

## İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDA TÜZEL KİŞİ ORGANI OLARAK ORTAK İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

Sami Narter\*

### Öz:

İş kazaları ve meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle ortaya çıkmakta olup çoğu önlenebilir niteliktedir. Ülkemizde meydana gelen her büyük iş kazasından sonra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında değişiklikler yapılarak iş kazalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gereken işverenlerdir. Çalışanlar da bunlara uygun davranmakla yükümlüdür. İşverenler gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilmektedir. Özellikle büyük işverenler günümüzde tüzel kişi şeklinde organize olmaktadır. Tüzel kişi iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan hukuken sorumludur. Fakat cezai anlamda sorumlu tutulan ve cezalandırılan çoğunlukla birer çalışan (işçi) olan işveren vekilleri olmaktadır. Dolayısıyla tüzel kişinin organı olan ortaklar cezaya muhatap olmayınca bir rahatlık, vurdumduymazlık oluşmakta ve iş sağlığı ve güvenliği yeterince sağlanamamaktadır. Bu nedenle tüzel kişi işverenlerin yönetim kurulu başkanı ve en az bir üyenin mevzuatın gerektirdiği İSG tedbirlerini almakla görevli ve yetkili kılınması zorunlu tutulmalıdır. Cezaların caydırıcılık niteliği de göz önüne alınarak bu kişilerin cezai açıdan da sorumlu olacakları mevzuatta yer almalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** İş kazası ve meslek hastalığı, İş sağlığı ve güvenliği, Tüzel kişi organı, İşveren – işveren vekili, Cezai sorumluluk

---

\*Avukat, Dr. Sami SARTER, sarter@hotmail.com

## **THE CRIMINAL LIABILITY OF MEMBERS OF THE LEGAL ENTITY IN THE OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASE**

### **Abstract:**

The occupational accidents and occupational disease occur due to not taking occupational health and safety precautions but actually all of them are preventive. After a big occupational accident in our country, by amending the regulations concerning occupational health and security, the authorities are trying to avoid occupational accidents. The employers are those who are required to take occupational health and security precautions. The employees are liable to work in line with these precautions. Employers can be both natural person or legal entity. Especially big corporations prefer to be legal entity today. Legal entities are liable to the damages emerged from occupational accidents and illnesses. But in terms of penal, mostly the representatives of the employers who are just workers are penalized. Therefore, without being responsible for penalties, the members of the legal entities behave in a negligent and carefree manner and the occupational health and security are not provided efficiently. Thus chairman of the board and at least one of the member of the board should have to be authorized to take the necessary measures the legislations required. Considering the penalties' deterrence features, the legislations should include that these persons will be liable in terms of crime.

**Keywords:** Occupational accidents and disease, Occupational health and safety, Members of the legal entity, Employer - Representative of the employer, Criminal liability

## GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması, koruyucu ya da önleyici tedbirlerin amaç ve kapsamını da belirler. Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça geniş kapsamlı bir mevzuat oluşmasına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki endişe verici artışlara engel olunamamıştır.

Soma Faciası olarak adlandırılan ve 13 Mayıs 2014'te Manisa ilimizin Soma ilçesindeki kömür madeninde meydana gelen iş kazası 301 madencinin ölümüyle sonuçlanmıştır. Bu olay, Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan iş ve madencilik kazası olarak kayıtlara geçmiştir. Yine Ermenek'te meydana gelen maden kazasında 18 işçi hayatını kaybetmiştir.

Tüm bunlara rağmen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ihmal edilmeye devam etmektedir. 2012'de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun üzerinde yapılan birçok değişiklik dahi, ülkemizin iş kazaları ve meslek hastalıkları sorunlarına çözüm oluşturamamıştır. Aksine ekonomik yük nedeniyle işverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaktan kurtulmak için çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. Bu tür uygun olmayan çözümler ile sürdürülen çalışma hayatı hiçbir şekilde hata kaldırmamaktadır. Bu durum "Asansör Faciası" diye adlandırılan İstanbul'daki iş kazasıyla bir defa daha kanıtlanmıştır. Basına yansıyan raporlara göre asansör sisteminde arızalı olan bir parçanın değiştirilmemesi çok büyük bir kazaya yol açmış ve 10 işimiz hayatını kaybetmiştir.

Asansör kazasında mahkeme tarafından tutuklanan kişiler alt işveren veya asıl işverenin işçileridir. Uygulamada tüzel kişi işveren tarafından bir işveren vekili atanmışsa tüzel kişi organı olan ortaklara dokunulamamaktadır. Bu hem mevzuatın getirdiği sistemden yani cezaların şahsiliği ilkesinin katı bir şekilde uygulanmasından hem iş mevzuatımızdaki cezai sorumlulukların yeterince açık düzenlenmemesinden hem de cezai anlamda sorumlu olanların dahi bu sorumluluklarının farkında olmamalarından kaynaklanmaktadır.

Konuya ilişkin olarak daha önce yapılmış olan çalışmalarda çoğunlukla tüzel kişilerin hukuki sorumlulukları incelenmiştir. Cezai sorumlulukların incelendiği bir kısım çalışmada tüzel kişiliğin suç işleyip işleyemeyeceği ve cezalandırılıp cezalandırılmayacağı tartışılmıştır. Yine başka bir kısım çalışmada ise ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığında işveren veya işveren vekilinin hangi hallerde hangi ceza maddesi veya maddelerinden yargılanacakları ve cezalandırılacakları konuları üzerinde durulmuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hukuki ve cezai yaptırımlar işverenleri daha dikkatli ve özenli davranmaya sevk ederek ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşmesine katkıda bulunurlar. Bu anlamda meydana gelen iş

kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi bakımından alınması gereken önlemler ve tüzel kişi organı olan ortakların cezai sorumlulukları yönünden bu çalışma yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle iş kazalarına, meslek hastalıklarına, tüzel kişilere ve organlarına ilişkin kavramlar açıklanacaktır. Daha sonra tüzel kişilerin ve organlarının ceza sorumluluğuna ilişkin görüşler incelenerek konuya ilişkin olarak uygulamada, öğretide ve Yargıtay içtihatlarındaki değerlendirmeler tartışılacaktır. Son olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik bir kısım öneriler getirilecektir.

## **I. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI TEMEL KAVRAMLARI, BOYUTLARI, NEDENLERİ VE ÖNLEMLER**

Konuya açıklık getirmek bakımından iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin temel kavramlar, bunların boyutları, nedenleri ve iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin önlemlerin incelenmesi faydalı olacaktır.

### **A. İş Kazası Kavramı**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3/g maddesine göre; “İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı, ifade eder.”

Ayrıca İş kazası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesinde de tanımlanmıştır. Bu madde de; “iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça özüre uğratan olaydır” diye tanımlanmış ve iş kazasının unsurları devamındaki fıkralarda belirtilmiştir.

Kazanın iş kazası sayılabilmesi için; işçiyi etkilemiş ve onu işten alıkoymuş, çalışma gücünde azalma veya kayıplara yol açmış olması gerekir.<sup>†</sup>

Öğretide genel kabul gören tanımda ise iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir olay olarak kabul edilmiştir.<sup>‡</sup>

<sup>†</sup> Arıcı, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999, s. 15; Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012, s. 398

<sup>‡</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 398; Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 14. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2011, s. 284 ; Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2011, s. 216-217

İş kazaları açısından çok önemli olan iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmamasının ekonomik, hukuki ve sosyal yönden önemli sonuçları mevcuttur. İş kazasından ekonomik yönden işçi, işveren ve devlet etkilenmektedir. Bu üçlü arasında ekonomik etkilenme açısından bir sıralama yapılacak olursa öncelikle işverenin sonra işçinin daha sonra ise devletin etkileneceğini söylemek mümkündür. Fakat kaza bakımından en fazla etkilenen mağdur durumdaki işçidir.<sup>§</sup>

İnsanın iradesi dışında meydana gelen iş kazaları nedeni ile ortaya çıkan maddi ve manevi zararların kim tarafından, hangi biçimde, ne oranda karşılanacağı esaslarının yasa koyucu tarafından belirlenmesi hukuk devletinin ve toplumsallaşmanın bir gereği ve sonucudur. Aksi hal; yani iş kazalarından kaynaklanan tazminat hakkının kullanılması ve esaslarının düzenlenememesi, insanların maddi ve manevi değerlerinin hukuk düzenince korunmaması toplumu kaosa sürükler, insanları haklarını kendileri alma yoluna iter. Güçlü olanın var olabildiği, hukukun üstünlüğüne olan inancın zedelendiği bir toplumun meydana gelmesine yol açar.

## B. Meslek Hastalığı Kavramı

Sağlık, sadece hastalık ya da sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik hali içerisinde olmak olarak tanımlanmaktadır.<sup>\*\*</sup> Sağlık pek hissedilmez, hissedilen hastalıktır. İnsan bedeni, hasta olmak üzere değil, sağlıklı olmak üzere organize edilmiştir. Aklın ve vücudun kötü kullanılması sonucu denge bozulmaktadır.<sup>††</sup> Hastalık ise, insan organizmasının çeşitli nedenlerden ruhsal, bedensel ve sosyal dengesinin bozulmasıdır.<sup>‡‡</sup> Toplumda görülen genel hastalıklar, çalışan nüfusta da en sık görülenleridir. İşle ilgili hastalıklar sayısal olarak ikinci sırada yer alır. En az görülmesi gereken ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları, zararlı bir etkenle bundan etkilenen İnsan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır.<sup>§§</sup>

Meslek hastalığı, öğretide;

§ Arıcı, İş Sağlığı Ve Güvenliği, s. 1 – 13; Güzel /Okur / Canıklıoğlu, s. 387-390

\*\* Şimşek, Cebail, Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, İSGİP, Ankara, s. 9

†† Önerci, Okan, Genel Sağlık konulu konferans 10-17 Haziran 2013 Nurool Makina Ankara, 2013, s. 7

‡‡ <http://www.turkcebilgi.com/soru/19041/h>

§§ Şimşek, s. 9

- İşçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine veya yürütme koşullarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır.\*\*\*

- Mesleğe ilişkin etkenlerin doğurduğu ve etkenlerin devamı halinde gittikçe gelişen ve ilerleyen, bu nedenle de belirli meslekler ve çalışma alanlarında bulunan nüfusta toplam aktif nüfusa nazaran daha sık görülen hastalıklardır.††† şeklinde tanımlanmaktadır.

