

# ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU BAŞKANININ İŞ KAZALARINDAN DOĞAN CEZA SORUMLULUĞU

## *The Criminal Liability Of Chairman Of The Board At Joint Stock Company Due To Occupational Accidents*

Arş. Gör. Yusuf Berat BAŞ\*

**Özet:** İş kazaları, işçinin işini gördüğü yahut işverenin otoritesi altında bulunduğu esnada meydana gelen ve işçiyi zarara uğratan olaylardır. İşçi sayısının az olduğu ve işçilerin doğrudan işverenin emir ve talimatları altında çalıştığı işletmelerde, bir iş kazası meydana geldiğinde ceza sorumluluğu kolayca tespit edilebilir. Ancak işverenin büyük bir iş ağına sahip ticaret şirketi olması halinde iş kazasından doğan ceza sorumluluğunun tespiti kolay olmamaktadır. Anonim şirketler bir ticaret şirketi olduklarından tüzel kişiliğe sahiptir. Tüzel kişiler, faaliyetlerini organları aracılığıyla yerine getirir. Bu nedenle tüzel kişinin organları somut işveren sıfatına sahiptir. Anonim şirketlerde yönetime ve temsile yetkili organın yönetim kurulu olması nedeniyle somut işveren sıfatıyla sorumluluk yönetim kuruluna aittir. Anonim şirketin yönetiminde yer alan yönetim kurulu başkanı da meydana gelen iş kazasından sorumlu olabilmektedir. Yönetim kurulu başkanı olan kişilerin şirkette aynı zamanda Murahhas Üye olmaları durumunda ceza sorumlulukları genişlemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anonim Şirketler, Yönetim Kurulu Başkanı, Ceza Sorumluluğu, Sorumluluk Hukuku.

**Abstract:** Occupational accidents are the incidents which damage the worker at the time of the work of the worker or under the authority of the employer. At enterprises where the number of workers is low and workers work directly under employer's orders and instructions, criminal liability can be determined easily when a work accident happens. However, determination of criminal liability from occupational accidents isn't easy when the enterprise is a large-scale trading company. Joint stock companies have legal personality because they are a trading companies. Legal personalities carry out their activities through their organs. Therefore, organs of legal personality have employer role. Due to the fact that the organ authorized for management and representation in joint stock companies is the board of directors, the responsibility of the employer belongs to the board of directors. Chairman of the board who is actually involved in the management of the joint stock company may be responsible for occupational accidents. If the people who are the chairman of the board are also duly authorised member in the company, criminal liability expands.

**Keywords:** Occupational Accident, Occupational Safety and Health, Joint Stock Companies, Chairman of the Board, Criminal Liability, Liability Law.

\* Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
yusufberatbas@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8331-4176>  
Makale Geliş Tarihi: 01/04/2020, Makale Kabul Tarihi : 03/07/2020

## GİRİŞ

İşverenlerin kurmuş oldukları üretim ve iş ağı içerisinde iş kazaları meydana gelebilmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemlere aykırı davranışlar bu kazalara neden olmaktadır. İş kazası meydana geldiğinde farklı hukuk disiplinleri açısından sorumluluklar ortaya çıkmaktadır. İş kazalarından doğan bir sorumluluk türü ise ceza sorumluluğudur. Günümüz üretim ve iş ağı oldukça karmaşık yapıdadır. Geniş faaliyet alanına sahip ticaret şirketlerinde iş kazalarının doğuracağı sonuçlar küçük işletmelere kıyasla daha ağır olmaktadır. Geçtiğimiz yıllarda ülkemizde ticaret şirketlerine ait işletmelerde meydana gelen iş kazalarında elim sonuçlar doğmuştur. Bu nedenle esnaf işletmelerine kıyasla yönetimin daha kurumsal ve üretim ağının daha karmaşık yapıya sahip olduğu ticaret şirketleri açısından konu önem arz etmektedir.

İş ilişkisi içerisinde işçinin işverenin doğrudan emir ve talimatı altında bulunduğu işletmelerde ceza sorumluluğunun belirlenmesi nispeten kolaylaşmaktadır. Ancak bir anonim şirkette işçi, işverenden daha çok işveren vekillerinin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmektedir. Bu nedenle ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereğince kimin sorumlu olduğunun tespiti önem taşımaktadır.

Ülkemizde meydana gelen ve ağır sonuçlar doğuran iş kazalarını konu alan ceza davalarında anonim şirket yönetim kurulu başkanları da sorumlu tutulmuştur. Çalışmamızda anonim şirket yönetim kurulu başkanının ceza sorumluluğu ele alınacaktır. Ancak konunun daha iyi anlaşılabilmesi için iş kazası ve işveren kavramına ilişkin açıklamalarda bulunmayı faydalı görmekteyiz. Bu kavramlara ilişkin yapılacak açıklamalardan sonra, yönetim kurulu başkanının sorumluluğunu tespit etmek adına başkanın şirket içerisinde almış olduğu farklı yetki ve sıfatlar göz önünde bulundurulacaktır. Nihayet, iş kazalarında yargı mercileri tarafından verilen kararlar esas alınarak anonim şirket yönetim kurulu başkanının ceza sorumluluğuna ilişkin ilkeler tespit edilmeye çalışılacaktır.

## I- İş Kazası Kavramı ve Unsurları

### A- Tanım

Kaza, can veya mal kaybına yahut zararına sebep olan kötü olaydır.<sup>1</sup> Öğretide kaza kavramının geniş ve dar olarak iki anlamının olduğu kabul edilmektedir.<sup>2</sup> Kaza kavramı geniş anlamda vücut

<sup>1</sup> *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 1998, C.1, s. 824.

