeli ve denetime açık rapor aldırılarak, sonucuna göre bir karar vermek olmalıdır.”

¹²⁶ Bu doğrultuda bkz. İnal, s. 40 vd.; Musaballı, Aydın: Hayvanlar Tarafından Yapılan Zarardan Mes'uliyet (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 30.05.2018); Berksoy, İrem: Hayvan İdare Edenin Sorumluluğu Legal Hukuk Dergisi, Temmuz 2007,s. 2185 vd.

nedenlerle, davanın tümünden reddedilmiş olması yasaya aykırı bulunup bozma kararı verilmiştir.¹²⁷

ii. Sahipsiz (Kontrolsüz) Hayvanlar Bakımından

İşletmelerdeki temel sorun işyerine dışarıdan gelen (işverene ait olmayan) evcil hayvanların çalışanlar tarafından (hukuken sahiplenmeden) fiilen bakılmaları olgusudur. Ülkemizde bu durum özellikle üniversitelerde yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. Üniversite yönetiminin sahiplenmemiş olduğu bu hayvanlar çalışanlar ve öğrenciler tarafından da, ilgili mevzuat gerekleri yerine getirilmeden, sadece –gelişigüzel- beslenmektedir. Bu durum beraberinde iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve gıda mevzuatı gibi konularda sorunlara neden olmaktadır.¹²⁸

Sözü edilen sorunların çözümü için birçok üniversitede öğrenciler tarafından “Hayvanları Koruma Toplulukları” kurulmaktadır.¹²⁹ Söz konusu üniversitelerin “Hayvanları Koruma Toplulukları” “Faaliyet İlkeleri” belirleyerek öğrencilere ve yerleşkede çalışanlara duyurmaktadır. Bu duyurularda –hayvan korkusu olan kişilerin durumuna dikkat çekilerek özellikle şu hususlara yer verilmektedir.

Yerleşkeye hayvan terk etmeyiniz.

Yerleşkede var olan hayvanları sahiplendiriniz.

Yerleşkede kalan hayvanların bir kişiye zimmetlenmesi gerekir.

Hayvanların yemekhaneye, kütüphaneye ve bürolara girmelerine izin vermeyiniz.

Hayvanlara sadece beslenme noktalarında yemek veriniz.

¹²⁷ Yarg., 4. HD., E. 1995/9668, K. 1996/908, T. 6.2.1996. Konu hakkında ve benzer bazı yargı kararları için bkz. **Gökcan, Hasan Tahsin:** Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara, 2016, s. 370 vd.

¹²⁸ “Beni kedi ısırıp bacağımdan... Bu olay dün oldu. Üniversitede gerçekleşti. Üniversitedeki kediler aşılabilir diye dün doktora falan gitmedim. Kimseye sormak aklıma gelmedi, derslere girince acımı unuttum. Bacağımda iki kesik var sadece. Üniversite, tehlikesiz olduğumu sandığım bir bölgede. Kedi de normaldi, şakalaşırken birden sinirlendi ve beni ısırıp, yani böyle oldu. Bir daha da okula soramayacağım çünkü tatile girdik. / Daha önceden aşı olduğum için şimdi gitmeye üşeniyorum. Daha önce dediğim, 2 yıl önce falandı, o zaman da tırmalanmıştım. Şimdiye etkisi geçmiştir. Böyle takıntı yapıp 2 senede bir aşı mı olayım yani? Kediyi 10 gün sonra kontrol edeceğim, öyle karar verdim. Siz ne dersiniz?” Kedi Tırmaladığında ve ısırıldığında Ne Yapılmalı? (<http://cokiyabi.com/kedi-tirmaladiginda-ve-isirdiginda-ne-yapilmali/>, Erişim Tarihi: 20.08.2018). Benzer bir soruya bir hekim tarafından verilen yanıt şu şekildedir: “... tetanoz açısından riskiniz olmasa da kuduz ve kedi tırmığı hastalığı açısından bir hastane acil servisine uğramanız ve kuduz aşısı yaptırmanızı öneririm. Kedi tırmığı hastalığına karşın da önlem olarak doktorunuz uygun görürse bir antibiyotik de yazabilir.” Bkz. <https://www.doktorsitesi.com/question/tetanoz-ve-kuduz-kedi-tirmalamasi/970854>. (Erişim Tarihi: 28.07.2018).

¹²⁹ Ülkemizden Doğu Akdeniz Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi örnekleri verilebilir.

Hijyen kurallarına uymak ve çevreyi korumak için yerleşkeye gelişigüzel yemek bırakmayınız.

• **bb. İşyerinde Bulunan Hayvanın Verdiği Zararlardan Cezai Sorumluluk**

Gözetim yükümünü ihlali sonucu ortaya bir zarar çıkacak olursa, bu durum işverenin cezai ve hukuki sorumluluğuna neden olmaktadır. İşçi yaralanmış ise taksirle yaralanma fiili gerçekleşmiş olacaktır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda “1) *Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.*” hükmü bulunmaktadır. Bu suçun takibi şikâyete tabi tutulmuştur (Md. 89). İhlal (taksirle) ölüm sonucunu doğurmuş ise iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası uygulanacaktır (Md. 85/1).¹³⁰

Konu ile ilgili olarak doğan bir uyuşmazlıkta bir kamyon şoförü çalıştığı firmaya ait reklam panolarını almak için sanığın işyerinin önüne kamyonunu park edip, araçtan inmiştir. Bu sırada, işyerinin önünde bağısız olarak serbest bırakılan sanığa ait köpek, katılana saldırıp, sol elini ısırarak basit tıbbi müdahale ile giderilebilir şekilde yaralamıştır. Yaralanan şoförün şikâyeti üzerine açılan davada yerel mahkeme sanığın taksirle yaralama suçundan beraatine, hayvanı tehlike oluşturacak şekilde serbest bırakma suçundan mahkûmiyetine karar vermiştir. Yüksek mahkeme temyiz üzerine şu kararı vermiştir: “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 177. maddesinde tanımlanan suçun tehlike suçu,¹³¹ TCK'nın 89. maddesindeki suçun zarar suçu olduğu ve somut olayda her iki suçunda olduğu, zarar suçu olan taksirle yaralama suçundan sanığın cezalandırılmasına karar verildiği hallerde, tehlike suçu olan hayvanın tehlike yaratabilecek şekilde serbest bırakılması suçundan hüküm verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerektiği ancak, zarar suçundan cezalandırılabilme imkanının ortadan kalktığı durumlarda, hayvanı tehlike yaratacak şekilde serbest bırakma suçundan sanığın cezalandırılmasına karar verilmesi gerekmektedir. Dosya kapsamına göre taksirle yaralama suçunun olduğu ve katılanın bu suçtan şikayetçi olduğu gözetilip **sanığın taksirle yaralama suçundan mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken beraatine** ve hayvanın tehlike yaratabilecek şekilde serbest bırakılması suçundan ise karar verilmesine yer olmadığı yerine mahkumiyetine **karar verilmesi, ... Kanuna aykırı olup, mahalli Cumhuriyet savcısının temyiz itirazları bu sebeple yerinde görüldüğünden, hükmün** bu sebepten dolayı ... isteme uygun

¹³⁰ Bkz. Sümer, s. 263.

