

10.33537/sobild.2022.14.1.6

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 10.12.2022
Kabul edildiği tarih: 16.01.2023
Yayınlanma tarihi: 31-01-2023

Article Info

Date submitted: 10.12.2022
Date accepted: 16.01.2023
Date published: 31-01-2023

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN SORUMLULUKTA GEÇERLİ YETKİ DEVRİ

VALIDITY OF DELEGATION OF AUTHORITY
IN SCOPE OF LIABILITY DUE TO OCCUPATIONAL
ACCIDENT AND DISEASE

Gaye BAYCIK



Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü,
Ankara, Türkiye, gbaycik@law.ankara.edu.tr.

Anahtar sözcükler

İş kazasından sorumluluk, meslek hastalığından sorumluluk, işveren vekili, somut işveren, soyut işveren, iş güvenliği uzmanının sorumluluğu, işyeri hekiminin sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelinin sorumluluğu, yetki devri, iş hukukunda yetki devri, yetki devrinin geçerliliği.

Keywords

Liability due to occupational accident, liability due to occupational disease, representative of employer, concrete employer, abstract employer, liability of OSH specialist, liability of workplace doctor, liability of OSH professional, delegation of authority in labour law, validity of delegation of authority.

Öz

İş kazası ve meslek hastalığından (İKMH) doğan cezai ve hukuki sorumluluğun kime veya kimlere ait olduğunun doğru tespit edilebilmesi için, o İKMH'na kim veya kimlerin yükümlülüklerini kusurlu şekilde ihlal ederek sebep olduklarının belirlenmesi gerekir. Bunun için, öncelikle soyut ve somut işveren ayrımı yapılmalıdır. Zira bu ayrımı gidilmesi gereken hallerde soyut işveren hukuki sorumluluğun muhatabı iken, somut işveren cezai sorumluluğun muhatabı olur. Bundan sonra, hukuki sorumluluk sahibi olan soyut işverenin ödemiş olduğu tazminatı rücu edebileceği kişilerin tespitinde, o İKMH konusunda geçerli yetki devri ile görevlendirilmiş somut işveren ve/veya işveren vekili ve varsa iş sağlığı ve güvenliği (İSG) profesyonelinin belirlenmesi gerekir. Aynı tespit, cezai sorumluluğun muhataplarının belirlenmesinde de gerekli olduğu açıktır. Zira eğer geçerli yetki devri ile somut işverenlerden sadece biri veya birkaçı ve/veya işveren vekili, ve varsa İSG profesyoneli de görevlendirilmiş ise, cezai sorumluluk, tek başına somut işverene ait olamaz. Bu ayrımların ayrıca özel hukuk işverenleri yanında, kamu işverenleri bakımından da yapılması gerektiği açıktır. Çalışmamızda, özel ve kamu işverenleri bakımından soyut-somut işveren ayrımı ile geçerli yetki devri sonucunda İKMH'dan sorumluluğun kim veya kimlere yöneltildiği gerektiği açıklanmaya çalışılacaktır.

Abstract

In order to determine the liable persons of an occupational accident or disease, it is obligatory to find out the persons violated their own duties by fault. For that reason, making the difference between abstract and concrete employer is the first must. For, liability to damages is always on the abstract employer, whereas criminal liability is on the concrete employer. Then, it is important to identify the concrete employer appointed particularly on OHS (occupational health and safety) and the representative of employer and/or OHS professionals, such as technical specialist and workplace doctor). Determining these persons appointed particularly on OHS will lead to find out the persons who could be recouped by the abstract employer in scope of liability to damages. The same way must be followed to determine the persons who have also criminal liability beside the concrete employer. These determinations should be done for public employer as well. In this article, to whom liability to damages and criminal liability of OHS should be directed will be examined.

GİRİŞ

301 maden işçisinin hayatını kaybettiği, 162 maden işçisinin ise ağır yaralandığı 13.05.2014 tarihli Soma Maden faciasına (cinayetinel) ilişkin olarak Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 30.09.2020 tarihli E.2020/200, K.2020/4732 sayılı kararında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranan kişilerin hangi kriterlere göre sorumlu tutulması gerektiğinin önemi bir kez daha ne yazık ki karşımıza çıkmıştır. Yargıtay 12. Ceza Dairesi birçok kararında ve özellikle 18.01.2016 tarihli, E.2015/2717, K.2016/489 sayılı kararında aşağıda yer verdiğimiz birçok geçerli yetki devri koşuluna yer vermiş olup, özel dairenin birçok kararı bu konuda öğretiyeye de ışık tutmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda, tazmin sorumluluğuna ve SGK'ya karşı rücu sorumluluğuna ilişkin Yargıtay 10 ve 21. Hukuk Dairelerinin kararları yanında, ceza sorumluluğu bakımından Yargıtay 12. Ceza Dairesinin kararlarına da yer verilecektir.

I. ÖZEL VE KAMU İŞVERENLERİNDE SOYUT-SOMUT İŞVEREN AYRIMI

1. Gerçek Kişilerde Soyut-Somut İşveren Ayrımı

Her gerçek kişi işverenin bulunduğu durumda bu ayrımın yapılması gerekli değildir. Bu ayrıma ihtiyaç duyulmasının sebebi, iş görme ediminin alacaklı olan soyut işverenin fiil ehliyetinden yoksun olması yahut iflas gibi bazı hukuki durumlarda fiil ehliyetini kullanmasının kısıtlanmış olmasıdır. Bu halde işgörme ediminin alacaklı olan, yani iş sözleşmenin tarafı olan gerçek kişi, soyut işveren olurken, işyerini yöneten, en üst düzeyde emir ve talimat veren kişi ise somut işveren kabul edilir¹. Bu halde işçi, İKMH nedeniyle tazminat davasını soyut işverene karşı açacakken, ceza soruşturması ve kovuşturması somut işveren hakkında yürütülür². Örneğin tam ehliyetsiz bir akıl hastasına miras kalmış fabrikanın işleri yasal temsilci tarafından yürütüldüğünden, somut işveren yasal temsilci iken, akıl hastası soyut işveren kabul edilir. Aynı durum iflas eden tacir veya fiil ehliyeti sahibi olan küçük açısından da söz konusu olur³.