Mevzuatımızda ise meslek hastalığı değişik kanunlarda tanımlanmıştır.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. Maddesine göre; “Meslek Hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.”

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 14/1. maddede; “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.” şeklinde düzenlenerek ayrıntılı bir tanıma yer verilmiştir.

2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu 3/h maddesine göre, “Meslek Hastalığı: Sigortalının yürüttüğü tarımsal faaliyetlerin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya tarımsal faaliyetin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerini, ifade eder.

Bu tanımlara göre, belirli bir meslekte veya çalışma alanında sık görülen ve aynı koşullar altında deneysel olarak da meydana getirilebilen bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerekir.\*\*\*

Meslek hastalıklarının da iş kazalarında olduğu gibi iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmamasından kaynaklanan ekonomik, hukuki ve sosyal yönden önemli sonuçları mevcuttur.

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, çalışan kişide, bu faaliyetlerle doğrudan ilişkili hastalıklara yol açabilmektedir. Bu durum sosyal güvenlik sistemlerinin iş kazaları gibi meslek hastalıklarını da sosyal bir risk olarak kabul etmesinin en önemli nedenleri arasındadır.§§§

Kanun ile yapılan tanım incelendiğinde, meslek hastalığını oluşturan unsurların bir kesiminin, iş kazasının unsurlarına paralel; bir kesiminin ise,

---

\*\*\* Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 417; Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer, s. 284 ; Şakar, s. 221

††† Velicangil, Sıtkı/Velicangil, Ömer, Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, İSGÜM Basımevi, Ankara, 1987, s. 117

††† Velicangil, Sıtkı/Velicangil, Ömer, s. 117

§§§ Arıcı, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2015, s. 317; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 417; Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer, s. 317

tamamen kendisine özgü olduğu görülmektedir.\*\*\*\* Meslek hastalığı tamamıyla mesleki nitelikte olup belirli bir meslek mensubu olmanın sonucudur.†††† Buna karşılık meslekle hiç ilgisi olmasa bile bir kaza iş kazası sayılabilmektedir.

### C. İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Boyutları, Nedenleri Ve Önlemler

Öneminin kavranması bakımından iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutları, nedenleri ve önlemler üzerinde durulması gerekir.

#### 1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Boyutları

Yapılan yasal düzenlemelere karşın, sanayileşme sürecine giren tüm ülkelerde, teknolojik gelişmelere paralel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları en önemli toplumsal sorunların başında yer almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre, dünya ölçeğinde yılda yaklaşık 350 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazaların yaklaşık 2 milyon kadarı ölümlle sonuçlanırken, 300 milyondan fazlası ise geçici iş göremezliğe neden olmaktadır. 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ölümlle sonuçlanan iş kazalarının en çok görüldüğü ülkeler sırasıyla; Avusturya %39, Kanada %31.2, Hindistan %31, Türkiye %24.6'dır. Türkiye bu oranla Dünya ölçeğinde dördüncü sırada yer almaktadır. Yine aynı araştırmaya göre, dünya genelinde her gün 6.300 kişi, her onbeş saniyede ise bir kişi iş kazası sebebiyle yaşamını yitirmektedir. Her yıl 337 milyon iş kazası olduğu, 160 milyon kişinin, meslek hastalığına yakalandığı tespit edilmiştir.\*\*\*\*

Ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki istatistiklerin, işyerlerinde çok sayıda sigortasız işçi çalıştırılması ve iş kazalarının tümünün Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi nedeniyle, gerçek durumu

---

\*\*\*\* Tozan, Celal, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu, Ankara, 2011, s. 77

†††† Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1985, s.123'ten Akt: Bilgili, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara SMMMO yayın no:60, Ankara, 2008, s. 491

\*\*\*\* Wallace, David, World Work & Illness Statistics, Infografic Journal, September, 2012'den Akt: Akın, Levent, İş Sağlığı Güvenliğinde Alt İşverenlik, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013, s. 17

yansıtmamaktadır. Resmi istatistiklerdeki bu sayılar bile sorunun endişe verici boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.<sup>§§§§</sup>

Türkiye’de 2011 yılında iş kazasından 1700, meslek hastalığından 10 kişinin, 2012 yılında iş kazasından 744, meslek hastalığından 1 kişinin, 2013 yılında iş kazasından 1360 kişinin, yaşamını yitirdiği belirtilmiştir.<sup>\*\*\*\*\*</sup> Bunların yanında 2012 yılında bildirilen iş kazası sayısı 74 871 iken 2013 yılında 170 644, meslek hastalığı sayısı ise 2012 yılında 395, 2013 yılında 371’dir.<sup>†††††</sup>

Özellikle meslek hastalıklarında sigortasız çalıştırılan kişilerin tıbben meslek hastası olmasına rağmen mevzuattaki düzenleme yüzünden hukuken meslek hastası sayılmamaları da<sup>†††††</sup> istatistiklere meslek hastalıklarının olduğundan çok daha az yansımaya neden olmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının 2014’de istatistiklere daha da artarak yansımaya beklenmektedir. Çünkü, 13 Mayıs 2014’de Manisa’da Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. kömür madeninde meydana gelen iş kazası 301 madencinin ölümüyle sonuçlanmıştır. Bu olay, Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan iş ve madencilik kazası olarak kayıtlara geçmiştir. Yine 6 Eylül 2014’de İstanbul Mecidiyeköy’de bulunan Torunlar Center inşaatında yük asansörü 32. kattan düşmüş ve 10 işçi yaşamını yitirmiştir, hemen arkasından 27 Ekim 2014’de Karaman Ermenek’te Has Şekerler Linyit Madeninde su baskını olan kömür ocağında 18 işçi yaşamını yitirmiştir. Yaklaşık olarak 2014 yılında 1886 işçi yaşamını yitirmiştir.<sup>§§§§§</sup> Bu istatistiki bilgilere göre, yıllardan beri süren ürkütücü tablo günümüzde de devam etmektedir.

Her iş kazası, hem kazaya uğrayana ve ailesine, hem de topluma büyük kayıplar getirmektedir. Ödenen maddi ve manevi bedel çok yüksektir. Her yıl işgücü kaybı nedeniyle işletmeler ve ülke ekonomisi zarara uğramaktadır. Üstelik, meslek hastalıkları, toplumun genel sağlığını tehdit edici boyutlardadır. Çünkü belirtilen hastalıklar yalnız işçilerin sağlıklarının güvenceye alınması

<sup>§§§§</sup> Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 388.

<sup>\*\*\*\*\*</sup> SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2011, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari), Erişim tarihi 26.05.2015

<sup>†††††</sup> SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2012, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari), Erişim tarihi 26.05.2015

<sup>†††††</sup> Narter, Sami, “*Meslek Hastalığında Sorumluluklar Ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması*”, Karatahta İş Yazısı Dergisi, S:2, s.

<sup>§§§§§</sup> 2014 Yılı İş Cinayetleri Raporu – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, [http://www.guvenlialisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlialisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236)



konusunda değil, aynı etkenlerin iş alanları dışında yaratabileceği hastalıkların açığa çıkması açısından da önemlidir.\*\*\*\*\*

## 2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Başlıca Nedenleri

İş kazaları ve meslek hastalıkları, büyük ölçüde, işletme içinde veya dışında üretim ilişkisinden kaynaklanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kökeninde ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevresel bir dizi etken rol oynar. Türkiye’de sanayileşme çabaları sırasında, tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü kaydırılması zorunlu olmaktadır. Bu ise, çok sayıda niteliksiz işçinin üretim sürecine katılmasına yol açar. Öte yandan, ülkemizde küçük ve orta boyutlu işletmelerin, iş güvenliği, işçi eğitimi ve denetimi konularına yeterli önemi vermemesi, bu işlere yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, iş kazalarını arttırıcı bir etki yaratmaktadır.†††††

Sanayileşmeye yönelme, yeni teknolojinin kullanımını zorunlu kılmakta; işçilerin belli bir eğitimden geçirilmeden üretime katılmaları, kimi yeni tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Sanayinin tüm kesimlerinde yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulmamıştır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, maliyeti artırıcı olması nedeniyle, gerekli önemi vermemektedir. İşçi sendikalarının da konu üzerinde yeterli ölçüde durdukları da söylenemez. Öte yandan, denetim yetersizliği, kazaları arttıran bir başka nedendir. İş müfettişlerinin sayıca az olması ve işlerinin yoğunluğu, yeterli bir denetimi gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Tüm bu nedenlere, işçilerin eğitim, beslenme ve dinlenme gibi sorunlarının yeterli düzeyde çözüme kavuşturulmamış olması, koruma araçlarının yetersizliği ve dikkatsizlik de eklenince iş kazalarının miktarındaki artışların nedenleri açıkça ortaya çıkmaktadır.††††† Yine iş sağlığı tedbiri kültürü olmayışı, teknolojik ve holistik bağlantılı denetim altyapısının olmaması, toplum baskısının olmaması gibi hususlar da işverenlerin İSG önlemlerine gerekli önemi vermemesine neden olmaktadır.