<sup>2</sup> Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 6; Akın, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2001, s. 19; Tuncay, Aziz Can, "Tüzel Kişi İşverenin İş Kazasından

bütünlüğünün ihlali, ölüm ve eşyaya gelen zararları kapsarken;<sup>3</sup>dar anlamda kaza, yalnızca vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile sonuçlanan kazaları kapsayıcı niteliktedir.<sup>4</sup> İş kazası taşımakta olduğu birtakım özellikler nedeniyle kaza kavramının özel bir görünümünü oluşturmaktadır. Meydana gelen bir kazanın iş kazası olup olmadığının belirlenmesi, ceza sorumluluğunun tespiti açısından öncelikli bir önem taşımaktadır.

İş kazasına ilişkin mevzuatta farklı tanımlar yer almaktadır. Çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabilmelerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda<sup>5</sup> ( İSGK ) *"İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"* iş kazası olarak tanımlanmıştır ( İSGK m. 3/1-g ). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>6</sup> ( SSGSSK ) ise iş kazasına ilişkin bir tanım verilmek yerine bu kapsama giren haller belirtilmiştir. Sınırlı sayı ilkesine tabi olarak sayılan bu haller şöyle sıralanmıştır:

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır ( SSGSSK m. 13 ).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan sonra yürürlüğe girmiş bir düzenlemedir. İş kazası kavramına, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yeni bir yasal tanım getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazasının yer aldığı madde gerekçesinde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki tanıma nispeten daha kapsamlı bir tanım getirilmiş olduğu ifade edilmiştir.<sup>7</sup> Ancak kanunun yürürlük metninden böyle bir

---

Doğan Cezai Sorumluluğu", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2016, C. 11, S. 145-146, s. 359.

<sup>3</sup> Akın, s. 19; Tuncay, s. 359.

<sup>4</sup> Eren, s. 6.

<sup>5</sup> 30.06.2012 Tarih ve 28339 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>6</sup> 16.06.2006 Tarih ve 26200 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>7</sup> "Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst bir genel tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz

sonuca ulaşılamayacağı öğretide ileri sürülmektedir.<sup>8</sup> Belirtmeliyiz ki, yargı kararlarında da ceza sorumluluğu tespit edilirken iş kazası kavramı açısından halen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan tanım esas alınmaktadır.<sup>9</sup> Öğretide iş kazası kavramına ilişkin iki kanun hükmü arasında çelişki yer aldığı ifade edilmektedir.<sup>10</sup>

Öğretide, mevzuatta yer alan tanımlardan yola çıkarak iş kazası; sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir olay olarak tanımlanmaktadır.<sup>11</sup>

## B- Unsurları

İş kazasının unsurları iş hukuku ve sosyal sigortalar hukuku bakımından farklılık göstermektedir. İş hukuku alanında iş kazasının varlığı için kazaya uğrayanın sigortalı olması şartı aranmazken sosyal sigortalar hukuku bakımından iş kazasının söz konusu olabilmesi için kazaya uğrayanın sigortalı olması gerekmektedir.<sup>12</sup> Yargı kararlarında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki tanım esas alınmak suretiyle iş kazası tespit edilmektedir. Çalışmamızda iş kazasının unsurlarını Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yargı kararlarını göz önünde tutmak suretiyle inceledik.

### 1. Sigortalının Kazaya Uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için kazaya uğrayanın sigortalı<sup>13</sup> olması gerekir.<sup>14</sup> Bu nedenle kazaya uğrayan kişi ile işveren arasında iş

---

*konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca "işin yürütümü nedeniyle" ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarda tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır."* Türkiye Büyük Millet Meclisi (S. Sayısı: 277), s. 10. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (Erişim Tarihi: 28. 03. 2020)

<sup>8</sup> "İlginçtir ki, Kanunun madde gerekçesinde, yapılan tanımın 5510 s.'lı Kanunu'ndaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu ifade edilmektedir. Oysa maddenin yürürlük metnindeki ifadeden böyle bir sonuca varmak olanaklı görülmemektedir." Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020, s. 360-361.

<sup>9</sup> YCGK. E. 2017/451 K. 2019/211 T. 14. 03. 2019 (Erişim Tarihi: 16. 03. 2020)

<sup>10</sup> Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 360.

<sup>11</sup> Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 361. Farklı tanımlar için bkz. Eren, s. 5; Tuncay, s. 359.

<sup>12</sup> Tuncay, A. Can/ Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019, s. 391-392.

<sup>13</sup> Sigortalı kavramı "Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi" olarak tanımlanmıştır (SSGSSK m. 3).