Gerçek kişi işverende soyut-somut işveren ayrımı yapılmasının gerektiği hallerde, İKMH nedeniyle aleyhine tazminat davası açılan soyut işveren, ödemiş olduğu tazminatı, aşağıda açıklanacak olan geçerli yetki devri şartlarının mevcut olduğu kişilere rücu edebilecektir. Geçerli yetki devrinin mevcudiyeti, kazalanan veya hastalanan işçiye ödenen tazminatın rücu bakımından önem arz eder. Aynı şekilde, SGK'ya 5510 sayılı Kanununun 21, 23 ve 76. maddeleri uyarınca rücu tazminatı ödeyen

işverenin daha sonra geçerli yetki devriyle görevlendirdiği kişilere bu tazminatı rücu etmesinde de geçerli yetki devri şartlarının bulunması gerekir. Geçerli yetki devrinin şartları oluştuğunda, soyut işveren kusur durumu ve yetki devrinin kapsamı dikkate alınarak ya tamamen ya da kısmen tazmin sorumluluğu nedeniyle ödediği tazminatı rücu edebilecektir.

Gerçek kişilerde soyut-somut işveren ayrımı yapılması gerektiğinde, cezai sorumluluğun somut işverene ve varsa geçerli yetki devri yapılmış kişilere ait olacağı açıktır⁴. Zira soyut işveren ayrımına gitmemizin sebebi zaten, gerçek kişinin fiil ehliyetinin bulunmaması veya fiil ehliyetinin kullanılmasının hukuken mümkün olmamasıdır. Anayasa'nın 38 ve Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddeleri uyarınca ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereği, en üst düzeyde emir ve talimat veren kişinin ve/veya bu kişinin İKMH.ları önleme görev ve yetkisini verdiği kişilerin bizzat ihlali gerçekleştiren kişiler olarak cezai sorumluluklarının bulunduğu tespitini gerekir. Bu halde verilen yetkinin kapsamı ve kişileri kusurları dikkate alınarak, o İKMH.na kusuruyla sebep olan kişilerin cezai sorumluluklarının kabulünde geçerli yetki devrinin şartlarının mevcut olması gerekir.

2. Özel Hukuk Tüzel Kişilerinde Soyut-Somut İşveren Ayrımı

Tüzel kişilerde soyut-somut işveren ayrımının her zaman yapılması gerekir. Zira en üst düzeyde talimat veren kurul veya kişi ile şirketin tüzel kişiliği her zaman birbirinden ayrılır. Bu halde şirket tüzel kişiliğinin kendisi soyut işveren, en üst düzeyde yönetim yetkisi olan, yani en üst düzeyde emir ve talimat veren kişi veya kurulun ise somut işveren kabul edilmesi gerekir⁵. İHKM nedeniyle sorumlulukta yine tazmin sorumluluğu, tüzel kişi işverenin kendisine soyut işveren olması nedeniyle yüklenecekken; cezai sorumluluk, somut işverene ve/veya İKMH konusunda yetki ve görev yüklediği kişilere ait olacaktır. Soyut işveren şirket ise, işçiye ve SGK'ya ödediği tazminatı, geçerli yetki devri bulunan hallerde yetkili kişilere kusurları oranında rücu edebilecektir. Çalışmamızda, uygulamada en fazla karşımıza çıkan anonim şirket ve limited şirketlerde soyut-somut işveren ayrımı üzerinde ayrıca durulacaktır.

a. Anonim Şirketlerde Soyut-Somut İşveren Ayrımı

İş hukukunda, anonim şirket pay sahipleri, yönetim kurulu üyeleri, murahhas üye, şirket müdürü, genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile anonim şirket arasındaki ilişki tartışma konusudur. Bu tartışmanın soyut-somut işveren ayrımına ve işveren vekili sıfatına yansımalarını değerlendirebilmek için, öncelikle 6102

¹ Sarper Süzek (2021), İş Hukuku, B.21, İstanbul, 149. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca (2022), İş Hukuku Dersleri, B.35, İstanbul, 93. Türk hukukunda bunun hukuki değil, sosyolojik bir değer taşıdığı yönünde, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (2022), İş Hukuku, B.7, Ankara, 190. Krşz. Engin (1993), Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara, 122 vd.

² Engin (1993), 125-127.

³ Süzek (2021), 149. Umut Dilaver (2022), Sermaye Şirketlerinde İşveren ve İşveren Vekili, Ankara, 65 vd.

⁴ Süzek (2021), 149, 161 vd. Engin (1993), 126. Dilaver (2022), 71.

⁵ Süzek (2021), 149.

sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin incelenmesi ve en üst düzeyde emir ve talimat veren kişi/lerin kimler olduğunun tespit edilmesi gerektiği açıktır. Zira somut işverenin, ayrıca işveren vekili olması hukuken mümkün olmadığı gibi, İKMH nedeniyle cezai sorumluluğun muhatabı olacağı da açıktır. Ancak bunun için İKMH konusunda kendisine geçerli yetki devri yapılmış olmalıdır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 365. maddesinde, anonim şirketin yönetim ve temsil organının yönetim kurulu olduğu düzenlenmiştir. Bu halde anonim şirketlerde en üst düzeyde emir ve talimat veren Yönetim Kurulu, somut işverendir. Türk öğretisinde baskın görüş, şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu yönündedir⁶. Kanunun 366. maddesinde ise yönetim kurulu başkanına yer verilmiştir. Buna göre yönetim kurulu başkanı, her yıl YK üyeleri arasından seçilir ve diğer üyelerden hukuki statü bakımından hiçbir farkı yoktur⁷. Bu halde iş hukukunda, yönetim kurulu başkanı, ayrıca şirketi tek başına yönetme yetkisini haiz değilse, diğer YK üyelerinden farklı bir hukuki statüye büründürülemez.

Türk Ticaret Kanununun 367. maddesine göre, anonim şirketi yönetim yetkisi, *tamamen ya da kısmen, bir veya birkaç* yönetim kurulu üyesine yahut *üçüncü kişiye* devredilebilir. Kanunun 367/2. fıkrasında, yönetim yetkisinin, devredilmediği sürece, tüm YK üyelerine ait olduğu düzenlenmiştir. Bu nedenle YK, organ ve kurul olarak somut işverendir.

TTK'nun 370/1. maddesinde, temsil yetkisi ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, temsil yetkisi, esas sözleşmede aksi belirtilmedikçe veya yönetim kurulu tek kişiden oluşmuyorsa, çift imza ile kullanılmak üzere yönetim kuruluna aittir. Kanunun 370/2. fıkrasında *"Yönetim kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilir. En az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması şarttır"* düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre, yönetim kurulu, temsil yetkisini, yönetim yetkisini de haiz YK üyesine devredebilir. Bu halde temsil ve yönetim yetkisi olan üye, kişi-organ niteliği kazanır ve *"murahhas üye"*, dolayısıyla somut işveren sıfatını kazanır. Ticaret hukukunda *"murahhas"* kavramının içeriği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, İsviçre uygulamasında kabul edildiği gibi, murahhas üyeden söz edilebilmesi için, hem yönetim hem de temsil yetkisinin yönetim kurulu üyesine devri gerekir⁸. Diğer görüşe göre,

murahhaslıktan söz edilebilmesi için, sadece temsil yetkisinin devredilmiş olması yeterlidir⁹.