¹³¹ Bu madde ve hakkında verilen bir karar için bkz. Cumalıoğlu, s. 592.

olarak **BOZULMASINA**, 19.02.2015 tarihinde oybirliğiyle **karar verildi.**"¹³² Yüksek mahkeme takibi şikâyete bağlı bu suçta, köpeğini serbest bırakıp yaralanmaya neden olan sanığa TCK. Md. 89'un uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır.

C. İŞÇİNİN HAYVAN SAHİBİ OLMASININ ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ

Yukarıda İsviçre ve Alman Hukukunda hayvan sahibi olan çalışanların işverenlere yönelik talepleri nedeniyle ortaya çıkan bazı sorunlar ele alındı. Bu sorunlar aşağıda Türk Hukuku bakımından ele alınmaktadır.

1. Hayvan Hastalandığında Bakım İzni

a. İş Kanununda Mazeret İzinleri

Ek Md. 2 bakımından değerlendirme: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda çalışanlar için mazeret izinleri Ek Md.2'de düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre,

“İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.”

Aktarılan düzenlemede çalışanlara hangi durumlarda, ne kadar süre ile izin verileceği açıklığa kavuşturulmuştur. İşçinin evlenmesi veya evlat edinmesi durumları haklı mazeret nedeni sayılmakta ve her iki durumda beş gün izin verileceği hükme bağlanmaktadır. Verilen bu izin ücretli sayılmaktadır. Verilen bir diğer izin ölüm iznidir. Ana, baba, eş, kardeş ve çocuk ile sınırlı olarak verilen bu izin yine üç gün olarak kabul edilmiştir ve ücret kaybına neden olmaz. Eşin doğumu da, beş gün olmak üzere, ücretli izne hak sağlamaktadır. Nihayet, çocuğun hastalığı mazeret iznine imkân vermektedir. Bu hastalığın süreğen olması veya çocuk engelli olup oranının en az % 70 olması gerekmektedir. Belirtilen durumda verilecek izin bir seferde veya aralı olarak en fazla on gündür.¹³³

¹³² Yarg., 12. CD., E. 2014/9352, K. 2015/3051, T. 19.2.2015.

¹³³ Yasada var olan süreler gün olarak belirtilmiş olmakla birlikte, takvim değil iş günü şeklinde anlaşılmalıdır. Aksi durumda, mazeret izinleri resmi tatiller ve diğer yasal izinlerle iç içe geçerek varlık nedenleri ortadan kalkacaktır.

Md. 46 bakımından değerlendirme: Konu ile ilgili olarak, ayrıca 4857 SK. Md. 46 ve 55'in de değerlendirilmesi uygun olacaktır. Hafta tatilini düzenleyen 46. Madde gereği olarak, işçilere tatil gününden önce iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme yani, hafta tatili verilir. Ücretli olan bu tatile hak kazanmak için öncesinde kesintisiz çalışmış olma gereği bulunmaktadır. Ancak, bazı özel hallerde kişi çalışmamış da olsa, çalışmış gibi sayılacak ve tatil hakkını muhafaza etmiş olacaktır. Söz konusu durumlar arasında, (46. Maddede de yollama yapılmış olan), yukarıda belirtilen ek madde 2'deki izinler bulunmaktadır.¹³⁴

Bu maddede ayrıca kanundan veya **sözleşmeden doğan** tatil günleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen **diğer izinlerle** hekim raporuyla verilen **hastalık ve dinlenme izinleri** çalışılmış gibi sayılan günlere dâhil edilmiştir. Aktarılan durumlar dikkate alındığında, çalışana -iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile kanunda bulunanların dışında- ilave izin hakkı tanınması mümkün kılınmıştır. Ek izin özellikle nişan, akraba düğünü, sünnet düğünü ve taşınma gibi sosyal gereksinimler için toplu iş sözleşmeleri ile sağlanmaktadır. Söz konusu izinler için kanunda bir süre kısıtı getirilmeyip belirlenmesi taraf iradelerine bırakılmıştır.

Normda ayrıca diğer izinlerden söz edilmektedir. Belirtilen ifade sözleşme dışı izinleri içermektedir. Yani, işveren çalışanına, mazeretini dikkate alarak, herhangi bir sözleşmede (iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi) bulunmasa dahi, tek taraflı olarak izin verebilecektir. Bu hususta, evinin tamiri, tarlasında hasat yapmak, bir sınava hazırlanmak gibi örnekler vermek mümkündür. Tek taraflı (sözleşme dışı) izinlerde süre bir hafta ile sınırlanmıştır. Hafta tatili ücretini düzenleyen 46. Maddede -bir süre kaydı getirilmeden- hastalık ve dinlenme izinleri de çalışılmış gibi sayılan sürelerle dâhil edilmiştir.

Md. 55 bakımından değerlendirme: Hafta tatilinde çalışılmış gibi sayılan günlerin dışında, bir başka maddede yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller hükme bağlanmıştır. İlgili 55. Maddede (46. Maddede olduğu şekilde) yukarıda açıklanan ek 2. Maddedeki izinler ve işveren tarafından verilen diğer izinler çalışılmış sayılan sürelerle dâhil edilmiştir. Ayrıca, "**İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)**" de kapsama alınmıştır. Sağlık mazereti nedeniyle iş başı yapılamadığında

¹³⁴ Demir, s. 264 vd.; Güven/Aydın, s. 294-295; Senyen Kaplan, s. 373; Mollamahmutoğlu, s. 933-934; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 708 vd.