<sup>14</sup> Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 362; Taşkent, Savaş, "İş Kazası Kavramı", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul, 2001, C. 2, s. 1953; Tuncay/ Ekmekçi, s. 393; Narter, Sami, *İş*

(hizmet) sözleşmesinin varlığı aranacaktır. Nitekim yargı kararlarında bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için, zarar gören sigortalı ile işverenin arasında iş ilişkisi bulunması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>15</sup> Ayrıca, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işverenle arasında hizmet ilişkisi olmayan bazı kişiler, sosyal adalet ilkesi gereğince iş kazaları açısından sigortalı sayılmıştır ( SSGSSK m. 5 ). Aday çırak, çırak ve mesleki amaçla eğitim gören öğrenciler, bir iş kazasına maruz kaldıkları takdirde işverenle aralarında bir hizmet sözleşmesi aranmaksızın sigortalı sayılacaktır.<sup>16</sup>

İş kazasının temel öznesi olan işçinin kazaya uğrayan kişi olması gerekir. İşverenin kendi işyerinde bir kazaya uğraması yahut üçüncü bir kişinin işten tamamen bağımsız şekilde işyeri içerisinde bulunduğu esnada bir kazaya maruz kalması; iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.<sup>17</sup>

## 2. İstenilmeyen Olay

Bir kazadan bahsedebilmek için gerekli olan diğer bir unsur ise istenilmeyen olayın varlığıdır.<sup>18</sup> Ancak istenilmeyen olayın, iş kazasının bir unsuru olarak görülmesine dair öğretide farklı görüşler mevcuttur.<sup>19</sup> Bir görüşe göre, iş hukuku ve sosyal sigortalar hukuku açısından iş kazası kavramı farklı unsurları kapsar ve iş hukuku kapsamında iş kazasından bahsedilebilmesi için istenilmeyen bir olayın varlığı gerekir iken, sosyal sigortalar hukuku açısından istenilmeyen olay şartı her zaman aranmaz.<sup>20</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin almakla yükümlü oldukları önlemlere ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Sosyal Sigortalar

---

*Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Adalet Basım Yayım, Ankara, 2017, s. 12.

<sup>15</sup> "Taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması hâlinde, işçi işveren ilişkisi söz konusu olacak, bu durumda işin görülmesi sırasında meydana gelen olaylarda işçinin ölümü ya da yaralanmasıyla sonuçlanan olaylar iş kazası sayılacak işverenin sorumluluğu ise iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine göre belirlenecektir" YCGK. E. 2017/451 K.2019/211 T. 14.03.2019

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb> (Erişim Tarihi: 28.03.2020)

<sup>16</sup> Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 363-364. "Somut olayda, davacının stajyerlik sözleşmesine istinaden davalı tarafa ait iş yerine çalışırken, ölümüyle gerçekleşen olayın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edildiği anlaşılınca, yukarıdaki mevzuat ve açıklamalar kapsamında, İş Mahkemesi tarafından davanın esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y. 21. HD. E. 2019/5063 K. 2020/902 T. 17.02.2020 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (Erişim Tarihi: 28.03.2020)

<sup>17</sup> Taşkent, s. 1953.

<sup>18</sup> Eren, s. 10; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 365; Tuncay/ Ekmekçi., s. 395.

<sup>19</sup> "Harici olay ve sonuçları, mağdur tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olmalıdır. Esasen istek ve arzu, kaza kavramının mahiyetine aykırıdır." Eren, s. 10. Aksi görüşte, "Sigortalının kasti, bir olayın iş kazası sayılmasına engel değildir." Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 366.

<sup>20</sup> Tuncay, s. 361.

ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ise iş kazasının sonucunda meydana gelen hukuki sorumluluğa ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İşverenin hukuki sorumluluğunun tespit edildiği bir uyuşmazlıkta istenilmeyen olay, iş kazasının bir unsuru olarak aranmamıştır.<sup>21</sup> Belirtmeliyiz ki tazminat sorumluluğunun doğması için bir olayda aranacak unsurlar ve sorumluluk ilkeleri ile ceza sorumluluğunun doğması için aranacak unsurlar ve sorumluluk ilkeleri farklıdır. Bu nedenle farklı hukuk disiplinleri açısından sorumluluğun tespiti için ilgili alanın sorumluluk ilkelerine bakmak gerekir. İşçinin, işverenin emir ve talimatları altında işini gördüğü esnada çevresinde bulunan bir nesne ile kendisine zarar vermesi yahut işçinin intihar etmesi halinde iş kazasından ve işverenin iş kazasından doğan ceza sorumluluğundan bahsetmek mümkün değildir.<sup>22</sup> Böyle bir durumda işverenin hukuki sorumluluğu doğabilecek ise de ceza sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>23</sup>

Kaza, tamamen mağdurun kendisinden kaynaklanan bir hastalığının sonucunda meydana gelmiş olmamalıdır.<sup>24</sup> Her ne kadar yargı kararlarında<sup>25</sup> işçilerin, işyerinde kalp krizi geçirmeleri iş kazası olarak kabul edilse de iş ile irtibatı kurulamayacak bir ölümün iş kazası kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini düşünmekteyiz. Öğretide, verem hastalığına yakalanan bir işçinin, çalışma esnasında yapacağı bir hareket sonucunda akciğer kanaması geçirmesi halinde bu şartın gerçekleşmediği söylenilmektedir.<sup>26</sup> Ancak işverenlerin işçilerin sağlık durumlarıyla ilgili gözetim yükümlülüğü olduğu da unutulmamalıdır ( İSGK m. 15 ). İşçilerin sahip oldukları hastalıklar göz önünde tutulmalı ve işçiler yaşamlarını tehlikeye atacak işlerde çalıştırılmamalıdır. Aksi takdirde meydana gelecek iş kazası, işverenlerin ceza sorumluluğuna neden olabilecektir.

---

<sup>21</sup> “Kanunda iş kazası tanımlanırken dıştan gelen bir etkinin varlığından bahsedilmemiştir. Bu nedenle sigortalının kalp krizi veya beyin kanaması geçirmesi ile intihar etmesi de iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir.” Y. 10. HD. E. 2018/1292 K. 2019/10164 T. 23.12.2019 www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 28.03.2020)

<sup>22</sup> Tuncay/ Ekmekçi, s. 396.