En az maliyetle en fazla işi üretmek ve çok daha fazla kazanmak isteyen işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak bu amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar.

Tüm bunların yanında uygulamada tüzel kişi olarak örgütlenmiş işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendilerine getirdiği yükümlülükleri yerine getirmemelerinden kaynaklanan cezai sorumluluktan

\*\*\*\*\* Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389;

††††† Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 390; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2013, s. 853-855

††††† Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 390; Süzek, 9. Baskı, s. 853-855

işveren vekili atamak suretiyle kurtulmaları da önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Önlemleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması, koruyucu ya da önleyici tedbirlerin amaç ve kapsamını da belirler. Ülkemizde, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça geniş kapsamlı bir mevzuat bulunmasına karşın, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki endişe verici artışlara engel olunamamıştır. Bu durumda, sorun hukuk normunun yetersizliğinde değildir. Bu normların etkin bir biçimde uygulanmaması, denetim yetersizliği ve her şeyin ötesinde konuya çağdaş bir anlayışla yaklaşılmaması, sorunun odak noktasını oluşturmaktadır. §§§§§§

İş kazaları ve meslek hastalıklarının endişe verici boyutlara ulaşmasını engellemek için önleyici tedbirlere öncelik verilmelidir. Bu konuda devlete, işverenlere ve işçi sendikalarına büyük görevler düşmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, her şeyden önce işgücü kaybını azaltacaktır. Bu ise verimlilik artışı ve etkin üretimle, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır. Burada elde edilecek kazanç, son aşamada ulusal refahı artıracaktır. Bunun da işverenlere ve ulusal ekonomiye büyük yarar sağlayacağı açıktır. İş güvenliği önlemlerinin alınması, ekonominin üretken kapasitesini olumlu yönde etkileyecektir. Anılan önlemler, işçinin çalışma koşullarını ve motivasyonunu düzeltirken, aynı zamanda işçi ve ailesinin kazalar nedeniyle ortaya çıkabilecek ekonomik sıkıntılarını, acı ve ıstıraplarını dindirecektir. Şu halde bir işyerindeki verimlilik ve üretimin etkinliği, büyük ölçüde, iş güvenliği önlemlerinin alınmasına bağlıdır. Bu nedenle, işverenlerin iş güvenliği konusundaki harcamaları, sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekle kalmayıp verimlilik ve üretim etkinliği de sağlayacaktır. Bütün bunların ötesinde, işyerindeki hammadde, makine ve donatım ile diğer araç gereçlerin hasara uğrama olasılığının düşürülmesi işverenin daha fazla kazanç elde etmesi sonucunu doğuracaktır. Bu ekonomik bakış açısına, insancıl bir yaklaşım da eklenince işverenlerin sorumlulukları daha da belirginleşmektedir. Çalışan insanın beden ve ruh sağlığının korunması için yararlı her önlem, gerektirdiği gider ve emek ne olursa olsun, işverenin koruma önlemi alma görevine girer. \*\*\*\*\*

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçi sağlığı gibi temel bir soruna çağdaş bir yaklaşımı da içerir. Mesleki faaliyeti ne olursa olsun tüm çalışanların fiziksel, düşünsel ve sosyal durumlarının korunması, çalışanların

§§§§§§ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 390; Süzek, 9. Baskı, s. 853-855

\*\*\*\*\* Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 391-392; Süzek, 9. Baskı, s. 853-855

sağlığını tehlikeye sokabilecek unsurların önlenmesi, işçinin fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işlere yerleştirilmesi, işin insana ve insanın işe uyumunun sağlanması, temel amaç ve hedef olmalıdır. Şu halde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önleyici çabalar, yalnızca işçinin işyerindeki çalışma sürecini değil, onun çalışma sürecinin öncesini ve sonrasını da dikkate almak zorundadır. Örneğin, işçinin beslenmesi, barınması, dinlenmesi ve eğitimi gibi tüm gereksinimleri, işçi sağlığı kavramının kapsamı içindedir. Yeterli beslenemeyen, gerektiği gibi dinlenemeyen ve eğitim düzeyleri düşük işçilerin daha sık iş kazasına uğradıkları uygulamada görülmektedir. İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda eğitilmeleri, çağdaş teknolojiye uyum göstermelerini sağlayıcı bilgi düzeylerinin artırılması, bu amaçla işverenlerin ve işçi sendikalarının eğitim seminerleri düzenlemeleri gereklidir. Ülkemizde işverenlerin ve işçi sendikalarının bu konuya gerekli önemi vermemeleri, iş kazalarının artışında önemli bir rol oynamaktadır.††††††††

Bu önlemlerin yanında, işverenlerin işyerlerinde alacakları etkin koruyucu önlemler de kazaların azalması sonucunu doğuracaktır. Bu önlemler 6331 sayılı başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere mevzuatımızda düzenlenmiş bulunmaktadır.

Ayrıca Ceza Hakiminin, suçta ve cezada kanunilik prensibi gereği kanunda suç olarak tarif edilmeyen eylemleri cezalandırması mümkün değildir. Bu sebeple, Genel Ceza ve Sosyal Ceza Kanunlarında değişiklikler yapmak ve yeni gelişmelerin beraberinde getirdiği sapmaları tespit ederek önlemek, ceza tehdidi altına almak gerekli olmaktadır.††††††††

## II. TÜZEL KİŞİ ORGANI OLARAK ORTAK İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

Tüzel kişi organı olarak ortak işverenin cezai sorumluluğu bakımından tüzel kişilere ilişkin kavramlar, tüzel kişilerde işveren, işveren vekili ve yetki devri ile işveren veya işveren vekilinin ceza sorumluluğu incelenmelidir.

### A. Tüzel Kişilere İlişkin Kavramlar

Bu bölümde tüzel kişi kavramı, tüzel kişilerde organlar ve tüzel kişilerde temsilci kavramı incelenecektir.

††††††† Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 390-393; Süzek, 9. Baskı, s. 853-855

††††††† Yarsuvat, Duygun, <http://www.yarsuvat-law.com.tr/articles/article7.pdf>  
Hukukda Bilgisayar Kullanımı İle Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Türk Hukuku

## 1. Tüzel Kişi Kavramı

TMK 47. maddede, “başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar” denilmek suretiyle tüzel kişiliğin unsurları ortaya konulmuştur.

Tüzel kişiler, belli bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla ve başlı başına bağımsız bir varlığa sahip olmak üzere örgütlenmiş ve hukuk düzenince kendilerine haklar ve borçlar edinebilme iktidarı tanınmış bulunan kişi ve mal topluluklarıdır. §§§§§§§§

Hukuk düzeni hukuk süjesi olma niteliğini gerçek kişilerin tekeline bırakmamış, bu şekilde oluşturulan insan ve mal topluluklarına kendisini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız bir kişilik tanımıştır. Sosyal hayatın zorunluluklarının ortaya çıkardığı bu sosyal varlıklar, hukuk düzeni tarafından tüzel kişi adı altında hukukî bir kavrama dönüştürülmüştür. \*\*\*\*\*

Tüzel kişiler sosyal hayat gereklerinin ortaya çıkardığı varlıklar olarak sanal değil, tam aksine tıpkı gerçek kişiler gibi reel olan, toplumda bizatihi var olan nesnelere. Sosyal bir bünyeye sahip bulunmaları, onların gerçek kişiler gibi elle tutulur, gözle görülür olmalarını engellemekte ise de, varlıkları kendisini her zaman hissettirmektedir. ††††††††

Tüzel kişiler belli bir amacın plânlı bir şekilde gerçekleşmesine hizmet eder. Bu bakımdan her tüzel kişinin, gütmekte olduğu amaca ulaşabilmesi için yerine getirmesi gereken belli işlevleri vardır. Her tüzel kişi, amacına ulaşmak için nasıl bir yol izleyeceğini ve hangi araçlardan yararlanacağını tüzüğünde bizzat kendisi belirler. Tüzel kişi amacına varabilmek için ne gibi konularla uğraşacağını tüzüğünde önceden gösterir. ††††††††

## 2. Tüzel Kişilerde Organlar

Tüzel kişinin iradesi organları vasıtasıyla oluşur. Tüzel kişiler haklarını organları vasıtasıyla kullanarak kendi lehine haklar ve aleyhine borçlar yaratır. Bu nedenlerle organlar tüzel kişilerin amaçlarına ulaşabilmeleri için zorunludur.