çalışılmış gibi sayılan süre –hafta tatilinde süre sınırı olmamasına karşın- ihbar önellerine ilave edilecek altı haftalık zaman dilimini aşamayacaktır.¹³⁵

b. Borçlar Kanununda Mazeret İzinleri

Mazeret izinleri İş Kanunu dışında Türk Borçlar Kanununda da düzenlenmiştir. “İşçinin çalışmayı durdurması hâlinde” başlığı altında getirilen söz konusu hüküm şu şekildedir: “**Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.**” (Md. 409).¹³⁶

Aktarılan norm çalışana ücret ödenebilecek mazeret hallerini içermektedir. Söz konusu durumlar hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebepler olarak açıklanmıştır. İfadeden anlaşılacağı üzere, mazeret izinleri örnek olarak sayılmış, tanınmaları bazı koşullara bağlanmıştır. Aranan ilk koşul iş ilişkisinin uzun süreli olmasıdır. İkinci koşul, işgörme engelinin kusur dışı oluşmasıdır. Üçüncü koşul, engelin kısa bir süre için ortaya çıkmasıdır. Belirtilen koşullar mazeret izni süresince ücret ödenmesine ilişkindir. Normda ücretin çalışana hangi izinlerde verilebileceği açıklanmıştır.

Söz konusu izinler, yukarıda İş Kanununda aktarılan maddelerde açıklananlarla benzerlik göstermektedir. Maddede açıkça ifade edilenlerin (hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma) dışında “benzeri sebepler” kapsamına (hastalığa ilave olarak diğer) işgöremezlik halleri (hamilelik, doğum), ailede ölüm, tanıklık, bilirkişilik, tutukluluk, esir olma gibi olaylar girmektedir. Sayılan durumlarda kamusal veya ailevi bazı yükümler veya kişisel bazı haklar çalışma yükümünün önüne geçmektedir.¹³⁷

c. Hayvan İçin İzin Bakımından Değerlendirme

İK. Ek Md. 2 bakımından: İK. Ek Md. 2’de işçiye tanınan mazeret izinleri, yukarıda açıklandığı üzere, konusu bakımından sınırlandırılmıştır. Evlenme, evlat edinme, doğum, ailede

¹³⁵ Süzek, (İş), s. 856 vd.

¹³⁶ İşçinin sahibi olduğu hayvanı hasta olunca ona bakım izni alıp alamayacağı hususunu açıklığa kavuşturmak için ayrıca (İsviçre ve Alman Borçlar Kanunlarında bulunup bizde de karşılığı olan) TBK Md. 409’dan da yararlanmak gerekir. Önceki 818 Sayılı Borçlar Kanununa göre, “İş ifa edilemediği halde ücret” başlığı altında, benzeri olarak, şu şekilde düzenlenmişti: Madde 328 – “*Uzun müddet için yapılan hizmet akdinde, işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır.*” Bu düzenlemenin açıklaması için bkz. **Sözer, Ali Nazım:** Hasta İşçinin İş İlişkisi, Basılmamış Doktora Tezi, İzmir, 1981, s. 30 vd.

¹³⁷ TBK. Md. 409, İsviçre Medeni Kanunu Art. 335 ve Alman Medeni Kanunu § 616 ile paralel bir nitelik taşımaktadır.

ölüm dışında hastalık da haklı devamsızlık nedeni olarak kabul görmüştür. Ancak, hastalık hali sadece çocuk için ve sadece belirli koşullarda kabul görmüştür. Kişinin sahip olduğu hayvanın hastalanması nedeniyle yapacağı izin talebi, muhataba ücretli devamsızlık sağlayan söz konusu düzenleme kapsamına girmemektedir.

İK. Md. 46 bakımından: İK. Md. 46’da hafta tatili kıdeminde dikkate alınacak mazeret sayılan haller arasında kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri bulunmaktadır. Ancak, herhangi bir kanuni düzenlemede sahip olunan hayvanlara özgü izin hakkı mevcut değildir. Bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile çalışana bu duruma özgü mazeret izni hakkı tanınabilir. Bu ihtimal oldukça düşüktür. İşveren tarafından verilen (bir haftalık süreyi aşmayan) diğer izinler (kanun veya sözleşmede bulunmayıp) yönetim tarafından kişiye mazeretinin özelliğine göre takdiri olarak verilen izinlerdir. Bunlar konu olarak sınırlandırılmamış olduğu için, kapsamına çalışanın ev hayvanlarının bakımı da girebilecektir. Değinmek gerekir ki, hafta tatilinin kazanılmasına imkân sağlayan bu uygulama (Ek Md. 2’nin dışında olduğu için), kişiye ücret alma olanağı sağlamayacaktır.

İK. Md. 46’da hastalık ve dinlenme izinleri de kıdemden sayılmıştır. Normda bu husus *“hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri”* şeklinde ifade edilmiştir. Düzenlemedeki hekim ifadesi veteriner hekimleri kapsayacak şekilde geniş bir şekilde yorumlanabilir. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere, diğer izinler kapsamına girebilen hayvan bakım izninin ayrıca bu kural kapsamına girecek şekilde geniş yorumlanmasına gerek bulunmamaktadır.

İK. Md. 55 bakımından: Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen 55. Maddede, ek 2. maddedeki izinler, işveren tarafından verilen diğer izinler ile (önel süresine ilave edilecek 6 haftaya kadar) işgöremezlik süreleri yıllık izin kıdemine dâhil sayılmıştır. Bu normdaki diğer izinler ve hastalık izni için yapılacak açıklama Md. 46’daki açıklamalar ile aynıdır. Yani, diğer izinler kapsamına bir ev hayvanının bakımı için alınan izin girebilir. Söz konusu nedenle, hastalık mazeretini kişilerin rahatsızlığını aşacak şekilde genişletmeye gerek kalmayacaktır.

BK. Md. 409 bakımından: Borçlar Kanununda (Md. 409), -kapsamına giren çalışma ilişkileri bakımından,- ücret ödenecek çalışılmayan haller belirlenmiştir. Askerlik, hastalık, kanundan doğan çalışma ve benzeri haller olarak sayılanlardan benzerleri ifadesi kapsamına girebilecek olanlarda esas alınabilecek ölçü (yukarıda değinildiği üzere), kamusal veya ailevi bazı yükümler veya kişisel bazı haklar olarak belirlenebilir. Bir çalışanın sahip olduğu hayvanının

tedavi görme gerekliliği kamusal yüküm sayılamaz, ailevi yüküm kapsamında değerlendirilemez. Keza, kişisel hak olarak nitelenmesi de zorlama bir yorum olacaktır. Ancak, işçinin bu konudaki talebi, benzeri haller bakımından, işverenin takdir yetkisi içinde olduğu için, uygun gördüğünde talep sahibine ihtiyaç duyduğu izni verebilecektir.

2. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

Mevzuatımızda çalışma ve dinlenme sürelerinin saptanmasında önceden belirlenmiş bazı ölçüler bulunmaktadır. Bu ölçüler haftalık çalışma süresi, işin ifa zamanı, yapılan işin niteliği, bulunulan coğrafi mekân, işi üstlenen kişiler olarak ifade edilebilir. Haftalık çalışma süresinin (kural olarak) 45 saat olması, işin gece yapılması gereği, ağır ve tehlikeli işler, özelliği olan işler (maden, kara, deniz, hava taşıma işleri...) bu kapsamdadır.¹³⁸ Özel olarak korunması gereken kişiler (kadın, çocuk, engelli) de aynı kapsamdadır.¹³⁹

Normal çalışma süreleri: İşçinin çalışma süreleri (İK. Md. 63) iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümleriyle belirlenir. Konu ayrıca sözleşme hükmü olmamışsa, işveren mesai zamanını yönetim hakkı gereği tek taraflı olarak belirleyecektir.¹⁴⁰ İşverenin takdir yetkisine kalan bu belirlemede işçinin (korunması gereken kişiler hariç) kişisel durumunu dikkate almayı gerektiren özel bir kural bulunmamaktadır. Söz konusu nedenle, yaşamında önemli bir yer işgal eden bakacak hayvanı olan kişilerin esnek çalışma modellerinden durumuna uygun olanı tercih etmesi gerekecektir.

Fazla çalışma süreleri: Bilindiği üzere, işveren işçilerinden ülkenin genel yararı, işin niteliği veya üretimin artırılması gerekçeleriyle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmasını talep edebilmektedir. Kişiler bu çalışmalarını karşılığı ücrete hak kazanmakta veya talep üzerine serbest zaman kullanabilmektedirler. Ancak, “*Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir*” (İK. Md. 41). Belirtilen durum nedeniyle çalışanlar, herhangi bir gerekçe göstermeden, ek mesai yapmaktan kaçınma hakkına sahiptirler.¹⁴¹ Söz

¹³⁸ Örneğin, ara dinlenmeleri “*Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle ... verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir*” (İK. Md. 68). “*Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. ...*” (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği Md. 3/2. RG: RG:: 06.04.2004, 25425).

¹³⁹ Şakar, s. 608 vd.; Demir, s. 239; Süzek, (İş), s. 804 vd.

¹⁴⁰ Demir, s. 233.

¹⁴¹ Ancak, işveren işçisinden ek çalışma için önceden olur alabilmektedir. Bkz. Şakar, s. 515.

konusu gerekçeye dayalı olarak, sahip olduğu hayvanla ilgilenmek isteyen işçi ek çalışma yapma talebine olumlu yanıt vermek zorunda kalmayacaktır.

3. Sözleşmenin Feshi

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi istihdam güvencesi yoksa süreli (önelli), (İK. Md. 17), istihdam güvencesi varsa geçerli sebeple (İK. Md. 18), ayrıca haklı sebeple (İK. Md. 25) yapılabilmektedir.

a. Süreli (Önelli) Fesih

Genel olarak: İşveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçisinin sözleşmesini kıdemine uygun bir süre (önel) vererek, herhangi bir gerekçe göstermeden, tek taraflı olarak sonlandırabilmektedir. Gerekçesiz fesih işletmede 30'dan az işçi çalışmakta ise veya 30 işçi bulunmasına karşın çalışan kişinin işletmedeki kıdemi 6 aydan az ise yapılabilmektedir.

İşçi fesih sonrası kıdemine karşılık gelen (2-8 hafta arası) süre kadar çalıştığında sözleşme son bulacaktır. Feshin tebliği sonrası işçi önel kadar çalıştırılmayıp iş ile ilgisi hemen kesildiğinde, söz konusu süre kadar ücret alacağı doğmaktadır. İşveren bu miktarı (ihbar tazminatı) fesih sırasında peşin ödeme hakkına sahiptir. Eğer ödeme yapmadan iş ile ilişki kesilmiş ise işçi ihbar tazminatı hakkına sahip olacaktır. Fesih kötü niyetle gerçekleştirilmiş ise işçi (ihbar tazminatına ek olarak) bildirim süresinin üç katı kadar tazminata hak kazanmaktadır (kötüniyet tazminatı).¹⁴²

Kötüniyet tazminatı ödenen durumlar geçerli olmayan fesih halleridir. Geçerli feshe ilişkin düzenlemede şu hüküm bulunmaktadır:

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) *Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde **sendikal faaliyetlere** katılmak.*
- b) *İşyeri sendika **temsilciliği** yapmak.*
- c) *Mevzuattan veya sözleşmeden doğan **haklarını takip** veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.*

¹⁴² 4857 Sayılı İş Kanunu Md. 17. Kötüniyet tazminatı ayrıca 854 Sayılı Deniz İş Kanunu (Md. 16) ile 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda (Md. 434) düzenlenmiştir. Bildirimli fesih hk. Bkz. **Keser, Hakan:** Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımlına İlişkin Bir Değerlendirme, İSGHD, 54/2017, s. 649 vd.

d) *Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.*

e) *74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.*

f) **Hastalık** veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. (İK Md. 18/III).

Hayvan sahibinin sözleşmesinin süreli feshi: Maddede açıklanan durumlardan birine dayalı fesih kötüniyetli sayılacaktır. Yukarıda aktarılan düzenlemeyi işyerine hayvan getirme açısından değerlendirmek gerekmektedir. Aktarılanlar arasında “f) **Hastalık** veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.” şeklindeki hükümde bulunan hastalık veya kaza nedenli geçici devamsızlık durumu değerlendirmeye alınabilir. Devamsızlık durumu işçinin hastalığını veya uğradığı kazayı kapsamaktadır. Çünkü, düzenlemede atıfta bulunulan Md. 25/I-b’de (işverenin haklı sebeple feshine esas olmak üzere) işçinin tutulduğu hastalığın niteliği açıklanmaktadır.¹⁴³ Söz konusu nedenle, işçinin sahip olduğu hayvanın hastalık veya kaza halini kapsadığını kabul etmek mümkün değildir,

Ancak konuyu bir başka açıdan daha değerlendirmek mümkündür. Aktarılan düzenlemede mevcut “c) *Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip...*” ifadesinin kişinin bir hakkını veya yükümünü ifa etmesinin fesih sebebi sayılamayacağını açıkladığı belirtilebilir. Bu durumda 5199 Sayılı Hayvanları Koruma Kanununda bulunan, sahibinin hayvanı bakma yükümü öne sürülebilecektir. Nitekim, sahipli hayvanlar için 5199 SK.’da “Hayvanların sahiplenilmesi ve bakımı” başlıklı 5. maddesinde bir hayvanı sahiplenen veya ona bakan kişi onun etolojik ihtiyaçlarını temin etmek, sağlığına dikkat etmek, hayvanın sağlığı açısından gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu durumda bir işçi sahip olduğu hayvanını tedavi için izin talebinde bulunduğu anda, işveren onun sözleşmesini bu sebeple süreli (önelli) olarak feshetmek olursa feshin kötü niyetli olduğu ileri sürülebilir.