<sup>23</sup> Özen, Mustafa, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2015/2, s. 234.

<sup>24</sup> Eren, s. 9; Tuncay/ Ekmekçi, s. 404.

<sup>25</sup> “Davacılar yakının 11.02.2009 tarihinde geçirdiği kalp krizi sonucu vefat etmesi olayının 5510 sayılı yasanın 13. maddesi kapsamında iş kazası olduğu hususu açıktır. Dosyada tartışma konusu olan öncelikli husus yargılama konusu iş kazasında davalıların kusurunun bulunup bulunmadığıdır.” Y. 21. HD. E. 2015/20594 K. 2016/9335 T. 07.06.2016 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb> (Erişim Tarihi: 29.06.2020)

<sup>26</sup> Eren, s. 9.

### 3. Zarar

İş kazasından söz edebilmek için bir zararın doğması gerekir. İş kazası sonucunda doğacak zarar işçinin bedensel bütünlüğüne yönelik olup işçiyi ruhen ya da bedenen etkileyebilir.<sup>27</sup> Ancak eşyaya gelen zararlar iş kazası olarak nitelendirilemez.<sup>28</sup> Burada işçilerin kullandığı protezlere değinmek gerekir. İş kazasından doğan zarar işçinin kullanmakta olduğu protez üzerinde de doğabilir. İşçinin vücuduyla bütünlük arz eden protezlere gelen zararların da iş kazası kavramı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği görüşüne katılmaktayız.<sup>29</sup>

### 4. İlliyet Bağı

İş kazasında yer alması gereken unsurlardan bir diğeri ise illiyet bağıdır. İş kazasında zarar ile kaza arasında, hayatın normal akışı içerisinde gerçekleşebilecek türden bir sonucu meydana getirmeye elverişli neden sonuç ilişkisinin varlığı halinde uygun illiyet bağının olduğu kabul edilir.<sup>30</sup> Burada hareket edilen temel nokta işçinin, işverenin otoritesi altında bulunmasıdır. Eğer işçi işverenin emir ve talimatlarını yerine getirmekte iken bir kaza meydana gelmiş ise illiyet bağının olduğu kabul edilerek kaza, iş kazası olarak nitelendirilecektir.<sup>31</sup> Bu ölçüt sorumluluğun belirlenmesi açısından önemli bir ölçüt olsa da her somut olay kendi içerisinde ayrıca değerlendirilmelidir. Bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için zarar ile kaza arasında illiyet bağının varlığı gerektiği gibi kaza ile yapılan iş arasında da illiyet bağı bulunmalıdır.<sup>32</sup>

İşveren tarafından işçiye çalışma konusu dışında da talimat verilebilmektedir. İşverenin yürütmekte olduğu faaliyetle ilgisi olmayıp işverenin talimatı üzere görülen bir faaliyet esnasında iş kazası meydana geldiğinde; illiyet bağının varlığı açısından, işçinin işverenin otoritesi altında çalışmasını esas almak isabetli olacaktır.<sup>33</sup> Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere her somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır.

İş kazasında illiyet bağına kesen sebepler ise temel olarak işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin kusurlu davranışı ve mücbir sebeplerdir.<sup>34</sup>

<sup>27</sup> Tuncay/ Ekmekçi, s. 411. Bedensel bütünlük kavramının ruhsal bütünlüğünü de kapsayan bir kavram olduğuna ilişkin bkz. Tandoğan, Haluk, *Türk Mesuliyet Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 283.

<sup>28</sup> Eren, s. 8; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 375.

<sup>29</sup> Akın, s. 38; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 375; Tuncay/ Ekmekçi, s. 412.

<sup>30</sup> Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 375; Narter, s.36; Tuncay/ Ekmekçi, s. 410; Eren, s. 12. Uygun İlliyet Bağı Teorisi ile ilgili geniş bilgi için bkz. Eren, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975.

<sup>31</sup> Eren, s. 13; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 375.

<sup>32</sup> Narter, s. 36-37; Tuncay, s. 361.

<sup>33</sup> Tuncay/ Ekmekçi, s. 400.

<sup>34</sup> Tuncay, s. 362-363. "Başka bir anlatımla, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu

## II- İşveren Kavramı ve Somut-Soyut İşveren Ayırımı

Bir iş kazası meydana geldiğinde ceza sorumluluğunun belirlenebilmesi için işveren kavramının incelenmesi gerekir. Bundan ötürü anonim şirketlerde yönetim kurulu başkanının sorumluluğunu incelemeyen önce işveren kavramına ve sonrasında anonim şirketlerde işveren sıfatına değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilmektedir ( İş Kanunu<sup>35</sup> ( İş K. ) m. 2/1 ). Tanımdan da anlaşılacağı üzere işveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Ayrıca tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları da işveren olarak kabul edilecektir. Bu kapsamda devlet tüzel kişiliğinden ayrı tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları olarak bakanlıklar; özel hukuk kuruluşu olarak da adi şirketler işveren sıfatına sahip olacaktır.<sup>36</sup>