Bununla birlikte işçi-işveren ve soyut-somut işveren kavramları açısından önemli olan, kişilerin sıfatları değil, üstlendikleri görev sonucunda şirketle aralarında kişisel bağımlılık ilişkisinin devam edip etmediği, dolayısıyla yönetim yetkisinin devrinin kapsamı ve somut işverenlik sıfatıdır. Bu nedenle, temsil yetkisi, sadece dış ilişkide söz konusu olduğundan, iş hukukunda somut işverenin tespitinde önemli olan, yönetim yetkisidir. Zira en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip YK üyesi, murahhas olarak adlandırılın veya adlandırılmasın somut işveren sıfatını taşıyacaktır¹⁰.

Yönetim kurulu, temsil yetkisini, yönetim yetkisi ayrıca kendisine devredilmemiş, YK üyesi olmayan üçüncü kişiye de devredebilir. Bu durumda yönetim yetkisi olmayan üçüncü kişinin somut işveren niteliği kazanmadığı haklı olarak öğretiler de ifade edilmektedir¹¹. Bunun gibi, yönetim yetkisi, bütün olarak değil, parçalara ayrılarak da devredilebilir. Örneğin, sadece makine onarım ve tamiratından sorumlu olunacak şekilde yönetim yetkisinin devri halinde, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz olmayan kişinin somut işveren sıfatını kazandığı kanımızca iddia edilemez. Bu kişi, ancak geçerli yetki devrinin şartlarının sağlanması durumunda makine onarım ve tamiratındaki eksiklik nedeniyle işveren vekili olarak İKMH.dan sorumlu olacaktır.

Bununla birlikte, yönetim yetkisinin tamamen devrinde dahi, TTK 375 uyarınca yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez yetkileri kurul tarafından kullanılmalıdır. Ancak bu yetkiler, genel nitelikli üst düzey yönetim ve gözetime ilişkindir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere bunlar, *"işler rayından çıktığında müdahale etmeye hazır olmak"* amacıyla tanınmış yetkililerdir. Günlük işlerin yönetimi tamamen yetki devri yapılan kişide kaldığından, bu kişinin somut işveren kabul edilmesi gerekir¹². Bu itibarla, anonim şirketlerde, yönetim yetkisi tamamen kendisine devredilen yönetim kurulu üyesi veya üçüncü kişinin somut işveren olduğu kabul edilmelidir. Şirketi tek başına yönetime yetkili olanlar dışında kalan kişiler, ister YK üyesi, ister sadece temsil yetkisini haiz üçüncü kişi (şirket müdürü) olsunlar, hem vekalet hem iş sözleşmesiyle çalışabilen ve ancak işveren vekili sıfatına haiz olabilen kişilerdir; bu kişilerin somut işveren olarak kabul edilmesi hukuken mümkün değildir.

⁶ *Süzek (2021)*, 150 vd. *Kırca, İsmail/Şehiralı Çelik, Feyzan H./Manavgat, Çağlar (2013)*, Anonim Şirketler Hukuku, C. I, Ankara 2013, 456.

⁷ *Kübra Doğan Yenisey (2016)*, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İÜHFM, 2016, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanana'ya Armağan, 313-336, 331.

⁸ *Halil Arslanlı (1960)*, Anonim Şirketler, C.II-III Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller, İstanbul, 135.

⁹ *Ünal Tekinalp (2015)*, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, B.4, İstanbul, Nr.12-68, 12-69.

¹⁰ *Doğan Yenisey (2016)*, 324-331. Ayrıca bkz. *Dilaver (2022)*, 164 vd.

¹¹ *Doğan Yenisey (2016)*, 327. *Gülsevil Alpagut (2016)*, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 3-79, 22.

¹² *Doğan Yenisey (2016)*, 329-330.

Şirket genel müdürü ise, hem işveren vekili hem de işçi sıfatını haizdir. Ancak genel müdürün aynı zamanda YK üyesi olarak atanması mümkündür. YK üyesi olmasıyla, şirketle genel müdür arasındaki iş sözleşmesi yanında, ayrıca vekalet akdi kurulur. Ancak YK üyesi olarak görevini yapan genel müdür, YK kararına, işçi sıfatını haiz genel müdür olarak uymak zorundadır. Bu halde somut işveren, YK üyeleri değil, yönetim kurulunun kendisidir ve YK üyeleri ile şirket arasında vekalet akdi vardır. Ancak bu halde YK üyesi ile ayrıca bir iş sözleşmesi yapılması mümkün olduğu gibi, genel müdürün de bu görevi dolayısıyla iş sözleşmesi devam eder. Bir YK üyesi yahut genel müdürün iş sözleşmesiyle iş görmesine son verici işlem, bu kişilerin tek başına şirketi yönetim yetkisine sahip olmalarıdır. Yönetim yetkisini tek başına kullanan üye, somut işveren niteliği taşıyacağından, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Zira kişinin kendi kendine kişisel bağımlı çalışması ve iş sözleşmesinin her iki tarafında da yer alması hukuken mümkün değildir¹³.

b. Limited Şirkette Soyut-Somut İşveren Ayrımı

Türk Ticaret Kanununun 623/1. fıkrasında, “*Şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir*” hükmüne yer verilmiştir. Bu şekilde mülga TTK’da var olan ortakların, doğrudan müdür sıfatını haiz olduklarına ilişkin kural yeni kanuna alınmamıştır. Kanunun 634/1. ve 3. fıkralarında ise “*Şirketin birden fazla müdürünün bulunması hâlinde, bunlardan biri, şirketin ortağı olup olmadığına bakılmaksızın, genel kurul tarafından müdürler kurulu başkanı olarak atanır... Birden fazla müdürün varlığı hâlinde, bunlar çoğunlukla karar alırlar. Eşitlik hâlinde başkanın oyu üstün sayılır. Şirket sözleşmesi, müdürlerin karar almaları konusunda değişik bir düzenleme öngörebilir*” düzenlemesi mevcuttur.