¹⁴³ Md. 25 – “Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I-b) “İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.”

b. Geçerli Sebep Fesih

Genel olarak: Süreli fesih istihdam güvencesinin kapsamı dışında olan kişiler için geçerli iken, geçerli sebeple fesih güvence kapsamında olan çalışanlara ilişkindir. Bir işyerinde otuz veya daha fazla kişi çalışmakta ve bu kişilerin kıdemleri en az altı aya ulaşmış ise ayrıca sözleşmeler belirsiz süreli ise işveren iş sözleşmelerini ancak geçerli bir sebeple feshedebilecektir. Düzenlemeye göre, geçerli sebep işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanmalıdır (İK. Md. 18). Feshe gerekçe olarak esas alınan haller haklı sebep sayılacak ağırlıkta değildir. Yani işveren bakımından iş ilişkisinin devamını katlanılmaz hale getiren bir durum yoktur. Ancak, feshe ölçü kabul edilen durumlar işyeri düzenini (işleyişini) olumsuz olarak etkilemektedir. Bu duruma karşın, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmayan, çalışanın etik olmayan, sosyal açıdan hoş karşılanmayan bir davranışı geçerli sebep sayılmamaktadır.¹⁴⁴

Geçerli sebep, işçi tarafından iş sözleşmesinin, işyeri düzeninin veya işverenin talimatlarının ihlali durumunda ortaya çıkmaktadır. İşveren talimatlarını ilgili mevzuatı, iş sözleşmesini, varsa toplu iş sözleşmesini ve eşit işlem borcunu dikkate alarak ayrıca dürüslük kuralına (MK. Md. 2) uyararak verecektir. Madde gerekçesi, yargı kararları ve öğreti dikkate alındığında bu hususta sık sık işe geç gelme, uyarılara rağmen işini ayıplı ifası, amirleri veya çalışma arkadaşları ile sıkça tartışmak, geçimsizlik, uzun sürelerle gereksiz telefon, internet kullanımı gibi örnekler verilmektedir.

Hayvan sahibinin sözleşmesinin geçerli sebeple feshi: Yasada “işçinin yeterliliği, davranışları, işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri” olarak belirlenen geçerli sebep hallerinden sadece “işçinin davranışları” hayvan sahibini ilgilendirmektedir. Geçerli sebenin varlık nedeni olarak işgörme borcunun gereği gibi ifa edilmemesi veya işyeri düzenini ihlal olarak belirlendiğine göre, işyerinde hayvan bulundurulması durumunu ihtimallere göre değerlendirmek gerekir.

İşverenin çalışılan mekânda korumak zorunda olduğu başkaca kişi (işçi veya müşteri) mevcut değil ve çalışanın işgörme borcunu ifasında bir engel oluşturuyorsa, evcil ev hayvanı bulundurulabilir. İşvereni bu durumda yasak getirmesi makul sayılmayacaktır. Yani, diğer

¹⁴⁴ **Keser, Hakan:** İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2016, s. 203 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,** s. 446 vd.; **Narmanlıoğlu,** s. 492 vd.; **Süzek,** (İş), s. 585 vd.; **Güven/Aydin,** s. 171 vd.; **Mollamahmutoğlu,** s. 656 vd.; **Senyen-Kaplan,** s. 235 vd.

kişilerle sosyal temastan uzak, izole bir ortamda çalışan kişilerin, iş akışını etkilemek kaydıyla, yanlarında evcil hayvanlarını getirmeleri düşünülebilir.

Çok sayıda kişinin bulunduğu işyeri ortamında bir hayvanın bulunmasının doğurduğu risklerin dikkate alınmak gerekir. Bu durumda işveren gözetim yükümü ve yönetim hakkı gereği olarak, ilgili işçinin iş sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren, işyerine hayvan getirilmesini yasaklayabilir. Yönetim hakkı nedeniyle vereceği talimatla işveren hayvandan korkan, onun kokusundan, tüylerinden, çıkardığı seslerden etkilenen diğer çalışanlarını ayrıca benzer etkiler altında kalan müşterilerini koruyacak, böylece olası zararlardan ve hukuki sonuçlarından etkilenmeyi engelleyecektir.

Ayrıca, ilgili mevzuatı gereği, getirilen hayvana karşı olan yükümlüklerin de dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin, sahibinin bir köpek için mevcut olan sorumluluklarını yerine getirmesi (besleme, gezdirme, bakım gibi gereksinimlerini karşılaması) işgücünde zaman kaybına neden olabiliyor, ek olarak işini gerekli dikkat ve özenle yapmasına olanak vermiyorsa yasak getirmek makul sayılacaktır. Getirilecek yasak hem işgörme borcunun ayıplı olmasını hem de hayvanın uygun olmayan bir ortamda bakılmasını engellemek için olacaktır. Bu hususta getirilen yasağa uymamak geçerli fesih nedeni sayılmak gerekir. Açıklanan durumun istisnası, söz konusu hayvanın işçinin işgörme borcuna olumlu katkı sağlıyor olmasıdır. Örneğin, görevin ifasına yardımcı olan güvenlik köpekleri zaten işin gereği olarak orada bulunmaktadır. Görmeyen bir kişinin kendisine rehberlik eden bir köpeğinin varlığının fesih nedeni yapılması iyiniyet kurallarına uygun düşmeyecektir.

Yukarıda değinilenlerin dışında çalışanın işyerinde bulunmayan ancak onu sık sık işgörme borcunu ifadan engelleyen bir hayvan da feshe sebep olabilir. Örneğin, bakımını üstlenmiş olduğu hayvan veya hayvanlar nedeniyle sık sık mazeret izni alan, geç gelmeyi, erken ayrılmayı alışkanlığa dönüştüren bir işçi söz konusu davranışları nedeniyle haklı nedenle işten çıkartılabilecektir.