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler ise işveren vekili olarak tanımlanmaktadır ( İş K. m. 2/4 ). İşveren vekilleri işveren adına hareket ederek işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan genel müdür, şef, ustabaşı vb. sıfatlarla çalışanlardır.<sup>37</sup> İşveren vekilleri ile işveren arasındaki ilişki genellikle bir hizmet ilişkisine dayanmaktadır.<sup>38</sup> Ancak her işveren vekilinin işveren ile arasında iş ilişkisi bulunması zorunlu olmayıp işveren vekili ile işveren arasındaki ilişki vekalet sözleşmesine de dayanabilir.<sup>39</sup> İş Kanunu'nda işveren için öngörülmüş olan tüm sorumluluklar aynı şekilde işveren vekillerine de uygulanmaktadır ( İş K. m. 2/5 ). İşveren vekillerinin sorumlulukları hukuki sorumluluktan ziyade idari ve cezai sorumlulukta ortaya çıkmaktadır. Çünkü işveren vekilleri her ne kadar işletmenin bir kısmını yönetmekteyseler de iktisadi açıdan sermaye, kar ve zarar işverene aittir. Bu nedenle, işçilerin ücret vs. haklarından işveren vekili sorumlu olmayacaktır. İşveren vekillerinin hukuki sorumluluğu söz konusu olmayıp, hukuki

---

*davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay üçüncü kişinin % 100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir. Bu itibarla, davalı işvereni bu iş kazasından sorumlu tutmak olanağı yoktur.”* YCGK E. 1987/9-722 K. 1987/203 T. 18.03.1987 www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 01.07.2020)

<sup>35</sup> 10.06.2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>36</sup> Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019, s. 96; Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017, s. 146; Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 155; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006, s. 41.

<sup>37</sup> Tuncay, s. 365.

<sup>38</sup> Senyen Kaplan, E. Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 32; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 98.

<sup>39</sup> Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2013, s. 43; Süzek, s. 187.



sorumluluk işverenin kendisine aittir.<sup>40</sup> Ayrıca işveren vekilinin, işveren gibi sorumlu olması işverenin tüm sorumluluklarına sahip olduğu anlamına gelmemektedir. İşveren vekiline ait olan sorumluluklar, her işveren vekilinin kendi görev ve yetki alanı ile sınırlıdır.<sup>41</sup>

İş sözleşmesinden doğan ve işverenin sahip olduğu haklar arasında, işçiden iş görme edimini talep etme ile işle ilgili emir ve talimat verme hakları bulunmaktadır.<sup>42</sup> İş sözleşmesinden doğan iş görme edimini talep ile emir ve talimatlarda bulunma hakkı her zaman aynı kişiye ait olmayabilir.<sup>43</sup> Temyiz kudretine sahip olmayan kişilerin emir ve talimat verme yetkisinin kanuni temsilcisi tarafından kullanılması ve tüzel kişiliğe sahip işverenlerde tüzel kişi yerine organlar aracılığıyla iradenin kullanılacak olması örnek gösterilebilir. Görüldüğü üzere, işveren adına emir ve talimatları verme ile iş görme edimini talep etme hakkı farklı kişilere ait olmaktadır.<sup>44</sup> Bu tür durumlarda somut ve soyut işveren ayrımı karşımıza çıkmaktadır. Soyut işveren, işçiden iş görme edimini talep etme hakkına sahip olan kişiyi ifade eder iken; somut işveren ise en üst düzeyde emir ve talimat veren kişiyi ifade eder.<sup>45</sup>

Tüzel kişiler, gerçek bir kişiye ait tüm özellikleri taşımadıklarından ötürü kendi adına hareket etme kabiliyetleri bulunmamaktadır. Nitekim tüzel kişilerin fiil ehliyeti ile ilgili “*Tüzel kişinin iradesi, organları aracılığıyla açıklanır. Organlar, hukukî işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar*” hükmü yer almaktadır ( Türk Medeni Kanunu<sup>46</sup> m. 50 ). Soyut ve somut işveren ayrımı tüzel kişi işverende bariz bir şekilde ortadadır. Zira soyut işveren sıfatı şirket tüzel kişiliğine aittir. Tüzel kişi tarafından işçiden iş görmesi talep edilir. Buna karşın işçiye emir ve talimat verme yetkisi ise tüzel kişinin yetkili organına aittir.<sup>47</sup> Dolayısıyla somut işveren sıfatı ise tüzel kişinin yetkili organına aittir. Aynı şekilde bir ticaret şirketi söz konusu olduğunda da işçiden iş görme edimini talep hakkı işveren sıfatıyla ticaret şirketine ait iken; en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi şirketin yetkili organına ait olacaktır. Konumuzu ilgilendirmesi nedeniyle anonim şirketlerde soyut ve somut işveren ayrımına da değinilecektir.

<sup>40</sup> Süzek, s. 189; Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, *İş Hukuku* , Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 248-249.

<sup>41</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 97; Mollamahmutoglu, s. 189.

<sup>42</sup> Senyen- Kaplan, s. 31.

<sup>43</sup> Çelik, s. 41; Senyen-Kaplan, s.31; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 41; Süzek, s. 147.

<sup>44</sup> Senyen-Kaplan, s.32; Çelik, s. 41; Mollamahmutoglu, s. 157.

<sup>45</sup> Senyen-Kaplan, s. 32; Süzek, s 147; Mollamahmutoglu, s. 157.

<sup>46</sup> 08.12.2001 Tarih ve 24607 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>47</sup> Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 41.