TTK’nun 616. maddesiyle başlayan dördüncü bölüm, limited şirketin organlarını düzenlemektedir. Buna göre limited şirkette, anonim şirketten farklı olarak, bir kurul organ değil, kişi-organ düzenlemesi mevcuttur. Zira Kanunun 623. maddesi, yönetim ve temsil yetkisini her bir müdüre vermiştir. Kanunun 634. maddesinde düzenlenen müdürler kurulu, limited şirketin organı değildir. Bu nedenle, yönetim ve temsil yetkisi bulunan her limited şirket müdürü, kişi-organ olarak somut işveren sıfatını taşır. Şirket müdürünün, ortak olmayan üçüncü kişi olması da bu sonucu değiştirmez. Zira kanunun 623. maddesinde, şirketi yönetim ve temsil

yetkisinin kişi-organ olan müdürlere devredileceği ve müdürün de ortak olmayan üçüncü kişi olabileceği açıkça düzenlenmiştir¹⁴.

Müdür olmayan şirket ortağının ise somut işveren olarak kabulü mümkün değildir. Bu kişi, ya sadece ortaklık sözleşmesi ya da bunun yanında ayrıca iş sözleşmesiyle şirkette faaliyet gösterebilir. Müdür olmayan şirket ortağının, şirkette sembolik payı varsa ve baskın faaliyeti iş sözleşmesiyle bağımlı çalışma ise, ortaklık ilişkisi yanında veya bu ilişkinin mevcut dahi olmadığı belirtilerek, iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmelidir¹⁵. Bu durumda müdür olmayan ortağa ayrıca İKMH konusunda geçerli yetki devri yapıldıysa, ortağın sorumluluğu işveren vekili sıfatıyla (yetki devriyle) sınırlı olarak söz konusu olur¹⁶.

Bununla birlikte, ortağın şirketteki payı sembolik değilse, artık ortağın büyük pay sahibi olduğu şirkete bağımlı çalıştığı kabul edilemez. Bu halde bağımsız çalışan kabul edilen limited şirket ortağının aynı zamanda pay sahibi olduğu şirkette iş sözleşmesiyle çalışması, bağımlılık ilişkisinin niteliğine aykırıdır. Bu halde ortağın, somut işveren olduğu kabul edilmelidir. Bunun gibi, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2014 yılında verdiği kararında¹⁷ limited şirket ana sözleşmesinde belirlenen karar alma pay çokluğu kurallarına göre, kendi iradesi dışında karar alınmasını engelleyebilecek oranda paya sahip olan ortakların, pay oranı düşük olsa da, işçi sıfatı taşıyamayacaklarına isabetli şekilde hükmetmiştir. Bu hallerde ortağın somut işveren olduğu kabul edilmelidir.

3. Kamu İşyerlerinde Soyut-Somut İşveren Ayrımı

6331 sayılı Kanunun kamu işyerlerini de kapsamına alması üzerine, işveren, somut-soyut işveren ve işveren vekili kavramlarının kamu işverenleri bakımından ayrıca belirlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Zira kamu işyerlerinde karar alma yetkisini haiz olanlar, genellikle, o kararları en üst düzeyde emir ve talimat veren kişiden ayrılır. Bu nedenle kamuda, somut işverenin, en üst düzeyde emir ve talimata ilişkin kararı alan kişi veya kurul olduğu kabul edilmelidir. Zira kamuda, kararı alan ile uygulayan birbirinden farklıdır. Bu nedenle kamu kurumunun kendisi ister tüzel kişilik olsun ister olmasın, soyut işveren olarak hukuki sorumluluğun muhatabı olacaktır. Bununla birlikte cezai sorumluluk, somut işveren olan en üst düzeydeki emir ve talimatı alan kurul veya kişiye yöneltilecektir. Bu kararları uygulayan, dolayısıyla en üst düzeyde emir ve talimat veren ise, şirketlerdeki genel müdür gibi, işveren vekili sıfatını taşımaktadır. Buna göre örnek vermek gerekirse, valilik ve belediyelerde sırasıyla İl Genel Meclisi ve İl Encümeni, Belediye Meclisi ve Belediye Encümeni somut işveren;

¹³ *Süzek (2021)*, 150 vd.

¹⁴ *Süzek (2021)*, 154. *Alpagut (2016)*, 20-21.

¹⁵ YHGK, 16.4.2013, E.2003/9-308, K.2003/303. Ayrıca bkz. *Süzek (2021)*, 154. Ayrıca bkz. *Dilaver (2022)*, 249 vd.

¹⁶ Bu yönde, Y10HD, 17.12.2015, E.2014/22135, K.2015/22535, Lexpera İçtihat Bankası.

¹⁷ Karar için bkz. *Alpagut (2016)*, 20-21. Benzer yönde, Y7HD, 30.4.2015, 4788/7757. Ayrıca bkz. *Süzek (2021)*, 154.

vali, kaymakam, belediye başkanı ise işveren vekilidir. İşveren vekilleri, en üst düzeydeki işveren vekilinden başlamak üzere, fen işleri müdürü, İSG müdürü gibi daha dar kapsamlı görev ve yetkisi olan kişilerden oluşur ve her bir işveren vekili, geçerli yetki devri şartlarının var olduğu ölçüde İKMİH nedeniyle hem rücu tazminatına hem de cezai sorumluluğa kusurlarıyla orantılı şekilde muhatap olur.

II. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞUNDA GEÇERLİ YETKİ DEVRİ

Somut-soyut işveren ayrımından sonra soyut işverenin ödediği tazminatı rücu edeceği kişilerin belirlenmesinde ve somut işverenin birden fazla kişi olması halinde bunlardan hangilerinin cezai ve rücu sorumluluğunun bulunduğu tespitinde geçerli yetki devrinin mevcut olup olmadığı önem taşır. Zira geçerli yetki devri bulunan hallerde, artık sadece o somut işveren cezai sorumluluk muhatabı olacak; soyut işveren de ödediği tazminatı somut işverene kusuru oranında rücu edebilecektir.

Aynı durum işveren vekilleri açısından da önem arz eder. Zira soyut işveren, ödediği tazminatı daha sonra, geçerli yetki devri yapılan işveren vekil/lerine ve somut işveren/lere kusurları oranında rücu edebileceği gibi; cezai sorumluluk da hem somut işverene hem de geçerli yetki devri yapılan işveren vekillerine veya tamamen geçerli yetki devri yapılan işveren vekillerine ait olabilecektir¹⁸. Bu nedenle hem rücu sorumluluğu hem de cezai sorumluluk bakımından geçerli yetki devrinin şartlarının incelenmesi önem arz etmektedir.