---

§§§§§§§§ Akıpek, Jale / Akınturk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Onbirinci Bası, Beta Basım, İstanbul, 2014, s. 509; Kangal, Zeynep T. , Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 25

\*\*\*\*\* Öztan, s. 320; Kangal, s. 25; Akıpek /Akınturk /Ateş Karaman, s. 499-500

†††††††† Akıpek /Akınturk /Ateş Karaman, s. 499

†††††††† Akıpek, Jale / Akınturk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, s. 549; Öztan, s. 320; Kangal, s. 26

Tüzel kişinin faaliyetlerin yürütülmesi biçimini de kendisi belirlemesi gerekir. Bir başka ifade ile iradesini açıklaması, içeride yönetilmesi, dışarıya karşı ise temsil edilmesi gerekir. Bütün bunlar tüzel kişinin bünyesinden, güttüğü amaçtan ileri gelen birçok işlevin mevcut olduğunu gösterir. Bu işlevlerin yerine getirilmesi için, tüzel kişinin bir örgüte sahip olması da şarttır. İşte işlevlerini yerine getirmek görevi kendilerine verilen örgüte tüzel kişinin organları denilmektedir. §§§§§§§§

Türk Medenî Kanunu'nun 49. maddesi, "Tüzel kişiler, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla, fiil ehliyetini kazanırlar" demekle tüzel kişilerin fiil ehliyetinin, kanun veya tüzüklerine göre gerekli olan organlara sahip olmaları ile başlayacağını belirtmektedir. Bundan şu sonuç çıkarılabilir, tüzel kişi kurulduğu zaman, henüz organlar oluşturulmamışsa, hak ehliyetine sahip bir kişi olarak kabul edilir fakat zorunlu organların oluşturulmasına kadar fiil ehliyeti kazanamaz. \*\*\*\*\*

Organ kavramı şu şekillerde tanımlanmaktadır; Bir tüzel kişinin kanun veya nizamname ile tayin edilen mümessillerine organ denir. †††††††††† "Organ, tüzel kişinin kanun maddeleri, tüzüğü, iç talimatnameleriyle yetkili kılınan ve tüzel kişi için önemli olan görevleri devamlı ve bağımsız olarak gerek üçüncü kişilerle olan ilişkilerde, gerek tüzel kişinin iç teşkilâtında yerine getirmesi için, yetkili kılınan veya kendisine bu tip görevleri fiilen ve dışı karşı belli olacak şekilde bağımsız ifa yetkisi verilen kişi veya kişi gruplarıdır." ††††††††††

TMK. m. 50/1'e göre; "Tüzel kişinin iradesi, organları aracılığıyla açıklanır". Bundan dolayı, organ aracılığıyla harekete geçen, tüzel kişinin bizzat kendisidir. Organ, tüzel kişinin bünyesinden ayrılması mümkün olmayan bir parçası durumunda olduğundan, organ aracılığıyla harekette bulunan, iradesini açıklayan veya hukukî bir işleme girişen de bizzat tüzel kişidir. §§§§§§§§

Organlar, diğer mümessillerden, tayin şekilleri ve TMK 50. madde uyarınca tüzel kişiliği yalnız hukukî muameleleri ile değil, diğer bütün fiilleri ile de (özellikle haksız fiilleriyle) ilzam etmeleri özellikleriyle ayrılır. \*\*\*\*\*

---

§§§§§§§§ Akıpek, Jale / Akınturk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, s. 549; Öztan, s. 321; Kangal, s. 43

\*\*\*\*\* Akıpek, Jale / Akınturk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, s. 548-549 ; Öztan, s. 333; Kangal, s. 43

†††††††††† Von Tuhr, Andreas, Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, Cilt 1-2, Yargıtay Yayını, Olgaç Matbaası, Ankara, 1983, (Çev. Cevat Edege), s. 341

†††††††††† Öztan, s. 333-334

§§§§§§§§ Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış, 14. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2011, s. 217; Kangal, s. 43

\*\*\*\*\* Von Tuhr, s. 341

### 3. Tüzel Kişilerde Temsilci Kavramı

Temsil, hüküm ve sonuçları başka bir kişinin hukuk alanında doğmak üzere o kişinin ad ve hesabına hukukî işlem yapma yetkisidir. Bu şekilde, hukukî bir işlemi başkasının yerine onun için yapan kişiye temsilci denir. Temsil yetkisi ya temsil olunanın iradesine dayanır ya da böyle bir yetki temsil olunanın iradesi dışında mevcuttur. İlk durumda rızai temsil yetkisi, ikinci durumda kanunî temsil yetkisi söz konusu olur.††††††††††

Organ üyesi olan yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında, onlara bu sıfatı sağlayan bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki bir sözleşme ilişkisidir. Bunun niteliğini, şirket ile yönetim kurulu üyeleri serbestçe belirler. Kural olarak bu sözleşme vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.\*\*\*\*\*

Temsilci ve organ kavramları arasında başlıca farklar şöyle özetlenebilir: Temsilci hak ve yükümlülüklerini kendisine temsil yetkisi veren kişinin iradesinden alır. Organ ise, kanundan ve tüzel kişinin statüsünden alır. Bu nedenle organ, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde temsilciye göre daha bağımsızdır. Temsilci yalnızca özel veya genel bir temsil yetkisi çerçevesinde faaliyet gösterebilir. Organ ise, temsil yetkisinin yanında, tüzel kişinin iradesini oluşturma yetkisine de sahiptir. Temsilci tayin eden kimse ise, temsilciye yetki verdiği bütün işlemleri doğrudan doğruya kendisi de yapabilir. Tüzel kişinin üyeleri ise, organın görevli olduğu işlemleri kendileri yapamaz.\*\*\*\*\*

### B. Tüzel Kişilerde İşveren, İşveren Vekili Ve Yetki Devri

Tüzel kişi organı olarak ortak işverenin cezai sorumluluğu bakımından işveren, işveren vekili ve yetki devri kavramlarının bilinmesi gerekir.

---

†††††††††† Eren, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Değiştirilmiş 14. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 424-425; Kılıçoğlu, Ahmet M, s. 218-220; Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 22. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2011, s. 146

\*\*\*\*\* Araslı, Utkan, “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal Ve Cezai Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, 2010, s. 26; Süzek, 9. Baskı, s. 134; Odman, M. Tevfik / Yılmaz, Raşit, Ticaret Şirketlerinde Yöneticilerin Cezai Sorumluluğu, İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2008, Yıl: 7, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 4  
[http://www.yilmazhukukburosu.com/dosya/ticari\\_isletmede\\_yoneticinin\\_sorumlulugu.pdf](http://www.yilmazhukukburosu.com/dosya/ticari_isletmede_yoneticinin_sorumlulugu.pdf)

\*\*\*\*\* Kangal, s. 45-46; Kılıçoğlu, Ahmet M, s. 217

## 1. İşveren

Ceza sorumluluğu bakımından özellikle önem arzeden işveren kavramı, soyut işveren – somut işveren ayrımı ve tüzel kişi organının işveren niteliği incelenmelidir.

### a. İşveren Kavramı

Türk hukuk mevzuatında yer alan iş kanunlarında (İK, DİK, BİK, STİSK) işveren kavramı belirlenirken işçi kavramı esas alınmıştır.\*\*\*\*\* İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir”. İş akdi, bir kişinin işçi niteliğini belirlediği gibi, sözleşmenin diğer tarafı olan işvereni de belirler. Bu maddede yer alan tanıma göre işveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir. Tüzel kişi işverenin bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika vb.) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye vb.) olması mümkündür. Maddede tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarının da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan kamu kurumları veya adı şirketler gibi özel hukuk kuruluşları da işveren sayılmaktadır.††††††††††

İşveren tanımının yapıldığı bir başka Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olup, bu Kanunun 3/1-ğ bendi uyarınca, işveren “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

İş Hukuku, işçi merkezli bir hukuktur; işveren, işçi çalıştırması nedeniyle bu hukukun kurallarına tabi olur. Bununla birlikte, işçi kural olarak işverene ait işyerinde çalışır; iş ilişkisi işyerinde kurulur ve cereyan eder. İşveren, iş sözleşmesi ve mülkiyet hakkını esas alan yetkiler kullanır, kural koyabilir. Örneğin, personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmelikleri düzenleyebilir. Yönetim ve disiplin yetkisi vardır yaptırım uygulayabilir. Bu itibarla işveren iş ilişkilerinin belirleyici, egemen gücüdür, patronudur.††††††††††

---

\*\*\*\*\* Süzek, s. 132; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 193; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008, s. 57; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2011, s. 41

†††††††††† Mollamahmutoğlu/Astarlı,/ Baysal, s. 193

†††††††††† Mollamahmutoğlu/Astarlı,/ Baysal, s. 193;

## b. Soyut İşveren – Somut İşveren Ayrımı

İşveren iş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat veren kişidir. Birçok durumda işveren bu iki özelliği birlikte taşır yani hem işin görülmesini isteme hakkına sahiptir hem de işçilere emir ve talimat verir. §§§§§§§§§§

Ancak bazı durumlarda iş ilişkisinde işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkının değişik kişilerde toplanması mümkündür. Örneğin, işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyetine sahip olmaması halinde, işletme sahibi küçük, iş görme ediminin alacaklısı sıfatıyla işin görülmesini isteme hakkına sahip olacak, yönetim hakkı ve emir ve talimat verme yetkisi ise yasal temsilcisi tarafından kullanılacaktır. Bunun gibi, iflas halinde müflis iş görme ediminin alacaklısı, iflas masası ise emir ve talimat verme yetkisinin sahibidir. Belirtilen örneklerde işveren özellikleri ve yetkileri değişik kişilerde bulunmakta, bu nedenle de bunların tümünün işveren olarak kabul edilmesi gerekmektedir. \*\*\*\*\*

Bu gibi durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler soyut işveren, buna karşılık en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise somut işveren sayılır. Tüzel kişi işverenlerde tüzel kişinin kendisi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren niteliğine sahiptir. ††††††††††

Tüzel kişilerde organ bir kurul olabileceği gibi, bazı durumlarda yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan bir üye veya müdür de organ niteliği taşıyabilir. Bu durumda bu üye veya müdür de somut işveren sayılır. Bu takdirde, tüzel kişinin iradesi bu kişi-organ tarafından açıklanır ve tüzel kişi bunun tarafından temsil edilir. ††††††††††