### III- Anonim Şirkette İşveren Sıfatı

Anonim şirket, tüzel kişiliğe sahip olan bir ticaret şirkettir ( Türk Ticaret Kanunu<sup>48</sup> ( TTK ) m. 124-125 ). Anonim şirketler, tüzel kişiliğe ait olan esasları bünyesinde taşımaktadır ve faaliyetlerini organları aracılığıyla yürütmektedir. Anonim şirketlerde genel kurul ve yönetim kurulu olmak üzere zorunlu olan iki organ bulunmaktadır.<sup>49</sup> Bunlardan genel kurul şirketin karar alma organı iken; yönetim kurulu şirketin yönetime ve temsile yetkili organdır.<sup>50</sup> Nitekim bu husus “*Anonim şirket yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur.*” denilmek suretiyle ifade edilmiştir ( TTK m. 365 ). Görüldüğü üzere anonim şirket, yönetim kurulu aracılığıyla faaliyetlerini sürdürecektir. Yönetim kurulu tarafından yürütülen iş ve işlemler şirket tüzel kişiliğine ait olacaktır. Bu nedenle şirketin işvereni konumunda hareket eden ve işletme sahibi sıfatını taşıyan yönetim kuruludur.<sup>51</sup> Anonim şirketin yönetiminde yetkili organ olduğundan ötürü şirket tüzel kişiliği adına emir ve talimatları verecek olan organ yönetim kuruludur. Bundan ötürü, soyut işveren sıfatı anonim şirketin kendisine ait olur iken; en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olmayı ifade eden somut işveren sıfatı ise yönetim kuruluna ait olacaktır.<sup>52</sup>

Anonim şirkette dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise somut işveren sıfatı ile işveren vekili sıfatı arasındaki farktır. Yönetim kurulu en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olmasından ötürü şirketin somut işvereni sıfatına; genel müdür, birim müdürü, şef gibi işçi olarak çalışıp işveren adına birtakım yetkileri kullanan kişiler ise işveren vekili sıfatına sahip olacaktır.<sup>53</sup>

Anonim şirketin yönetim kurulu tarafından yönetildiği ve temsil olunduğunu yukarıda belirtmiştik. Ancak şirketin yönetiminin yönetim kurulu tarafından yerine getirilmesi mutlak bir zorunluluk değildir. Zira yönetim kurulunun yönetim yetkisini devredebileceği yasadaki açıkça öngörülmüştür. Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir (TTK m. 367). Buna göre esas sözleşmede hüküm bulunması ve iç yönergenin düzenlenmesi halinde yönetim kurulu yönetim yetkisini devredebilecektir. Yönetim kurulu kanunda

<sup>48</sup> 14.02.2011 Tarih ve 27846 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>49</sup> 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunundan farklı olarak 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu döneminde dış denetim kabul edilmiş ve denetçiler organ olmaktan çıkarılmıştır. Denetçilerin organ sıfatıyla ilgili detaylı bilgi için bkz. Kırca, İsmail/ Şehriali Çelik, Feyzan Hayal/ Manavgat, Çağlar, Anonim Şirketler Hukuku, Ankara, 2013, s. 390 vd.

<sup>50</sup> Poroy, Reha/ Tekinalp, Ünal/ Çamoğlu, Ersin, *Ortaklıklar Hukuku*, Vedat Kitapçılık Basım Yayım, İstanbul, 2019, C. 1, s. 361; Ayhan, Rıza/ Çağlar, Hayrettin/ Özdamar, Mehmet, *Şirketler Hukuku*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2020, s. 300; Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku*, Adalet Basım Yayım, Ankara, 2020, s. 393.

<sup>51</sup> Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 361.

<sup>52</sup> Süzek, s. 149; Tuncay, s. 366.

<sup>53</sup> Tuncay, s. 365; Süzek, s. 149.

belirtildiği üzere yönetim yetkisini kısmen devredebileceği gibi tamamen de devredebilir. Yönetim kurulu, münhasıran kendisine tanınmış olan ve devri mümkün olmayan yönetim yetkileri dışındaki yönetime ilişkin tüm yetkisini devredebilir.<sup>54</sup> Yönetim yetkisi kısmen ya da tamamen bir yönetim kurulu üyesine devrediliyor ise murahhas üyeden; üçüncü bir kişiye devrediliyor ise murahhas müdürden bahsedilir.<sup>55</sup>

Yönetim yetkisi devredilirken bir iç yönerge hazırlanması zorunludur. İşte bu yönergede yer alan bazı önemli hususlar vardır. Bu hususlardan bir tanesi yetki bölüşümünün gösterilmiş olmasıdır. Zira iç yönergede anonim şirket yönetim kurulu başkanının, başkan vekilinin ve üyelerinin münferiden sahip oldukları görev ve yetkiler yer almaktadır. İç yönergede murahhaslara devredilen yönetim yetkilerinin de gösterilmesi hem şirketin yönetimi açısından hem de sorumlulukların tespiti açısından faydalı olacaktır.<sup>56</sup> Yönetim yetkisini devralan kişiler sorumlulukları da devralmış olur.<sup>57</sup> Yönetim kurulunun devredilen yönetim işlerinden dolayı sorumluluğu sona erer. Meğer ki yetkileri devrettikleri kişilerin seçiminde makul özen gösterilmiş olsun. Zira kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi, kanuna dayanarak, başkasına devreden organlar veya kişiler, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hâli hariç, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmaz (TTK m. 553/2). Görüldüğü üzere, yönetim kurulu üyeleri, yönetim yetkisini devrederken makul derecede özen göstermiş ise herhangi bir sorumlulukları olmayacaktır.<sup>58</sup> Yönetim kurulunun sorumluluğuna yol açabilecek olması nedeniyle dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. Yönetim kurulunun devredilemez yetkileri arasında yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi yer almaktadır ( TTK m. 375 ). Bu nedenle yetki devri yapılan kişilerin yönetim yetkilerini kullanırken üst gözetimi yönetim kurulunun sorumluluğundadır. Gözetim yükümlülüğüne aykırı davranışlar, yönetim kurulunun sorumluluğuna yol açabilecektir.<sup>59</sup> Yönetim kurulu ile ilgili olarak burada belirtilen hususlar hukuki sorumluluğa ilişkindir.