1. Geçerli Yetki Devrinin Şartları a. Somut Görevlendirme

İşveren vekili veya somut işverenlerden birinin, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından cezai ve rücu sorumluluğunun (bundan sonra sorumluluğunun) bulunması için, öncelikle kendisine o iş kazası veya meslek hastalığının önlenmesi için görev verilmiş olması gerekir. Bu görevin sınırları belirli olmalı, görev içeriği net ve somut olmalıdır. Bu görevin, yer, konu ve zaman bakımından nitelikleri belirlenmelidir¹⁹.

İşveren vekili ve somut işverenlerin görev kapsamlarının net ve somut olması, aynı zamanda birbiriyle çatışan veya çelişen görevlendirmelerin de yapılmamasını gerektirir²⁰. Buna göre, aynı görev, birden fazla kişiye veriliyorsa, bu kişiler arasında işbölümü mutlaka yapılmalıdır. Aksi halde çelişen görevlendirme nedeniyle işveren vekilleri veya somut işverenler değil, organizasyon hatası nedeniyle doğrudan işveren sorumlu olur. Örneğin, A.Ş. YK üyelerinden ikisine İSG önlemlerini planlama görevi

verilmiş, ancak bu görevlendirme somut şekilde paylaşılmamış ise, meydana gelen İKMİH nedeniyle cezai sorumluluk yine somut işveren Yönetim Kurulu'na ait olacaktır. Tazminat ödeyen şirket de, bu miktarı o konuda somut işveren niteliği taşıyan YK üyelerine rücu edemeyecektir.

Nitekim Soma Maden Faciasının meydana gelmesine sebep olan kişilerin belirlenmesine ilişkin ceza yargılamasında Yargıtay 12. Ceza Dairesi, "Sanık ...'in her ne kadar Soma Kömür İşletmeleri A.Ş' de yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle hakkında dava açılmış ise de, sanığın, şirketin mali işlerinden sorumlu olduğunu beyan ettiği, dosya içinde yönetim kurul defterinin ve kurul kararlarına istinaden sanıklar arasında yapılan yazışmaların incelenmesinden ve sanıklar ..., ... ve ...'in, 24/12/2013 tarihli yönetim kurulu kararındaki sanık ...'nin imzasının sahte olması nedeni ile Özel Belgede Sahtecilik suçundan açılan davada, üç sanığın da aynı anda hazır bulunduğu celsede, sanık ...'in, sanık ...'in şirketin mali işlerinden sorumlu olduğunu beyan etmesi ve bu beyana özel belgede sahtecilik davasında katılan konumunda olan sanık ... tarafından da itiraz edilmediği görülmekle, sanık ...'in Yüklenici Şirketteki görevi nedeniyle olayın meydana gelişini önleyecek şekilde alabileceği herhangi bir tedbir ve önlem bulunmadığı anlaşılmakla" ifadelerine yer vererek, somut işveren olan ancak sadece mali konularda en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan YK üyesinin beraatine isabetli şekilde karar verilmiştir²¹.

Somut görevlendirmenin hukuki sonuç doğurması için, bu görevin ayrıca işveren vekili veya somut işveren tarafından kabul edilmesi de gerekir²². Ancak bu kabulün zımnen veya irade faaliyetleriyle dahi gerçekleştirilmesi mümkündür.

Yetki devri bazen doğrudan kişinin yaptığı görevin niteliğinden kaynaklanır. Bu gibi durumlarda ayrıca bir görevlendirmeye ihtiyaç yoktur. Şantiye şefinin veya İSG müdürünün görevi kapsamında kalan bir eksiklik nedeniyle İKMİH meydana gelirse, bu kişiler doğrudan görevli işveren vekili olarak sorumlulukların muhatabı olabilir. Bunun için tabii ki aşağıdaki diğer şartların varlığı gereklidir. Ancak unutulmamalıdır ki, genel bir organizasyon şemasıyla işbölümü yapılması da yetki devri için yeterli değildir; ayrıca işbölümünün somut ve net olması gerekir.

Görevlendirmenin yazılı olması geçerlilik şartı olmamakla birlikte, işverenin bunu ispat etmesi için yazılı yapılması ispat kolaylığı sağlayacaktır²³. İş sözleşmesinin eki kabul

¹⁸ Erdem Özdemir (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 595 vd. Çağla Erdoğan (2016), İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 127 vd. Ekmekeçi/Köme Akpulat/Akdeniz (2022), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 349 vd. Halük Hâdi Sümer (2022), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, 266 vd.

¹⁹ Özdemir (2014), 624-625. Erdoğan (2016), 122-130.

²⁰ Özdemir (2014), 625.

²¹ Y12CD, 30.09.2020, E.2020/200, K.2020/4732, Lexpera İçtihat Bankası.

²² Özdemir (2014), 626.

²³ Özdemir (2014), 626.

edilen delegasyon anlaşmaları veya işyerinin organizasyon şeması ya da işyerinde önceden hazırlanmış görev tanımları da, ayrıca bir yazılı bildirim olmamasına rağmen, görevlendirmenin kapsamını belirlemede yeterli olabilecektir. Ancak bunun için, görevlendirmenin kapsamının, süre, konu, zaman ve yerinin belirli olması gerektiği açıktır²⁴. Sırf birkaç genel nitelikli görev tanımı veya organizasyon şeması nedeniyle işçinin, o konuda görevli işveren vekili olduğu sonucuna varılması mümkün değildir.