Yargıtay, "...sanık Z'nin de kolluk ifadesinde "genel olarak fabrikanın bir çalışma düzeni vardır. Ben sabahleyin işyerine gelip çalışanlara sen şunu yap bunu yap şeklinde talimat vermem. Bu işleri takip edecek yöneticilerim var" şeklindeki ifadesi; Sanık A'nın ise, fabrikada elektrik teknikeri olarak görev yaptığı, olay günü fabrikanın içinde çalıştığı, fabrika binasının dışında bulunan trafonun boyanması işinden haberi olmadığı, bu konuda kendisine bilgi

---

§§§§§§§§§§ Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan Senyen, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 31; Süzek, s. 133; Tunçomağ/Centel, s. 57-58; Çelik, s. 41

\*\*\*\*\* Süzek, s. 133-134; Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, s. 196; Aktay/ Arıcı/ Kaplan Senyen, s. 31; Tunçomağ/Centel, s. 57-58

†††††††††† Süzek, s. 133-134; Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysals. 196; Aktay/ Arıcı/ Kaplan Senyen, s. 31; Tunçomağ/Centel, s. 57-58

†††††††††† Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, s. 195; Süzek, s. 133





bulunan genel müdürler, müdürler veya şefler işveren niteliği taşımazlar, bunlar işveren vekili sayılırlar. §§§§§§§§§§§§§§§§

Yargıtay, "... İşveren konumundaki Konut Yapı Kooperatifinin Yönetim Kurulu Başkanı ve Başkan yardımcısı olan sanıkların inşaata mimar sıfatını haiz bir şantiye şefi atamış olmaları karşısında; kendilerine kusur yüklenemeyeceği gözetilmeden beraatleri yerine mahkumiyetlerine karar verilmesi, Kanuna aykırı, ..." \*\*\*\*\* demek suretiyle kooperatif yönetim kurulunu işveren ve mimar olan şantiye şefini de cezai sorumluluğu olan işveren vekili olarak kabul etmiştir.

## 2. İşveren Vekili Kavramı ve Unsurları

Günümüzde işletmelerin ve iş hacminin genişlemesi, işçi sayısının artması ve üretim tekniklerinin gelişmesi sonucu işletme yönetiminin bilgi birikimi ve uzmanlığı zorunlu kılması veya işverenin tüzel kişi olması halinde, işverenin sürekli olarak işin başında bulunup işi bizzat yönetmesi ve izlemesi mümkün olmamaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle işin yönetimini kısmen veya tamamen bu konuda yetkili kılınmış kişilere bırakılmaktadır. Kural olarak işverenin işçisi konumunda olan bu kişilere işveren vekili denilmektedir. ††††††††††††††††††††††

İş mevzuatında çeşitli işveren vekili tanımları yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre "... işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir". şeklinde tanımlanmıştır. İşveren adına hareket eden ve işletmenin yönetiminde görev alanlar, temsil yetkileri işletme yönetiminin tamamına veya bir kısmına münhasır olup olmadığına bakılmaksızın, İş Kanunu bakımından işveren vekilidirler.

6331 sayılı Kanun 3/2. maddesinde, "... işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilleri bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." denilmek suretiyle hem işveren vekili tanımı yapılmış hem de işveren vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından işverenden farklı olmayacakları belirtilmiştir.

Bu tanımlara göre işveren vekili sayılabilmek için iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bunlardan birincisi, işveren adına hareket etmek, diğeri ise işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır.

---

§§§§§§§§§§§§ Süzek, s. 134; Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, 6. Bası, s. 194; Aktay/ Arıcı/ Kaplan Senyen, s. 32; Tunçomağ/Centel, s. 61  
\*\*\*\*\* 12CD, 16.09.2014, E. 2013/24312, K. 2014/17975, Özel arşiv  
†††††††††††††††††††††† Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, s. 243; Süzek, s. 173 Aktay/ Arıcı/ Kaplan Senyen, s. 31-32 Tunçomağ/Centel, s. 61

İşveren vekilinin, işveren adına hareket etmesi unsuru, onun doğrudan temsil yetkisine sahip temsilci olduğunu ifade eder ki bu durum İş Kanunu m. 2/4'teki "...işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" hükmünden açıkça anlaşılmaktadır.

Bir kişinin sahip olduğu temsil yetkisine dayanarak başka bir kişi adına ve hesabına hukuki işlem yapmasına doğrudan doğruya temsil denir. \*\*\*\*  
4857 sayılı Kanun m. 2/4'te yer alan bu husus, genel hüküm olarak TBK m. 40/1'de "Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar" şeklinde ifade edilmiştir.

İşveren vekilinin temsil yetkisi iş, vekalet veya şirket sözleşmesine dayanabileceği gibi kanundan da doğabilir. Bu sonuncu halde kanuni temsil söze konu olup temsil yetkisinin kapsamı ve koşullarını doğrudan kanun tayin eder. İş Kanunu m. 2/5'teki "işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz" hükmünden, İş Kanununun işveren vekilliğini, iş sözleşmesi esasında kabul ettiği anlaşılmaktadır. \*\*\*\*

Temsil yetkisinin verilmesi güvene dayanan bir hukuki işlem olduğundan işveren temsil yetkisinin kanundan değil de iş sözleşmesinden kaynaklandığı durumlarda, temsil yetkisini sınırlandırması veya tamamen geri alması mümkündür (TBK m. 42/1). Temsil yetkisinin tamamen geri alındığı durumlarda işveren vekilliği sıfatı da ortadan kalkmış olur. Ancak taraflar arasındaki iş akdinden doğan haklar saklıdır

İşveren vekilinin yetkisi, yönetim konusunda kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre iş akdi yapma konusunda yetkiye sahip olmayan genel müdür işvereni adına işçilerle iş akdi yapamaz. \*\*\*\* Kendisine tanınan yetki alanını aşan işveren vekilinin yaptığı işleme (yetkisiz temsil) işverence icazet verilmediği takdirde bu işlem işvereni bağlamaz. \*\*\*\*

İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılmanın ikinci unsuru işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır. Yönetimde kısmen görev alma halinde de işveren vekilliği söz konusu olacağından hukuken bir işyerinde birden fazla işveren vekili (Genel müdür, müdürler, şefler, amirler, ustabaşılar vs.) bulunması mümkün olup çalışma yaşamında da işyerinin büyüklüğüne ve yönetim ihtiyaçlarına göre sayısı değişmekle birlikte çoğu işyerlerinde birden fazla işveren vekilinin yönetiminde yer aldığı görülmektedir. Özetle, işyerinde her

\*\*\*\* Eren, 14. Baskı, s. 427; Kılıçoğlu, Ahmet M., 219-220;

\*\*\*\*\* Mollamahmutioğlu /Astarlı / Baysal, s. 245-246; Süzek, s. 175

\*\*\*\*\* YHKG. 19.3.1986,9-555/251, İKİD, Mayıs 1987,4903-4904'den Akt:

Süzek, s. 174

\*\*\*\* Kılıçoğlu, Ahmet M., s. 238 vd.; Eren, 14. Baskı, s. 453-457

düzeyde işveren adına yönetim yetkisi kullanan kişilerin tümü İş Kanunu anlamında işveren vekilidir.\*\*\*\*\*

Ticaret şirketlerinde genel müdürler ve müdürler işveren vekili sayılırlar. Ancak, anonim şirketi yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan yönetim kurulunun Murahhas üyesi işveren sayılır. Bunun gibi, limited, hisseli komandit ve kollektif şirketlerde kişi-organ niteliğindeki ortaklar da işveren vekili değil işveren sıfatına sahiptir.\*\*\*\*\*

### 3. Yetki Devri

Uygulamada tüzel kişi organı olan ortakların cezai sorumluluktan kurtulmak için kurtarıcı olarak gördükleri yöntem bir veya birden fazla işveren vekiline yetki devretmektir. Bu anlamda yetki devrinin alanı ve koşulları önem taşımaktadır.

#### a. Yetki Devrinin Alanı

Türk sosyal hukukundaki yasal düzenleme, iş kanunlarının uygulanması açısından yetki devrinin genel olacağı, yani kanunda sorumlu kişinin yalnız işveren olarak gösterilmiş olduğu hallerde dahi yetki ve sorumluluğun işveren vekiline aktarılabilmesi yönündedir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 2/5. maddesinde “Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır” anlatımına yer verilmiştir. Bunun gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 12/2. maddesinde, “bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar”; ve devamında “ İşveren vekili ..., bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” hükmü yer almakta ve böylece işveren vekilinin, işverenle birlikte ceza sorumluluğu bulunduğu da kabul edilmektedir.\*\*\*\*\*

İş Kanunlarının son bölümlerinde işverenlerin yanında işveren vekillerine de idari para cezaları getirilmiştir. Örneğin, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı olarak işçi çıkaran (İK m. 100), özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan (İK m. 101), fazla çalışma ücretini ödemeyen (İK m. 102/c) işveren vekilleri hakkında idari para cezaları söz konusu olur.

Sosyal ceza hukukumuz açısından, işverenin yetkilerini işveren vekiline devretmesine engel olacak bir yasa hükmü bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yetki devrinin, işvereni ceza sorumluluğundan tamamen kurtarması beklenemez.