Türk Ticaret Kanunu'nda ceza sorumluluğuna ilişkin de bazı suç ve cezaları içeren bir düzenleme yer almaktadır (TTK m. 562). Bu suçlar, muhasebe ve defter kayıtlarında yapılan usulsüzlükleri; şirket kurucularının ve denetçilerinin gerçeğe aykırı beyanlarını; pay sahipleri

<sup>54</sup> Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 382; Pulaşlı, s. 408; Kırca/ Şehriali Çelik/ Manavgat, s. 598.

<sup>55</sup> Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 382.

<sup>56</sup> Pulaşlı, s. 409; Kırca/ Şehriali Çelik/ Manavgat, s. 604.

<sup>57</sup> Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 383.

<sup>58</sup> Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 319-320; Kırca/ Şehriali Çelik/ Manavgat, s. 611-612.

<sup>59</sup> Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 383.

ile yöneticilerin bazı yasaklara aykırı davranışlarını ve pay sahipleri ile üçüncü kişileri yanıltabilecek birtakım fiilleri içermektedir.<sup>60</sup> Türk Ticaret Kanunu'nda yer verilen suçlardan doğan ceza sorumluluğu çalışmamızın kapsamında yer almamaktadır.<sup>61</sup>

#### IV- Anonim Şirket Yönetim Kurulu Başkanı

Anonim şirketlerde yönetim kurulu, her yıl üyeleri arasından bir başkan ve bulunmadığı zamanlarda ona vekalet etmek üzere en az bir başkan vekili seçer (TTK m. 366/1). Anonim şirketin yönetimi ve temsili kural olarak yönetim kuruluna aittir.<sup>62</sup> Yönetim kurulu başkanı ise yönetim kurulunun işleyişini idare etmektedir. Ayrıca sosyal alanlarda şirketi temsil etmektedir.<sup>63</sup> Türk Ticaret Kanunu'nda yönetim kurulu başkanının görevlerine ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmemiştir. İç yönergede yönetim kurulu başkanına görev ve yetkiler tanınabilir.<sup>64</sup>

Yönetim kurulu başkanı, Türk Ticaret Kanunu 366. maddesi gereğince yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmekte olduğu için yukarıda bahsedilen somut işveren sıfatına sahip olan kişilerden birisi olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu nedenle yönetim kurulu başkanının da iş kazasından doğan sorumlulukları bulunabilmektedir.

#### V- Yönetim Kurulu Başkanının Sorumluluğunun Tespiti

Anonim şirketin tüzel kişiliğine sahip olduğuna yukarıda değinilmişti. Tüzel kişiler, suç teşkil eden bir fiilin ancak gerek kişi tarafından işlenebileceği ve fail sıfatının gerçek kişiye ait olabileceği; irade ve hareket bağımsızlıkları bulunmamaları nedeniyle işlememiş oldukları bir fiilin kendilerine isnat edilemeyeceği; iradelerinin bünyelerinde gerçek kişiler tarafından oluşturulduğundan tüzel kişilerin suçlu kişilik olarak görülemeyeceği gibi düşüncelerle suç faili olarak kabul edilemeyecekleri ileri sürülmektedir.<sup>65</sup> Türk Ceza Kanunu'nda<sup>66</sup> (TCK) ceza sorumluluğunun şahsi olduğu, kimsenin başkasının fiillerinden sorumlu tutulamayacağı, tüzel kişilere ceza yaptırımının uygulanamayacağı ifade edilmiştir (TCK m. 20). Görüldüğü üzere tüzel

<sup>60</sup> Doğrusöz, A. Bumin, "Yeni Türk Ticaret Kanununun İhdas Ettiği Suçlar, Cezaları ve Olası Sorunlar", Yaklaşım Dergisi, Y. 2011, S. 228, s. 252.

<sup>61</sup> Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin ceza sorumlulukları ve TTK'de düzenlenen suçlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Üçışık, Güzin/ Çelik, Aydın, *Anonim Ortaklıklar Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, C. 1, s. 591 vd.

<sup>62</sup> Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 300.

<sup>63</sup> Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Adalet Basım Yayım, Ankara, 2018, s. 1253; Kırca/ Şehriali Çelik/ Manavgat, s. 477.

<sup>64</sup> Akdağ Güney, Necla, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s. 80.

<sup>65</sup> Dönmezer, Sulhi/ Erman, Sahir, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, C. 2, 19, İstanbul, 1978, s. 472; Özgenç, İzzet, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 213.

<sup>66</sup> 12.10.2004 Tarih ve 25611 Sayılı Resmî Gazete.

kişilerin suç faili olamayacağı kabul edilmiştir.<sup>67</sup> Tüzel kişiliğe sahip olmalarından ötürü anonim şirketlerin iş kazasından dolayı ceza sorumlulukları bulunmamaktadır. Bu nedenle anonim şirketin faaliyetini yürüten gerçek kişiler iş kazasından doğan ceza sorumluluğuna muhatap olacaktır.

Bir iş kazası meydana geldiğinde anonim şirket yönetim kurulu başkanının hangi hallerde sorumlu olacağını tespit edebilmek için yargı kararları göz önünde tutulmak suretiyle birtakım ilkelerin ortaya konması gerekmektedir.