Nitekim Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 2016 tarihli kararında “yine şirket ile Çayırhan sodyum sülfat tesisi proje başkanı ve genel müdür yardımcısı sanık ... arasında düzenlenen 30.04.2007 tarihli sözleşmede, tesisin tüm müteahhim cüzleri ile birlikte inşası, montajı, devreye alınması ve bundan sonraki safhada da bu tesisten proje başkanı olarak sanık ...'ın birinci dereceden sorumlu olduğu, Çayırhan-Bey pazarı bölgesinde işveren şirkete ait tüm çalışmalardan, bu çalışmaların koordine edilmesinden, tüm bu bölgedeki işlerin denetiminden ve genel olarak Çayırhan-Bey pazarı maden işletme ve tesislerdeki her türlü iş ve çalışma emniyetinden, çalışanlara, taşeronlara ve bunların çalışanlarına gelen her türlü iş kazalarına karşı hukuki ve cezai olarak birinci derecede sorumlu olduğu, temel görevlerinin, iş yerlerinde iş emniyeti ve işçilerin sağlığının temini ve iş kazalarının, kaza ve yangınlarının önlenmesi için gerekli bütün tedbirlerin alınması ve kontrolü, müteahhitlik sözleşmesi ile çalıştırılacak iş ve işlemler için her türlü tedbiri almak, yeraltı işletmeciliğine uygun olarak Maden ve Taşocakları İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine ilişkin Tüzük hükümlerine uygun olarak çalışmalarını sağlamak ve denetlemek, kontrol etmek, iş emniyeti açısından gerekli görüldüğünde işi durdurmak, işletmelerdeki iş yerlerinin özelliklerine göre iş yeri çalışma talimatnameleri hazırlamak ve tatbik etmek olup, ilgili sözleşmeye göre, genel müdür yardımcısı ve mesul müdür-proje başkanı olarak, taşıdığı görev ve sorumlulukları gereği, görev alanından geçici olarak dahi ayrılmasında genel müdürlükten onay ve izin alacağı, gerek Çayırhan maden işletmesinin ve gerekse kurulacak tesisin en üst düzey yöneticisi-proje başkanı sıfatı ile maden işletmesinde yapılan ve Tete Madencilik AŞ tarafından yürütülmekte olan çalışmaların, projeye uygun yapılar yapılmadığının sanık ... tarafından denetleneceği, işletme organizasyonuna göre Çayırhan Proje Başkanı ...'a Tete madencilik AŞ taşeron firma şantiye müdürü maden mühendisi sanık ...'ın ve yer altı iş kazasında ölen Tete firmasının sigortalı işçileri ile fabrika ve tesislerin bağlı olduğu, tüm bu belirlemelere göre, maden sahası sahibi ve alt işveren tarafından cevher üretimini belirlediği proje doğrultusunda yaptırılan asıl işveren ... AŞ 'nin ,Çayırhan proje başkanı olan sanığın, kendisine ait kontrol, denetim

görevini ve alt yüklenici çalışmalarını özellikle gece vardiyasında kontrolünü yapmayıp, gerekli tahkimatın yapılmasını sağlamayarak kusurlu olduğunun anlaşılmasıyla, sanığın mahkumiyetine ilişkin mahkemenin kabul ve takdirinde bir isabetsizlik görülmediğinden tebliğnamedeki bu yönden bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir. Yapılan yargılamaya toplanıp karar yerinde gösterilen delillere mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine incelenen dosya kapsamına göre, sanık müdafinin yerinde görülmeyen sair temyiz itirazlarının reddine” isabetli şekilde karar verilmiştir²⁵. Görüldüğü üzere bu kararın verilmesinde, görevlendirmenin somutlaştırılmış ve netleştirilmiş olması esas alınmıştır.

Aynı şekilde, SGK tarafından açılan rücu tazminatı davasında Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, görevlendirmenin ve yetki devrinin kapsamının araştırılmamasını eksik inceleme olarak kabul etmiş ve şirket ortağının imza sirküleriyle şirketteki bütün yetkilerini kazada hayatını kaybeden, aynı zamanda eşi olan sigortalıya devrettiği yönündeki beyanının, ölen sigortalının İSG konusunda işveren vekili olarak kabul edilmesi sonucunu doğurması için “yetki devrine ilişkin ... imza sirküleri ile davalı işveren Şirkete ait ticari sicil kayıtları usulen celbedilerek, Şirket ortağı ... ile sigortalı ... arasındaki temsilin kapsamı araştırılmalı, iş kazasına maruz kalan sigortalı ...'ın işyerindeki hukuki statüsü (işveren vekilliği vs.) açıkça belirlenmeli; bu belirleme yapıldıktan sonra iş kazasının oluşumunda işverenin kusur oran ve aidiyetinin belirlenmesi yönünden yeniden kusur raporu alınarak varılacak sonuca göre karar verilmelidir” ifadeleriyle bozma kararı vermiştir²⁶.

Son olarak belirtilmelidir ki, görevlendirmenin yapılması, işyerinin büyüklüğü dikkate alınarak gerekli olmalıdır. İşverenin çok küçük bir işletmeye sahip olması halinde, birçok işveren vekilini görevlendirerek sorumluluktan kurtulması hukuken mümkün değildir. Sırf sorumluluktan kurtulmak için küçük işyerlerinde yapılan yetki devirlerinin işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını belirtmek gerekir. Aynı şekilde, görevlendirmenin belirli bir süre kesintisiz devam etmiş olması gerekir ki, işveren vekili veya somut işveren meydana gelen İKMH.dan sorumlu tutulabilsin. Kısa süre önce yapılan veya kesintili şekilde görevlendirmenin işvereni sorumluluktan kurtarması mümkün olmayacağı gibi, işveren vekili ve/veya somut işverenin sorumluluğuna gidilmesini de önleyecektir.

²⁴ Erdoğan (2016), 129-130.

²⁵ Y12CD, 07.04.2016, E.2015/9687, K.2016/5893, Lexpera İçtihat Bankası.

²⁶ Y10HD, 17.12.2015, E.2014/22135, K.2015/22535, Lexpera İçtihat Bankası.

b. Görevle Orantılı Yetki Verilmesi

İşveren vekili veya somut işverenin meydana gelen İKMH nedeniyle rücu ve ceza sorumluluğunun doğması için, göreviyle orantılı yetkilerin de kendisine verilmiş olması gerekir²⁷. Bu yetkilerin verildiğini de işveren ispat etmek zorundadır²⁸. Aksi halde işverenin tek başına sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Görevlendirilen, ancak bu görevi yerine getirebilmesi için kendisine yetki verilmeyen işveren vekili veya somut işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Bu nedenle görevlendirme yanında kişiye, gerekli tedbirleri kendi başına alabilme yetkisi, diğer çalışanlara görevli olduğu konuda emir ve talimat verme yetkisi, hatta İSG konusunda en etkili yetki olan disiplin cezası verme yetkisi, dolayısıyla denetim yetkisi de kişiye verilmelidir. Bunların yanında göreviyle ilgili konularda bağımsız karar alma yetkisinin de bulunması gerekir. Bu yetkilerin bulunmadığı, örneğin bağımsız karar alma yetkisi bulunmayan bir eksiklik nedeniyle meydana gelen İKMH nedeniyle o işveren vekilinin veya somut işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir.