c. Haklı Nedenle Fesih

Genel olarak: İşverenin işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih nedenleri sağlık sebebi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ayrıca gözaltına alınma veya tutuklanma olarak belirlenmiştir (İK. Md. 25). Sözü edilenlerden konu ile ilgisi kurulabilecek ilk neden hastalık halidir. Düzenlemede (Md. 25/I-a) açıkça işçinin sağlık durumundan bahsedilmiştir. Metnin çalışanın hayvanı ile ilgisi yoktur. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (Md. 25/II) başlıklı fıkrada hükme bağlanan

devamsızlık olgusunun ise konu ile bağlantısı kurulabilir. İlgili norma göre, “*İşçinin işverenden izin almaksızın veya **haklı bir sebebe dayanmaksızın** ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.*” (Md. 25/II-g) haklı fesih nedeni sayılır. Metinde haklı nedenle fesih için devamsızlığın belli ölçüye varması zorunluluğu aranmakta ancak, işçinin devamsızlığının haklı bir sebebe dayanmaması gereği ifade edilmiştir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda bir çalışanın sahip olduğu hayvanı ile ilgilenmesi ihtiyacının (Md. 25/I-a’ya girmeyen hastalığının) haklı bir sebep sayılıp sayılmayacağı hususunun değerlendirilmesi gerekir.¹⁴⁵

Bir diğer husus, Md. 25/II’de bulunan “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” ifadesinde “**benzerleri**” kelimesinin, düzenlemede belirtilenlerin dışında, çalışanın hayvanı ile ilgili olarak, başkaca hangi halleri fesih nedeni saymaya elverişli olduğunun tespiti gerekliliğidir. Ayrıca işçi kaynaklı olarak işyerinde verilen *zarar* feshe konu olmaktadır (Md. 25/II-ı).

Hayvan sahibinin sözleşmesinin haklı sebeple feshi: Hayvan sahibinin sözleşmesinin haklı sebeple feshinin, yukarıda 25. Maddede varlığına işaret edilen “haklı sebep”, “diğerleri” ve nihayet “zarar” kavramları ışığında değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Haklı sebep: “*İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ... işine devam etmemesi.*” ifadesinde izin izin alma olgusu sözkonusu ise devamsızlık bir sorun teşkil etmeyecektir. İzne konu olan mazeretleri kaynağı itibariyle üçe ayırmak mümkündür. Kanuni, sözleşmesel ve takdiri. Kanuni izinler İK. Ek Md. 2’de işçinin evlenmesi (üç güne kadar), evlat edinmesi (üç güne kadar), yakınlarından birinin (ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun) ölümü (üç gün), eşin doğumu (beş gün) olarak belirlenmiştir. Belirtilen izinlerin süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir ayrıca çeşitlendirilebilir (yeni izin çeşitleri kabul edilebilir). Örneğin, bir yakınının (çocuğun, kardeşin ...) evlenmesi, nişanlanması, taşınmak gibi. Önceden saptanmış izinler dışında çalışanlar bir sınava hazırlanmak, veli toplantısına, bir ailevi veya sosyal etkinliğe katılmak gibi nedenlerle de izin telebinde bulunabilirler. Dayanağı ne olursa olsun, tüm izinlerde çalışanın işverenden

¹⁴⁵ Demir, 367 vd.; Narmanlıoğlu, 404 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 538 vd.; Süzek, (İş), s. 701 vd.; Mollamahmutoğlu, s. 586 vd.; Güven/Aydın, s. 206 vd.; Senyen-Kaplan, s. 276 vd.

önceden izin alması gerekir. Önceden haber verilmesi mümkün olmayan durumlarda ise en kısa sürede bilgilendirme yapılması gerekecektir.¹⁴⁶

Bir çalışanın sahip olduğu hayvanı için işe gelmemesi İş Kanununda belirlenen kanuni mazeret izinleri arasında bulunmamaktadır. Sözleşmeye dayalı olarak böyle bir olanağın sağlanması ise uygulamada pek rastlanır bir durum değildir. Belki, işçi kendisine ait tarlada ekim, dikim ve hayvan besiciliği yapıyor ve bu durum bulunulan coğrafi bölgede olağan sayılıp toplu iş sözleşmesi ile hükme bağlanmış olabilir. Takdiri izne örnek olarak evde bakılan kedi, köpek gibi bir hayvanın bakımı ihtiyacı verilebilir. Maddede belirtilen, sözleşmede tanınan veya takdiri olarak verilen sürelerden fazla devamsızlık veya açıklanan durumların (talep/bilgilendirme) dışında kalan bir devamsızlık, işveren için haklı nedenle fesih gerekçesi sayılacaktır.

Diğerleri: Diğerleri kapsamına ”İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” (Md. 25/II-h) eylemine benzer nitelik gösteren (işgörme borcunun dışında) işyeri düzenine ilişkin talimatlara uymamak da girecektir. Verilen talimat çalışma mahalline hayvan getirme yasağı ise yasağa aykırı davranmak haklı fesih nedeni sayılabilektir. Ancak, bu durumda yukarıda ele alınan geçerli sebeple fesih ile haklı sebeple fesih arasındaki farkı ortaya koymak gerekecektir. Geçerli sebeple fesih bahsinde değinildiği üzere, işyeri düzeni (işleyişi) olumsuz olarak etkilendiğinde geçerli sebep doğmuş sayılacak, iş ilişkisinin devamı katlanılmaz hale gelmişse haklı sebep doğmuş sayılacaktır. Değinilen nedenle, değerlendirme yapılırken hayvanın doğurduğu sorunun işyeri düzenine veya çalışanın işgörme borcuna etkisi ele alınacaktır.

Zarar: Md. 25/II-1’ya göre, “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” haklı fesih nedeni sayılır. Düzenlemenin yaygın uygulaması, işçinin şahsen verdiği zararlarla ilgilidir. Bu zarar doğrudan onun tarafından değil ancak işyerine getirdiği hayvanı nedeniyle doğmuş olabilir. Örneğin hayvan bir kabloyu kemirip bilgisayar kesintisine neden olabilir. Bir iş aletine edavatına devirerek, idrar boşaltarak zarar verebilir. Müşteriyi korkutup kaçırarak olası bir alışverişi engelleyebilir. Verilen örneklerden anlaşılacağı üzere, zarar kavramının öznesini geniş tutarak kapsama işyerine getirilen

¹⁴⁶ Konu hk. bkz. **Odaman, Serkan:** İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003, s. 156 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,** s. 557 vd **Güven/Aydın,** s. 211-212; **Senyen-Kaplan,** s. 286-287.

hayvanları da almak mümkündür. Değınmek gerekir ki, verilen zararın öznesi sadece işçi ile sınırlansa dahi, yukarıda açıklanan düzenlemedeki “diğerleri” kelimesi de hayvanın vereceğı zarardan sahibi olan işçinin sorumlu tutulmasına neden olacaktır.