\*\*\*\*\* Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, s. 246; Süzek, s. 175

§§§§§§§§§§§§ Süzek, s. 175

\*\*\*\*\* Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, s. 247; Bıyıklı, s. 235



refakatçi ve baş maden mühendisi olan şirket yetkilisi olduğunu beyan eden sanık İ. Ö. ile birlikte 4 tane daha maden mühendisinin görev yaptığı maden ocağındaki ölüm olayıyla ilgili olarak sanıklara yüklenen kusur bulunmadığı gözetilmeden mahkumiyetine karar verilmesi, kanuna aykırı olup...”\*\*\*\*\* diyerek işveren vekillerinin maden mühendisi olmaları nedeniyle bu kişileri teknik, hukuki ve idari anlamda yeterli görmüş ve şirket ortaklarına ceza verilmemesi gerektiğine hükmetmiştir.

İşveren vekili, kendisine sorumluluk verilmiş ve bu görevi yürütecek bilgilere sahip bulunmakla beraber, gerekli hukuki otoriteye sahip kılınması, yönetim yetkisiyle donatılmış bulunması gerekir. Sorumluluk ancak yetkinin bulunduğu yerde var olabilir. Bu koşullara uyulmamış, işveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, işveren vekili, görevini yerine getirmesini sağlayacak gerekli yetki ile donatılmamış, işveren sırf idari para cezası veya sosyal ceza sorumluluğundan kurtulmak amacıyla bazı kimseleri biçimsel olarak, görünüşte işveren vekili durumuna getirmişse, sorumluluktan kurtulamaz. Özellikle, ceza sorumluluğunun işverenden işveren vekiline devredilmiş olduğu hallerde, otorite ve yetkilerin, sorumlulukla dengeli bir biçimde devredilmiş olup olmadığının kontrol edilmesi gerekir. Ancak böyle, işverenin, şekli işveren vekili atama ve görünüşte işveren vekili olan kişinin ardına gizlenerek mevzuata aykırı davranışta bulunması engellenebilecektir.†††††††††††††† Bu konuda Yargıtay, işyeri hekimini atama yetkisi bulunmayan fabrika müdürünü, hekimin atanmaması suretiyle iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmamasından sorumlu tutmamıştır.††††††††††††††

İşletmenin tek işveren veya bir işveren vekili tarafından yönetilmeyecek kadar büyük olması halinde, sorumluluk ve yetki sınırları açıkça belirlenmiş birden çok işveren vekilinin atanmasına mevzuatta bir engel yoktur. İşveren vekilinin işletmenin durumu itibarıyla görevlerini ve denetleme yükümünü gereği gibi yerine getiremeyeceğini düşündüğü durumlarda, işverenden, kendisi dışında işveren vekilleri atayarak aralarında iş bölümü yapmasını istemesi gerekir. Bunu yapmaması ve kendi atadığı yardımcıları çalışması halinde, doğacak aksaklıklardan sorumlu tutulabilecektir. Çünkü, hem yardımcıları titizlikle seçmek, hem de seçtiği yardımcıların görevlerini yasalara uygun olarak yapıp yapmadıklarını yakından denetlemek zorundadır. Bu yardımcıları verilen sıfat ne olursa olsun, ceza hukuku açısından yardımcıların ceza sorumluluğunun bulunduğunu kabul etmek, yasaların açıklığı karşısında olanaklı değildir. Çünkü, sosyal yasaların pek çoğunda, bir şey yapmak veya yapmamakla yükümlü kişiler ile, suç sayılan hareketlerden sorumlu tutulacaklar uyumlu bir biçimde belirlenmiştir. Yasada suçtan dolayı sorumlu tutulacağı önceden belirlenmiş

\*\*\*\*\* 12CD, 01.04.2014, E. 2013/15723, K. 2014/8070, Özel arşiv

†††††††††††††† Bıyıklı, s. 239; Süzek, s. 179

†††††††††††††† Y9CD, 09.06.1981, 1981/2085 E, 1981/2251 K’ dan Akt: Süzek, s. 179



Bu bölümde tüzel kişilerin cezai sorumluluğu, cezaların şahsiliği ilkesi ve işverenin sorumluluğu ile ceza sorumlusu kişinin belirlenmesi konularından bahsedilecektir.

### 1. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğu

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun bulunmadığını ileri süren düşünceye göre, tüzel kişilerin hukuki niteliği hakkındaki teorilerden olan varsayım teorisi'nden hareket ederek, tüzel kişinin sadece bir kişi veya mal topluluğundan ibaret olduğunu, bir takım haklara sahip olup bazı borçların altına girse dahi, kendisine özgü bir iradesinin bulunmadığını, zaten yasaların tüzel kişinin organı sıfatıyla hareket eden gerçek kişilerin iradelerini tüzel kişinin iradesi olarak kabul ettiğini, gerçek bir irade olmayınca da kişilikten söz edilemeyeceğini, bağımsız irade ve kişi varlığının, ceza hukukundaki kusur yeteneğinin ve suçlu kişiliğinin temeli olduğunu, bu sebeplerle, bizzat tüzel kişinin suçun faili sayılmayacağını, ancak suçu işlemek konusunda iradesini kullanan organ gerçek kişilerin ceza hukuku bakımından sorumlu tutulabileceği kabul edilmektedir.\*\*\*\*\*

Tüzel kişilerin ceza sorumluluğunun bulunduğunu ileri süren düşünceye göre ise, maddi bir bünyeleri olmasa dahi, tüzel kişilerin kendilerini oluşturan gerçek kişilerden ayrı, müzakere sonucu oluşan ve toplu nitelikte bir iradeye sahip oldukları, bu iradenin tüzel kişinin organları aracılığıyla dışa vurulup gerçekleştirildiği, tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu da kapsayacak biçimde dönüşebileceği, tüzel kişilerin nitelikleri ile bağdaşan ve önleyici özelliği baskın görünen bazı cezai yaptırımlara çarptırılacakları ve bu durum Anayasada teminat altına alınmış bulunan suç ve cezaların şahsiliği ilkesine aykırı düşmeyecektir.\*\*\*\*\*

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ceza sorumluluğunun şahsi olduğunu, tüzel kişilerin sorumlu olmaları için gerekli olan sübjektif iradelerinin bulunmadığı gerekçesiyle tüzel kişilerin ceza sorumluluğunu kabul etmemiş, ancak tüzel kişilerin faaliyetlerini icra dolayısıyla kendilerine verilen izni kötüye kullanarak kazanç sağlamış olmaları nedeniyle haklarında güvenlik tedbiri uygulanacağını

\*\*\*\*\* Hafizoğulları, Zeki, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Fail

<http://www.abchukuk.com/makale/makale308.html>, s. 2; Yarsuvat, Duygun, Çalışma

Ceza Hukuku, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul , 1978, s. 168-169;

Aslan, M. Yasin, "Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu", Ankara

Barosu Dergisi • Yıl:68 • Sayı: 2010/2, s. 241; Ayrıntılı bilgi için bkz, Kangal, 146

\*\*\*\*\* Hafizoğulları, s. 2; Dönmezer-Erman, s.. Sulhi Dönmezer-Sahir

Erman, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, Genel Kısım Cilt: II, Yeniden Gözden

Geçirilmiş Onbirinci Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 1997, s. 465–

470'den Akt: Aslan, M. Yasin, s. 243; Ayrıntılı bilgi için bkz, Kangal, s. 147-148



kabul etmiştir. (TCK m. 60) Söz konusu güvenlik tedbirleri faaliyet izninin iptali ve elde edilen kazancın müsaderesidir. ++++++

Yine, tüzel kişi, suç faili olamamakla birlikte, bir suçun tüzel kişinin yararına olarak veya faaliyeti çerçevesinde işlenmesi halinde, bu tüzel kişi hakkında idari para cezasına hükmedilebilmektedir. Bu nedenle 5326 sayılı Kabahatler Kanununa ++++++ “Tüzel kişilerin sorumluluğu“ başlığıyla 43/A maddesi eklenmiştir. Bu maddeye göre; bir özel hukuk tüzel kişinin organ veya temsilcisi ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte bu tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen bir kişi tarafından; Türk Ceza Kanununda ve başka kanunlarda tanımlanan suçların tüzel kişinin yararına olarak işlenmesi halinde, bu tüzel kişiye onbin Türk Lirasından ikimilyon Türk Lirasına kadar İdari para cezası verilecektir. \$\$\$\$\$\$

Tüzel kişilere güvenlik tedbiri uygulanmasının amacı, herhangi bir suçtan yararlanan kişinin (gerçek veya tüzel kişi) sorumluluktan kaçamamasını ve bu durumun yanlarına kâr olarak kalmamasını sağlamak, bu suretle gerçek kişilerin tüzel kişileri kullanıp suç işlemesini önleyerek toplumu suçtan korumaktır. Güvenlik tedbirleri Kamu tüzel kişileri hakkında değil sadece özel hukuk tüzel kişileri (ticaret şirketleri, dernekler, vakıflar, siyasi partiler vb.) hakkında uygulanabilir. \*\*\*\*\*

## 2. Cezaların Şahsiliği İlkesi ve İşverenin Sorumluluğu

Ceza hukukunun temel kurallarından biri, ceza sorumluluğunun, suç oluşturan fiili kusurlu iradesiyle gerçekleştiren kimseye yüklenmesidir. *Cezaların şahsiliği ilkesi* olarak anılan bu ilkeye karşılık, sosyal ceza hukukunda, işçi veya görevlilerin bazı fiillerinden işveren veya vekili sorumlu tutulabilmektedir.