Nitekim yine Soma Maden Faciasına ilişkin olarak verilen beraat kararlarından birinde de, görevli olan ancak yetkili olmayan bazı sanıklara ilişkin olarak “*Sanık ...'nın klasik ayak uç vardiya amiri, ...'nın mekanize ayak uç vardiya amiri olduğu, sanıkların söz konusu panolardaki üretim faaliyetlerini planlama görevinin mevcut olduğu ancak iş güvenliği konusunda vardiya emniyet amirleri ve daimi nezaretçiler gibi yetki ve sorumluluklarının bulunmadığı; sanık ...,... ve ...'ın, ..., ..., ... vardiya mühendisi olduğu; sanık ...'ın patlatma mühendisi olduğu, ... ve ...'un vardiya mühendisi olduğu, ...,...,... 'ın maden teknikeri olduğu, ..., ..., ... ve ...'ın klasik ayak vardiya mühendisi olduğu, ...'ın mekanize ayak vardiya mühendisi olduğu, ..., ..., ... ve ...'nun ise gaz izleme personeli olduğu, mahkeme kabulüne göre, sanıkların işletme organizasyonu içerisinde, belirtilen sıfatları ile alt kademe de bulunup, iddianameye konu olayın temel nedenleri olarak belirlenen yapısal ve işletmesel kusurlarda, neticeyi engelleyebilme adına icrai karar alma, yahut tedbiren ocağı kapatma ve üretimi durdurma şeklinde yetkilerinin bulunmayıp, İşletme organizasyonu içerisinde bulunan ve kendisinden hiyerarşi olarak üst konumda bulunan sanıklar tarafından da mevcut eksikliklerin bilinip taraflarınca yetkileri çerçevesinde neticeyi engelleyici karar almamış oldukları da göz önüne alındığında; bu hali ile sanıkların sıralı amirlerince de bilinen yapısal ve işletmesel eksikliklere yönelik neticeyi engelleyici icrai ve tedbiren karar alma yetkilerinin bulunmadığının değerlendirildiği ve beraatlerine karar verildiği, kabulün oluş ve dosya kapsamı itibarıyla de yerinde olduğu değerlendirilmesi*

yapılarak” beraatlerine ilişkin hükmün onanmasına karar verilmiştir. Soma Maden Faciasında patlamaya sebep olan en büyük etkenlerden ikisinin, üretim zorlaması ve havalandırma sisteminin yetersizliği olduğu tespit edilmiş, bunları önleme yetkisi olmayan anılan sanıkların sırf organizasyon şemasında belirli görevler üstelenmiş olmaları sebebiyle yetkileri bulunmayan konulardaki kusurlu davranışlar nedeniyle sorumluluklarına gidilemeyeceğine isabetli şekilde karar verilmiştir. Zira kararda da belirtildiği üzere, anılan sanıkların aksi yönde tedbiren ve icrai olarak karar alma yetkileri dahi bulunmamaktadır.

c. Görevle Orantılı Araçları Temin Etme Yetkisi Verilmesi

İşveren vekili ve somut işverenin kendisine verilen görevi yerine getirebilmesi için gerekli olan araçları temin etmesi amacıyla karar alma yetkisini haiz olmasının yanında ayrıca bu araçları satın almak için bütçeye ve harcama yetkisine sahip olması gerekir²⁹. Harcama yetkisinin belirli bir usule bağlanması, bir onay sürecinde geçirilmesinin gerekli kılınması, geçersiz yetki devri sonucunu doğurmaz. Ancak görevli ve yetkili işveren vekilinin talep ettiği bütçeye onay verilmez ve bu eksiklik nedeniyle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse, bu durumda anılan işveren vekilinin sorumluluğuna gidilmeyeceği açıktır.

Nitekim Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2015 tarihli kararında “*ihtiyaç duyulan kaynak bölgelerinin taşlama işlerinin yapımında ‘taşçı’ ünvanı ile çalışan ölenin taşlama motoru (cugul) için gerekli elektriği tersane firmasının panosundan seyyar uzatma kablosu ile sağlayıp çalıştığı esnada elektrik akımına kapılıp öldüğü olayda; ... Olaydan sonra ölenin çalıştığı taşlama makinesinin yerinde yapılan incelemede, cihaz üzerinde sabit kablonun orijinal olmadığı, sonradan değiştirildiği ve topraklamanın bulunmadığı, yine taşlama makinesine enerji sağlamak amacıyla kullanılan ara uzatma kablosunun topraklama bağlantısının bulunmadığı, ... Anonim Şirketine ait seyyar elektrik panosunda uyarı etiketlerinin yetersiz olduğu, pano topraklama bağlantısının bulunmadığı, çalışanların kullandıkları prizlerin bazılarının hasarlı olduğu, kolaylıkla müdahale edilebilecek şekilde kapaksız kullanılmakta olduğu... Sanıklar ...'ın formen, ...'in ise genel formen olarak çalıştıkları işe uygun cihazları satın alma gibi bir sorumlulukları olamayacağından kusursuz oldukları anlaşılmalıdır” ifadelerine yer vererek, formen ve genel formenin taşlama motoru için gerekli olan elektriği sağlayacak araçları satın alma yetkileri bulunmadığından beraatleri yönündeki kararın onanmasına haklı olarak hükmetmiştir³⁰.*

²⁷ Özdemir (2014), 624 vd. Erdoğan (2016), 122 vd.

²⁸ Özdemir (2014), 626 vd.

²⁹ Özdemir (2014), 624 vd.

³⁰ Y12CD, 04.02.2015, E.2013/30038, K.2015/1987, Kazancı İçtihat Bankası.

d. Ehil Olma

İşveren vekili veya somut işverenin görevlendirildiği konuda ehliyet sahibi olmaması halinde, kendisine görev ve yetki sınırsız verilse dahi, bu kişinin rücu ve cezai sorumluluğu söz konusu olamaz. Zira kişinin mesleki bilgisi, aldığı eğitim, sahip olması gereken teknik bilgi ve deneyimi, verilen görevi yerine getirmeye ve o yetkileri kullanmaya yeterli değilse, yetki devrinin geçersizliğinden söz edilmelidir. Türk Borçlar Kanununun 400/2. fıkrasında da işverenin, işçinin eğitim seviyesi, mesleki bilgisi ve bildiği yahut bilmesi gereken özellikleri kapsamında işçiden özen borcunu talep edebileceği düzenlenmiştir. Aynı durum, yetki devrinde de söz konusudur. İşverenin, somut işverenlerden birine veya işveren vekiline görev ve yetki verirken onun mesleki bilgi, tecrübe, deneyimine, eğitimine uygun şekilde davranması, aksi halde sorumluluğun kendisine ait olacağını dikkate alması gerekir. Bu halde, o konuda ehil olmayan birine görev ve yetki veren işverenin kendisi sorumlu olacak, işveren vekili veya somut işverene rücu veya ceza sorumluluğu yüklenemeyecektir³¹.