V. GENEL DEĞERLENDİRME

Hayvanların varlığı, yaşam ve bakım koşulları ile korunmaları hakkında birçok düzenleme mevcut olmakla birlikte, işyerlerine getirilmeleri ve hukuki sonuçları hakkında açık hükümler bulunmamaktadır. Değınilen duruma karşın, bu hususlar Avrupa ülkelerinde işyeri uygulamaları ve az sayıda mahkeme kararı nedenleriyle tartışılmaya başlanmıştır. Konu ülkemizde saptayabildiğimiz kadarıyla, henüz kazai ve ilmi içtihatlarda ele alınmamıştır. Ancak, meri düzenlemelerin kapsamı dikkate alınarak bazı değerlendirmelerde bulunmak mümkündür.

Kendisine açıkça (sözleşme ile) izin verilmedikçe bir çalışanın işyerine hayvan getirmemesi gerekir. Fiilen getirilmekte ise işveren yasak koyabilir. Bu izin verme ve yasak getirme yetkisi diğer çalışanlar, müşteriler ve hayvanın özellikleri dikkate alındığında, aynı zamanda bir görev olarak kabul edilebilir. Çünkü, işverenin yönetim (ve talimat verme) hakkı, çalışanları gözetim yükümü ve diğer çalışanların şahsiyetlerinin korunması gerekliliğı açıklanan sonucu doğurmaktadır.

Eğer işçinin bir hayvanı mevcut ve sağlık sorunu bulunmakta ise, bu durum nedeniyle kendisine işveren tarafından (ücret ödeme yükümü olmadan) takdiri mazeret izni verilmesi mümkündür. Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işçinin hayvan sahibi olması onun için lehe bir durum oluşturmamaktadır. Olağan fazla mesai ise kural olarak işçinin talebine bağı olduğu için bu hususta herhangi bir sorun bulunmamaktadır.

İşçinin iş sözleşmesine işveren tarafından süreli fesih yoluyla son verilmesinde hayvan sahibi olunması kötüniyet tazminatı bakımından bir gerekçe sayılamaz. İşverenin rızası hilafına işyerine hayvan getirmek hem geçerli sebeple hem de haklı sebeple feshe konu olabilir. Hangisinin esas alınacağı (yukarıda açıklanan ölçüler dikkate alınarak) olayın özelliğine göre takdir edilmek gerekir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR VE MAKALELER:

Acabey, Beşir: Hayvanların Çevreye Verdikleri Zararlardan Doğan Sorumluluk, Prof. Dr. İrfan BAŞTUĞ Armağanı, Ankara, 2011.

Alpagut, Gülsevil: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, Ankara, 2012.

Berksoy, İrem: Hayvan İdare Edenin Sorumluluğu Legal Hukuk Dergisi, Temmuz 2007.

Centel, Tankut: İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Sağlama Yükümü, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 3, 2013.

Cesur, Murat/Olgun, Nermin: Kuduz Şüpheli Hayvan Saldırısı Şikâyetiyle Hastaneye Başvuran Olguların Kuduz Hastalığı, Hakkındaki Bilgi, Tutum ve Davranışları, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2 Nisan 2014.

Cumaloğlu, Emre: Medeni Hukukta Hayvan Hakları ve Hayvanlar Üzerindeki Hak, DEÜ.HF. Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C:19, Özel Sayı, 2017.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2017.

Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1976.

Demir, Fevzi: İş Hukuku Uygulaması, İzmir, 2016.

Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2015.

Ertaş, Şeref: Çevre Hukuku ve Hayvan Hakları, İzmir, 2012.

Fuchs, Maximilian: Kommentar zum BGB Band: 2, Heraus. von Bamberg, Roth, München, 2008.

Gençer, Serap: Kuduz ve Tetanoz Profilaksısı, Toplumdan Edinilmiş Enfeksiyonlara Pratik Yaklaşımlar, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi No:61, Subat 2008.

Geyik, Mehmet Faruk: Tetanoz Ve İmmünizasyon, Dicle Tıp Dergisi (Journal Of Dicle Medical School) Cilt:28 Sayı:2, 2001.

Gökcan, Hasan Tahsin: Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara, 2016.

Gürpınar, Damla: Ev ve Süs Hayvanı Sahiplerinin Hakları ve Yükümlülükleri, İzmir Barosu Dergisi, 4/2007.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2017.

İnal, H. Tamer: Hayvanın Hukuki Kişiliğinin ve Haklarının Tanınması Gereği Üzerine, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı:1,

Karacaoğlu, Emre: Kuduz Hastalığına Dâir İlk Kitabımız: Kuduz İletici ve Tedâvîsi, Türkiye Klinikleri, J. Med. Ethics, 2015.

Keser, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2016.

Keser, Hakan: Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme, İSGHD, 54/2017.

Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2002.

Kılış, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2014.

Koçhisarlıoğlu, Cengiz/Söğütlü Erişgin, Özlem: Hayvanın Hukukî Konumu, YÜ. Elektronik Dergisi, Prof. Dr.Aydın ZEVKLİLER'e Armağan, C: 8, Özel Sayı.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara, 2008.**Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I, İstanbul, 2014.

Narter, Sami: Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara, 2016.

Ocak, Saim: İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara, 2013.

Odaman, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003.

Özkılıç, Özlem: Risk Değerlendirmesi, Ankara, 2014.

Özveri, Murat: İş Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul, 2015.

Portmann, Wolfgang: Art 319-362, Basler Kommentar, Honsell, Vogt, Wiegand (Hrsg.), Obligationenrecht Art 1-529 OR, 2007.

Rühr/Wallerath: Besonderheiten und Grenzen kausaler Zusammenhänge im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, NZS 2007.

Senyen Kaplan, Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2017.

Sözer, Ali Nazım: Hasta İşçinin İş İlişkisi, Basılmamış Doktora Tezi, İzmir, 1981.

Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, İstanbul, 2018.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul, 2017 (İş).

Süzek, Sarper: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri, İSGHD., Sayı: 55, 2017.

Şakar, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2010.

Türkoğlu Özdemir, Gökçe: Roma Hukukunda Hayvanların Yolaçtıkları Zararlardan Doğan Sorumluluk, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sa: 2, 69-96, (<http://dergipark.gov.tr/suhfd/issue/26638/281140>, Erişim Tarihi: 06.07.2018).

Uygur, Turgut: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C:I, Ankara, 2012.

Weidenkaff, Walter: Palandt Bürgerliches Gesetzbuch 2011, Göttingen, 2011.

Yamakoğlu, Efe: İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara, 2016.

Yavuz, Cevdet: Türk Borçlar Kanunu Tasarısına Göre Kusursuz Sorumluluk Halleri ve İlkeleri” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHF – HAD), Cilt: 14, Sayı:4, Yıl: 2008 (<http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/370>, Erişim Tarihi: 05.07.2018).