Ceza hukuku öğretisinde, başkalarının fiilinden sorumluluk olamayacağı, genellikle tüm yazarlar tarafından kabul edilmektedir. Ceza hukukunda olduğu gibi, sosyal ceza hukukunda da cezaların şahsiliği ilkesine aykırı bir uygulama yoktur. Çünkü, işveren veya vekili, aslında kendi

+++++ Soyaslan, Doğan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 522

+++++ 26.6.2009 tarih ve 5918 sayılı Kanunla Resmi Gazete; 9 Temmuz 2009, Sayı:27283

\$\$\$\$\$ Özgenç, İzzet, Türk Ceza Hukuku, Genel Hükümler, Gözden

Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 200-201

\*\*\*\*\* Yavuz, Mustafa, “Türk Ceza Kanunu’nda Şirketler İçin Öngörülen Güvenlik Tedbirleri”, Yaklaşım / Mart 2011 / Sayı: 219, s. 1

hareketlerinden dolayı, daha doğrusu, kendi kusurlarından dolayı cezalandırılmaktadır. Hareketin başkası tarafından yapılmış olmasına karşılık, bu hareketle ilişkili kusurlu irade sahibi olan işveren veya vekilinin cezalandırılması cezaların şahsiliği ilkesi ile çelişmez. Fakat klasik ceza hukukundan farklı bir durum bulunmaktadır. Bu nedenle suç oluşturan hareketle, işverenin kusurlu iradesi arasındaki bağı açıklamak üzere çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. †††††††††††††††††††† İş kazaları ve meslek hastalıkları açısından etkili olan görüşler şöyledir;

Denetim ve gözetim görevi görüşüne göre, işverenin ceza sorumluluğu mevzuat tarafından kendisine yüklenen denetim ve gözetim yükümünden kaynaklanmaktadır. İşveren veya işveren vekili, yönettikleri işyerinde, mevzuatın emredici hükümlerine uyulmasını sağlamak için gereken olanakları sunmak ve çalışanların bunlara uygun davranmaları için gözetim ve denetim yetkilerini kullanmakla yükümlüdür. İşveren veya işveren vekilinin bu yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi onların kusurlu olduklarını gösterir ve çalışanların yaptığı hareketlerin ceza sorumluluğuna katlanmalarını haklı kılar. İşverenin sahip olduğu gözetim ve yönetim yetkileri ona, yalnız sosyal yasalara uygun davranma görevi değil, aynı zamanda kendisine bağımlı olarak çalışanların da bu yasalara aykırı hareket etmemelerini sağlama görevi yüklemektedir. ††††††††††††††††††††

Manevi fail görüşüne göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı işveren suçun manevî failidir. Sosyal ceza hukukunda maddi failin hareketi, aslında manevi fail olan işverenin ihmali bir davranışından kaynaklanmaktadır. Maddi failin hareketi, suçun ögesi değil, işverenin ceza sorumluluğunu ortaya çıkaran veya yürürlüğe koyan bir harekettir. Bu görüş, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı işveren veya vekilinin ceza sorumluluğunu açıklamakta güçlü bir görüştür. Çünkü, iş kazası ve meslek hastalığı genellikle işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği hükümlerine uyulmamasından ileri gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı amaçlayan hükümlere uymak işverene düşen bir görev olduğuna göre, bu yükümlülükleri uymamaktan dolayı meydana gelen kaza ve meslek hastalığının manevi faili işveren sayılmalı ve cezalandırılmalıdır. ††††††††††††††††††††

Risk görüşüne göre işveren, işletmenin yönetimini üstlenmekle, ceza sorumluluğu da dahil olmak üzere tüm sorumlulukları bilerek ve isteyerek yüklenmektedir. İşverenin işletmeyi yönetmesi boşuna değildir, işveren bu faaliyetinden maddi çıkar elde etmektedir. Kendisine kazanç sağlayan işin tüm sonuçlarına katlanması doğal karşılanmalıdır. Ancak, tüzel kişiliğe sahip işverenlerin işyerini yöneten işveren vekillerinin, ceza sorumluluklarına karşılık,

---

†††††††††††††††††††† Bıyıklı, s. 241-242

†††††††††††††††††††† Bıyıklı. S. 246, dn:60

†††††††††††††††††††† Bıyıklı, s. 244



atfedilemeyeceği gözetilmeden, asli kusurlu olduğu yönündeki bilirkişi raporuna itibarla beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi, hatalıdır...” demek suretiyle bu konuya açıklık getirmiş ve kendisine bildirim yapılmayan işverenin cezai sorumluluğu olmayacağını da ortaya koymuştur.  
\*\*\*\*\*

### 3. Ceza Sorumlusu Kişinin Belirlenmesi

İşverenin iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini veya sözleşmelerden doğan borçlarını yerine getirmemesi kendisi hakkında çeşitli hukuki, idari ve cezai yaptırımların uygulanmasına neden olur.\*\*\*\*\* İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranışlar nedeniyle sosyal ceza hukukunda sorumlu kişinin belirlenmesi, genel ceza hukukunda farklı olarak, çoğu zaman, adli bir araştırmayı gerektirir. Çünkü, bu hukuk dalında sorumlu kişi, yani gerçek fail ile maddi hareketi gerçekleştiren kişinin farklı olması mümkündür. Adli soruşturma yapılarak fail ile suç arasındaki bağın kurulması gereklidir.\*\*\*\*\*

Yargıtay bir kararında “...mermer ocağı işletmecisi ... Tic. Ltd. Şirketi'nin yetkilileri, var ise ocağın teknik nezaretçisi ve beraat eden sanıklar dışında atanmış bir şantiye şefi mevcut ise bu kişi hakkında da atılı suçtan dava açılması sağlanıp bu dava ile birleştirilmesi ve tanık işçiler C. E. ve N. C. tarafından “ocak çavuşu ustabaşı” olduğu belirtilen ve savunmasında ocaktaki işçilerin yaptığı işi kontrolle görevli ustabaşı olduğunu ikrar eden sanık H. K. ile yine tanık işçilerce “ocak sorumlusu” ve sanık H. K. tarafından ise “şantiye sorumlusu” olduğu belirtilen sanık N. S'nin, eğitim ve uzmanlık durumları, ocaktaki sıfat ve sorumluluklarının, haklarında dava açılacak diğer sanıklardan da sorularak ve ilgili belgeler de temin edildikten sonra, bu sanıklarla birlikte yeniden değerlendirilmesi için, ... bozulmasına.”\*\*\*\*\* diyerek her somut olayda adli soruşturmanın ayrıntılı olarak yapılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Genel ceza hukukundan farklı olarak, sosyal ceza hukukunda, ceza sorumluluğunu taşıyan kişi yasalar tarafından belirtilmiştir. Bu hallerde ceza

---

\*\*\*\*\* 12CD, 19.11.2014, E. 2013/23495, K. 2014/23292, Özel arşiv

\*\*\*\*\* Süzek, , s. 142; Akın, Levent, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu”, [http://www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety\\_igy/LEVENT\\_AKIN.pdf](http://www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety_igy/LEVENT_AKIN.pdf) , s. 1

\*\*\*\*\* Bıyıklı, s. 221

\*\*\*\*\* 12CD, 16.07.2014, E. 2013/9122, K. 2014/17071, Özel arşiv



sayacaktır. Şu halde, tüzel kişinin işlediği suçtan dolayı mutlaka organın sorumlu tutulması zorunluluğu olmayıp, kusurlu kişinin, yani tüzel kişinin suç işlemesine kusurlu davranışı ile etken olan kişinin belirlenip cezalandırılması amaçtır. Bu araştırmanın yapılmasında, suç işleyen tüzel kişinin hukuken belirlenmiş idari yapısı, iç organizasyonu, karar organları, karar organlarının yetki sınırlarından yararlanılacaktır. Tüzel kişinin özel hukuk tüzel kişisi olması halinde, Türk Ticaret Kanununun, ticari şirketlerin kuruluşu ve işleyişine ilişkin hükümleri, kamu tüzel kişisi olması halinde özel kuruluş yasaları hükümleri ve yine tüzel kişinin iç organizasyonu hakime ışık tutacaktır.\*\*\*\*\*

Çalışma hukukunda, iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlar, konuya ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar, ölüm ve yaralama suçlarıdır. Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşılabilecektir.\*\*\*\*\*

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, "...şirketin ortağı olan sanıkların işveren olarak işin yapımı sırasında şantiye şefi, daimi nezaretçi, ocak başçavuşu ve vardiya çavuşu görevlendirdikleri, bu şahıslar hakkında açılan dava sonucu yapılan yargılamada, sanıklar Z A, F Ş, H G ve E T hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, sanıkların kendi beyanlarında da benzer durumların önüne geçebilmek için genel sorumlu olarak maden mühendisi ve teknik nezaretçiyi görevli olarak bulundurduklarını, işçilere eğitimin maden mühendisleri tarafından verildiğini, yine maden mühendislerinin gerekli olan malzemeleri kendilerine bildirmeleri akabinde kendilerinin gereken tüm malzemeyi hazır ettiklerini beyan etmeleri, alınan diğer tüm beyanlarda da işveren sanıkların herhangi bir ihmali davranışlarının bulunduğu bahsedilmemesi karşısında; sanıklar M N B ve M A Ö'un atılı suçtan beraatlerine karar verilmesi gerekirken, ..." demiştir.\*\*\*\*\*

### **b. Fiili (gerçek) İşverenin Belirlenmesi - Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması**

İşyerinin hukuken işveren durumunda bulunan, aslında işveren yetkilerine sahip olmayan bir kimse arkasından gerçek bir yönetici tarafından yönetilmesi mümkün ve zaman zaman karşılaşılan bir durumdur.