2. Geçerli Yetki Devrinin Sonuçları

Geçerli yetki devrinin mevcut olduğu durumlarda, yetkiyi devralan somut işveren veya işveren vekilinin rücu ve ceza sorumluluğu söz konusu olurken, işveren büyük ihtimalle sorumluluktan kurtulacaktır, meğerki, devredilen yetki dışında ayrıca bir kusuru bulunsun. Bu nedenle yetki devri yapılan konudaki bir eksiklik nedeniyle İKMH meydana gelmişse, o konuda görevli, yetkili ve ehil olan işveren vekili veya somut işverenin cezai sorumluluğuna gidileceği açıktır. Soyut işveren, ödediği tazminatları da kusurları oranında geçerli yetki devri yaptığı kişilere rücu edebilecektir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 2016 yılı Ocak ayında verdiği bir kararın³² üzerinde önemle durmak gerektiği kanaatindeyiz. Zira kararda, yetki devrinin şartları ve sonuçlarına ilişkin çok önemli tespitlerde bulunulmuştur. Karara konu olayda, paketleme bölümü işçisi, dikiş makinası ile çuval ağzını dikerken elektrik akımına kapılarak hayatına kaybetmiştir. Elektrik akımının sebebi, dikiş makinasında kaçak akım rölesi ve topraklama bulunmaması olarak tespit edilmiştir. Karara konu iş kazası nedeniyle yargılananlar, Fabrika Genel Müdürü, Paketleme Bölümü Müdürü, Fabrika Bakım-Onarım Sorumlusu ve İş Güvenliği Uzmanıdır.

Dosya kapsamında dinlenen tanıklar; elektrik kaçağının müdür ve sorumluya bildirildiğini, makinenin sürekli arızalandığını, müdürlerin arızadan haberdar olduklarını, acil stop düğmesinin uzun süredir

çalışmadığını, bu nedenle ana kapatma düğmesiyle makinenin durdurulduğunu, makinede topraklama sisteminin olmadığını tespit edildiğini belirtmişlerdir. Ayrıca dosya kapsamında mevcut onaylı defterde; açık uçlu kabloların bulundurulması, elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ve elektrik tesisatı ile topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiğinin yazıldığı tespit edilmiştir. Buna göre Yüksek Mahkeme, iş güvenliği uzmanı tarafından onaylı deftere yazılan her önerinin işverene tebliğ edilmiş sayılacağından yola çıkarak, iş güvenliği uzmanının gerekli uyarıları yapmış olduğuna, dolayısıyla beraatine hükmedilmesi gerektiğine, paketleme müdürü ve bakım-onarım sorumlusunun ise arızadan haber olduklarına ve acil stop düğmesinin çalışmadığını da bilmelerine rağmen müdahale etmemelerine bilinçli taksir derecesinde kusur verilmesi gerektiğine; genel müdürün ise, işçi sayısı dikkate alınarak fiili denetim imkanının olup olmadığı belirlenerek kusurunun tespit edilmesi ve bilinçli taksirin de buna göre değerlendirilmesi gerektiğine isabetli şekilde hükmetmiştir.

Görüldüğü üzere Özel Daire, kimlerin yükümlülüklerini ihlal ederek iş kazasına sebep olduğunu tespit etmiş, yükümlülüklerini ihlal eden kişilerin bilinçli taksirle adam öldürme suçunu işlediklerine karar verirken, işyerinin büyüklüğü ve işçi sayısı dikkate alınarak genel müdürün denetim yükümlülüğünün mevcudiyetine karar verilmesi gerektiğine isabetli şekilde karar vermiştir. Zira denetim yükümlülüğü, işçileri en üst düzeyde yöneten işveren vekilinde değil, birinci derece amir olan usta, ustabaşı, formen gibi alt düzeydeki işveren vekillerindedir. Genel müdürün denetim yükümlülüğünü ihlal ettiğinden söz edilebilmesi için, işyerinin küçük çağı olması ve çalışan işçi sayısının az olması gerektiği kanımızca da açıktır.

Geçerli yetki devrinin varlığına rağmen, İKMH nedeniyle sorumluluk, kimin yükümlülüğünü ihlal ederek İKMH.na sebep olduğunun belirlenmesiyle tespit edilebilir³³. Bu durumda dahi, hem somut işveren hem işveren vekili hem de soyut işverenin sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Nitekim, İKMH, işverenin kusurundan kaynaklanmış ise sadece somut işverenin sorumluluğu dahi mevcut olabilir. Bunun gibi, vardiyalar arasındaki koordinasyon eksikliği gibi yapısal sorunlardan veya yeterli sayıda işveren vekili görevlendirmemekten, yahut üst düzeyde alınan bir karar nedeniyle yeterli İSG önlemlerinin alınmamasından kaynaklanan İKMH nedeniyle hukuki sorumluluğun, yetki devri yapılan işveren vekili veya somut işveren değil, doğrudan soyut işverene; cezai sorumluluğun üst düzeyde karar alan kurul, organ veya kişiye ait olacağı sonucuna varılması gerektiği açıktır.

³¹ *Süzek (2021)*, 132 vd., 188 vd.

³² Y12CD, 18.1.2016, E.2015/2717, K.2016/489, Kazancı İçtihat Bankası.

³³ *Gizem Sarıbay Öztürk (2015)*, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, 358.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil (2016).** “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 3-79.
- Arslanlı, Halil (1960).** Anonim Şirketler, C.II-III Anonim Şirketin Organizasyonu ve Tahviller, İstanbul.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2022).** İş Hukuku Dersleri, B.35, İstanbul.
- Demircioğlu, A. Murat/Korkmaz, Doğan/Kaplan, Hasan Ali (2020).** Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul.
- Dilaver, Umut (2022).** Sermaye Şirketlerinde İşveren ve İşveren Vekili, Ankara.
- Doğan Yenisey, Kübra (2016).** Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İÜHFM, 2016, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul, 313-336.
- Doğan Yenisey, Kübra (2015).** “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul.
- Ekmekçi, Ömer/Köme Akpulat, Ayşe/Akdeniz, Ayşe Ledün (2022).** İş Sağlığı e Güvenliği Hukuku, İstanbul.
- Engin, E. Murat (1993).** Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara.
- Erdoğan, Çağla (2016).** İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, Ankara.
- Kırca, İsmail/Şehirli Çelik, Feyzan H./Manavgat, Çağlar (2013).** Anonim Şirketler Hukuku, C. I, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2022).** İş Hukuku, B.7, Ankara.
- Özdemir, Erdem (2014).** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul.
- Sarıbay Öztürk, Gizem (2015).** İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul.
- Sümer, Halük Hadî (2022).** İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara.
- Süzek, Sarper (2021).** İş Hukuku, B.21, İstanbul.
- Tekinalp, Ünal (2015).** Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, B.4, 2015, İstanbul.