ELEKTRONİK KAYNAKLAR:

Ackenheil, SPF: Hund am Arbeitsplatz | Hunderecht (<https://www.tierrecht-anwalt.de/hunderecht-tv/hund-arbeitsplatz/hund-im-buero-hunderechtsanwalt.html>, Erişim Tarihi: 18.08.2018)

Arbeitsrechtskolumne: Hilfe, die Kollegen nehmen ihre Hunde mit ins Büro! (<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-02/arbeitsrecht-hund-buero-arbeit-erlaubt> , Erişim Tarihi: 15.08.2018)

Bredereck, Alexander: Hund am Arbeitsplatz (<http://www.arbeitsrechtler-in.de/hund-am-arbeitsplatz.html> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

Bredereck, Alexander: Hund im Büro: Arbeitgeber darf einmal erteilte Erlaubnis mit sachlichen Gründen widerrufen, Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 9 Sa 1207/13, Urteil vom 24.03.2014, (<https://www.anwalt.de/rechtstipps/hund-im-buero-arbeitgeber-darf-einmal->

[erteilte-erlaubnis-mit-sachlichen-gruenden-widerrufen_060784.html](#) , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

Bredereck, Alexander: Urteil: Arbeitgeber darf das Mitbringen von Hunden untersagen (<http://www.rechtsindex.de/> , Erişim Tarihi: 10.08.2018)

Clasvorbeck, Silke: Hunde am Arbeitsplatz (<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/hunde-am-arbeitsplatz/> , Erişim Tarihi: 25.08.2018)

Ferner, Jens: Arbeitgeber kann mitbringen eines Hundes an den Arbeitsplatz untersagen (https://www.ferner-alsdorf.de/arbeitsrecht_arbeitsrecht-arbeitgeber-kann-mitbringen-eines-hundes-an-den-arbeitsplatz-untersagen_rechtsanwalt-alsdorf_12913/ , Erişim Tarihi: 20.08.2018)

Geisser, Esther: HR Today, Über den sachlichen Umgang mit einer emotionalen Bindung (<http://www.personalradar.ch/arbeitsrecht-kategorien/uber-den-sachlichen-umgang-mit-einer-emotionalen-bindung/5587> , Erişim Tarihi: 15.08.2018),

Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/arbeitsrecht-haustiere-im-buero>, Erişim Tarihi: 19.07.2018).

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Direktionsrecht--Mitnahme-eines-Hundes-in-den-Betrieb-23337> (Erişim Tarihi: 15.07.2018).

<http://www.cbc.ca/news/world/larry-chief-mouser-downing-street-1.3932276> (Erişim Tarihi: 15.07.2018).

http://www.lag-koeln.nrw.de/behoerde/presse/Pressemitteilungen/Arbeitsgericht-Bonn/Pressemitteilung05-17_ArbGBN.pdf (Erişim Tarihi: 18.08.2018).

<https://gaste.org/keci-tirmalamasi-kuduz-yaparmi/> (Erişim Tarihi: 20.08.2018).

<https://www.doktorsitesi.com/question/tetanoz-ve-kuduz-keci-tirmalamasi/970854>. (Erişim Tarihi: 28.07.2018).

<https://www.parliament.uk/site-information/foi/foi-and-eir/commons-foi-disclosures/official-expenditure-/animals-2017/>. (Erişim Tarihi: 10.08.2018).

<https://www.telegraph.co.uk/news/2016/07/29/gladstone-the-cat-comes-to-government---but-will-he-get-along-wi/> (Erişim Tarihi: 18.08.2018).

<https://www.theguardian.com/politics/2016/nov/23/the-tarantula-stays-tory-chief-whip-wont-remove-pet-spider-from-office-gavin-williamson> (Erişim Tarihi: 25.08.2018).

<https://www.yerindekokekegitimi.com/index.php/kopekler-hakkinda/kopekler-hakkinda/388-kopeklerin-davranislari> (Erişim Tarihi: 25.08.2018).

Humbert, Denis G.: Haustiere am Arbeitsplatz (<https://www.hhl-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-arbeitsrecht-haustiere-arbeitsplatz.pdf> , Erişim Tarihi: 10.08.2018).

Hund und andere Tiere am Arbeitsplatz – Ein Vorteil für alle?, 02.07.2010, (<https://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/arbeitsplatz/hund-und-andere-tiere-am-arbeitsplatz-ein-vorteil-fuer-alle/> , Erişim Tarihi: 12.08.2018).

Kedi Tırmaladığında Ve Isırdığında Ne Yapılmalı? (<http://cokiyabi.com/keci-tirmaladiginda-ve-isirdiginda-ne-yapilmali/> , Erişim Tarihi: 20.08.2018).

Kollege Hund am Arbeitsplatz, Portal der Arbeitskammern (https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Kollege_Hund_am_Arbeitsplatz.html , Erişim Tarihi: 12.08.2018).

Müller-Wenner, Dorothee: Hund darf während Arbeitszeit nicht im Auto gehalten werden (<http://www.hundekatzenvital.de/Beide/Rechtliches/HundimAutow%C3%A4hrendderArbeitszeit/tabid/675/Default.aspx> , Erişim Tarihi: 20.08.2018).

Musaballı, Aydın: Hayvanlar Tarafından Yapılan Zarardan Mes'uliyet (www.kazanci.com.tr , Erişim Tarihi: 30.05.2018).

Peter: Tiere am Arbeitsplatz: Wann darf mein Hund mit ins Büro?, 31.10.2014, (<http://blog.betriebsrat.de/allgemein/tiere-am-arbeitsplatz-wann-darf-mein-hund-mit-ins-buero/> , Erişim Tarihi: 10.07.2018).

Schuster, Doris-Maria: Quelle: F.A.Z., Kolumne „Mein Urteil“ : Darf ich meinen Hund mit ins Büro nehmen? (<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/mein-urteil/hund-im-buero-erlaubt-12998423.html> , Erişim Tarihi: 10.07.2018).

Tafloğlu, Talha: Hayvan Beslenen İşyerlerinde Risk Analizi (<http://www.isgforum.net/threads/hayvan-beslenen-i%C5%9Fyerlerinde-risk-analizi.7561> , Erişim Tarihi: 12.07.2018).

Tiere im Büro, Auf den Hund gekommen: Dürfen Haustiere an den Arbeitsplatz?, 04.07.2013, (https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/auf-den-hund-gekommen-duerfen-haustiere-an-den-arbeitsplatz_76_186422.html), Erişim Tarihi: 18.08.2018).

Wyss, Gabriela: Tier und Arbeitsrecht, 7.12.2007, (https://www.nzz.ch/rechte_und_plichten-1.595298), Erişim Tarihi: 08.07.2018).