\*\*\*\*\* Bıyıklı, s. 232

\*\*\*\*\* Akın, Ceza sorumluluğu, s. 1

\*\*\*\*\* Y12CD, 04.07.2014, E. 2013/15798, K. 2014/16596, Özel arşiv



kararlarından çıkan sonuç şudur: Şirkete ait işlerin yürüten kişi gerçek işverendir. Fiilen iş yerinde çalışmayan şirket ortağı meydana gelen iş kazasından sorumlu olmaz. Cezai sorumluluk işleri fiilen yürüten gerçek işverendedir.

Yargıtay işçilik haklarından sorumlu tutulacak işveren veya işverenlerin belirlenmesin de şirketler arasındaki organik bağ kavramından hareket ederek, farklı tüzel kişiliklerde geçen hizmetleri bir bütün kabul ederek, işçiye karşı bu şirketlerin sorumlu olduğu sonucuna varmaktadır.\*\*\*\*\* Yargıtay'a göre "Dairemiz ... içtihatlarında 'şirketler arasındaki organik bağ'dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan işverenlerin birlikte sorumluluğunu ... benimsemiştir ... Somut uyuşmazlıkta; mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, davalı her iki şirketin ortaklarının esasen ... ailesinden aynı şahıslar olup her iki şirketin de aynı işverenlere ait tekstil firmaları olduğu, davalı şirketler arasında organik bağ bulunduğu, davacının çalışmasının bütünlük arz ettiği, çalıştığı yer, yaptığı iş ve pozisyonunda herhangi bir değişiklik olmadan ve hiç ara vermeden çalışmasını sürdürdüğü ve bu süre boyunca kağıt üzerinde farklı şirketler tarafından sigortaya girdi çıktılarının yaptırıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre davalıların birlikte sorumluluğuna karar vermek gerekir."\*\*\*\*\* Bu kavramın ceza sorumluluğuna uyarlanması halinde sorumlular belirlenebilir. Çünkü İSG mevzuatına aykırı davranış halinde ceza sorumluluğunun ortaya çıkacağı yukarıda açıklanmıştır.

### **b. Asıl İşveren – Alt İşveren Ayrımında Ceza Sorumluluğu**

4857 sayılı kanun 2/6. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır. Yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde ya da uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren ilişkisi kurulabilmektedir. Bahsi geçen maddeye göre, bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Maddede cezai sorumluluktan bahsedilmemesine rağmen yukarıda da açıklandığı üzere sosyal ceza hukukuna göre sorumlu failin cezalandırılması söz konusu olabilecektir.

Yine benzeri bir müessese de rödövan's'tır. Rödövan's sözleşmeleri ile mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu işletme hakkını üçüncü kişilere devretmesi söz konusudur. Rödövan's sözleşmesinde ruhsat sahibi madenci işletme iznini rödövan'sçıya devretmekte bunun karşılığında rödövan'sçıdan rödövan's bedeli denen pay

\*\*\*\*\* Süzek, s. 141; Mollamahmutoglu /Astarlı / Baysal, s. 203  
\*\*\*\*\* 9HD, 25.01.2010, 3210/1177'den Akt: Süzek, s. 141







çalışmakta ve sorumluluk doğuran bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkıp kendilerini sanık sandalyesinde gördüklerinde durumlarının farkına varmaktadırlar. İşveren vekillerinin işe başlarken cezai sorumlulukları bulunduğu ve iş kazası meydana gelmesi halinde alabilecekleri para ve hapis cezaları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmesi hükmü mevzuatta yer almalıdır. Örneğin böyle bir düzenleme 6331 sayılı Kanununun 3/2. maddesine veya 4. maddesine yapılacak bir ek cümle veya fıkra ile yapılabilir. Böyle bir düzenleme bu kişilerin hem iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkmadan önce gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalarını hem de alınan önlemlere çalışanların uymalarını titizlikle denetlemelerini sağlayacaktır.

Devletin genel düzeyde alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yanında, mevzuat hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını denetleme görevi de vardır. Bu görev iş müfettişleri ve sigorta müfettişlerince yerine getirilmektedir. Bu yasal düzenlemelere karşın, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetim görevi çeşitli sebeplerle etkin bir biçimde yerine getirilememektedir. Mevzuattaki düzenlemelere rağmen yapılamayan etkin denetim işverenlerin cezai sorumluluklarının mevzuatta yer almasıyla büyük oranda kendiliğinden gerçekleşecektir. Çünkü cezaların önemli bir işlevi de caydırıcılıktır. O zaman işverenler, işveren vekili atadım cezai sorumluluk da onun üzerindedir diyerek İSG önlemleri konusunda vurdumduymaz davranamayacaklardır.

Özellikle büyük işverenlerin günümüzde tüzel kişi şeklinde organize olduğu gözönüne alınarak, 6331 sayılı Kanunda yapılacak bir düzenleme ile tüzel kişi işverenin yönetim kurulu başkanı ve en az bir ortağın mevzuatın gerektirdiği İSG önlemlerini almakla görevli ve yetkili kılınması zorunlu tutulmalıdır.

Ayrıca cezaların caydırıcılık niteliği de göz önüne alınarak bu kişilerin cezai açıdan da sorumlu olacakları yine 6331 sayılı Kanunda düzenlenmelidir.

6331 sayılı Kanun hem tüzel kişi yönetim kurulu başkanı ve bir ortağın İSG önlemlerinin alınmasından sorumlu olacağını hem de bu kişilerin ortaya çıkabilecek iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle cezai yönden TCK ilgili maddelerine göre sorumlu olacaklarını düzenlemelidir.

Böylece uygulamada sıkça karşılaşılan tüzel kişi ortaklarının yaptığı maliyeti düşürmek için İSG önlemlerinden ödün verilmesi, daha fazla kar elde etmek için önlem almadan üretim zorlamaları ve benzeri durumlar kısmen de olsa azaltılabilecektir.

Yine 6331 sayılı Kanunda yapılacak bir düzenleme ile Kamu tüzel kişileri nezdinde de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve denetlenmesi konularında yetkili ve sorumlu kişilerin belirlenmesi zorunlu tutulmalıdır. Yine bu kişilerin TCK hükümleri uyarınca cezai sorumlulukları

bulunabileceği hususunda yazılı olarak bilgilendirilmesi konusu da düzenlemede yer almalıdır.

Yapılacak bu düzenlemelerin 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan işverenin genel yükümlülükleri arasında yer alması uygun olacaktır. Tüm bunların sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının büyük oranda önüne geçilebilecektir.

**KAYNAKLAR**

- AKIN, Levent, “*İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu*”,  
[http://www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety\\_igy/LEVENT\\_AKIN.pdf](http://www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety_igy/LEVENT_AKIN.pdf) (Cezai Sorumluluk)
- AKIN, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2013. İSG
- AKIPEK, Jale / AKINTURK, Turgut / ATEŞ KARAMAN, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 11. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2014.
- AKTAY, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan Senyen, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- ARASLI, Utkan, “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal Ve Cezai Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, 2010.
- ARICI, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999. (İş Sağlığı Ve Güvenliği)
- ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- ASLAN, M. Yasin, “*Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu*”, Ankara Barosu Dergisi • Yıl:68 • Sayı: 2010/2.
- BIYIKLI, Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması, Gazi Üniversitesi Basın – Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara, 1983.
- BİLGİLİ, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, SMMMO y no:60, Ankara, 2008.
- ÇANKAYA, Osman Güven, Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi midir? Kamu-İş; C:13, S:3/2014
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul, 2011.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 9. Bası, İstanbul, Aralık 2006, s. 396.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Değiştirilmiş 14. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza/ CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 14. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2012.
- HAFIZOĞULLARI, Zeki, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Fail”  
<http://www.abchukuk.com/makale/makale308.html>
- KANGAL, Zeynep T. , Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler 14. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş yargılamaları Usulü, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.(6. Bası)

- NARTER, Sami, “*Meslek Hastalığında Sorumluluklar Ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması*”, Karatahta İş Yazısı Dergisi, S: 2.
- ODMAN, M. Tefik / YILMAZ, Raşit, Ticaret Şirketlerinde Yöneticilerin Cezai Sorumluluğu, İstanbul Kültür Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2008, Yıl: 7, C: 7, S: 1.
- ÖZEN, Muharrem, “Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış” <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/283/2585.pdf>
- ÖZGENÇ, İzzet, Türk Ceza Hukuku, Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.
- REİSOĞLU, Safa, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 22. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2011.
- SOYASLAN, Doğan, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2013.
- ŞİMŞEK, Cebail, Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, İSGİP, Ankara
- TOZAN, Celal, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu, Ankara, 2011.
- TUNCAY, A. Can / Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 14. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2011.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008.
- VELİCANGİL, Sıtkı / VELİCANGİL, Ömer, Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, İSGÜM Basımevi, Ankara, 1987.
- VON TUHR, Andreas, Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, Cilt 1-2, Yargıtay Yayını, Olgaç Matbaası, Ankara, 1983, (Çev. Cevat Edege).
- YARSUVAT, Duygun, <http://www.yarsuvat-law.com.tr/articles/article7.pdf> Hukukda Bilgisayar Kullanımı İle Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Türk Hukuku
- YARSUVAT, Duygun, Çalışma Ceza Hukuku, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1978.
- YAVUZ Mustafa, “Türk Ceza Kanunu’nda Şirketler İçin Öngörülen Güvenlik Tedbirleri”, Yaklaşım / Mart 2011 / Sayı: 219
- 2014 Yılı İş Cinayetleri Raporu – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236)
- SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2011, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari), Erişim tarihi 26.05.2015
- SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2012, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari), Erişim tarihi 26.05.2015