Anonim şirkette bir iş kazası meydana geldiğinde öncelikle, şirkette yönetime yetkili olan kişilerin ve şirket içerisinde yer alan organizasyon şemasının tespiti gerekir. Nitekim yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda da işletme içerisinde ceza sorumluluğunun tespit edilebilmesi için öncelikle kimlerin yetkili olduklarının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>68</sup> Yönetim kurulu başkanının ceza sorumluluğunun tespiti için organizasyon ağı dikkatle incelenmelidir. Bu hususta iç yönergenin düzenlenmiş olması kolaylık sağlayacaktır. Yukarıda ifade edildiği üzere yönetimin devri söz konusu olduğunda iç yönergenin düzenlenmesi zorunludur. Ancak yönetim devrinin olmadığı hallerde de iç yönergenin düzenlenmesinde fayda vardır. Zira iç yönerge anonim şirketin her düzeydeki yöneticilerinin unvan ve iş kapsamını, yönetim kurulu kararlarının uygulanmasıyla yetkili kişileri göstermektedir.<sup>69</sup> Ayrıca şirkette yer alan organizasyon ağının gerçek durumla örtüşmesi de dikkate alınmalıdır. Çalışmamızın konusu ceza sorumluluğu olduğundan ötürü sırf organizasyon şemasının belirtilmiş olması sorumluluğun doğmasına engel teşkil etmeyecektir.

Yönetim kurulu başkanının şirkette yetkili ve görevli olduğu alan tespit edildikten sonra incelenmesi gereken bir diğer husus işveren vekillerinin sorumluluğudur. Yönetim kurulu tarafından anonim şirkete ait işletme ve işyerlerine atanmış işveren vekilleri ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanları bulunmaktadır. Bir iş kazası meydana geldiğinde

---

<sup>67</sup> Kızılarşlan, Hakan, *Tüzel Kişilere Özgü Koruma ve Güvenlik Tedbirleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 163.

<sup>68</sup> “Öncelikle şirketin sorumlu yetkilisinin kim olduğunun tespit edilmesi yönünden iş yeri yönetim şeması ve söz konusu şirketin suç tarihine ait ticaret sicil kayıtları getirtilip, tüm ilgililerin dinlenilmesi ve bu kişilerin iş yeri ve kaza olayındaki rolleri belirlendikten sonra sanığın şirketteki pozisyonu, görev ve sorumlulukları ile bahse konu şirkette iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma konusunda kim ya da kimlerin yetkili olduğu tespit edilip bu kişiler hakkında dava açılması sağlanıp, olayda sorumluluğu bulunan kişiler ile kusur durumunun tespiti amacıyla gerektiğinde olay yerinde keşif yapıldıktan sonra, iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak kuruldan görüş alınıp sonucuna göre sanığın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiği gözetilmeden, eksik inceleme ile yazılı şekilde beraat kararı verilmesi, kanuna aykırı olup...” Y. 12. CD. E. 2016/6214 K. 2018/2278 T. 28.02.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb> (Erişim Tarihi: 28.03.2020).

<sup>69</sup> Pulaşlı, Hasan, “Anonim Şirketlerde İç Yönerge”, *Legal Hukuk Dergisi*, Y. 2013, S. 125, s. 40.

organizasyon ağında alt birimlerde çalışmakta olan işveren vekillerinin ceza sorumluluğu öncelikle incelenecektir. Uygulamada yönetim kurulu başkanı tarafından işveren vekili ataması yapıldığı da görülmektedir. Böyle bir durumda, yönetim kurulu başkanının ceza sorumluluğu'nun tespiti için başkanın atanış olduğu işveren vekillerinin seçiminde makul zen göstermiş olması ve işveren vekillerini atadıktan sonra denetimlerini yapmış olması göz önünde tutulacaktır. Nitekim yargı kararlarında da yönetim kurulu başkanının sorumluluğu'na gidilebilmesi için işyerine atanış olduğu işveren vekillerinin seçiminde makul özeni göstermesi ve işveren vekillerinin sahip olduğu eğitim ve birikimin göz önünde tutulması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>70</sup>

işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini çalışanları aracılığıyla almaktadır. Şirketin organizasyonunda yer alan işveren vekilleri, işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alacaktır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının atanmış olması Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve yönetim kurulu başkanının her zaman sorumluluğu'nu ortadan kaldırmayacaktır.

Konuyu iki yönüyle ele almak gerekmektedir. Anonim Şirket tarafından işçilerin gerekli teçhizatı ve uygun ortamda güvenli bir Şekilde alışmaları sağlanmakta ise iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının meydana gelen kazadan doğan sorumluluğu öncelikle tespit edilmelidir. Yönetim kurulu başkanı tarafından atanan genel müdür ve birim müdürü gibi işveren vekillerinin ise işin yürütülmesinde iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir Şekilde faaliyetin yürütülmesini sağlamış olmaları ile gözetim ve denetim yükümlülüğüne uygun davranıp davranmadıkları araştırılmalıdır. Yönetim kurulu başkanının sorumluluğu ise bu incelemeler tamamlandıktan sonra ele alınmalıdır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğinde meydana gelen eksiklikler doğrudan Şirket yönetiminin aldığı karar ve uygulamalardan yahut ihmallerden kaynaklanmakta ise bu durumda yönetim kurulu başkanını sorumluluğu ayrıca ve öncelikle incelenecektir. 2014 yılında meydana gelen ve maalesef 301 işçinin ölümüyle sonuçlanan Soma maden kazasında, yönetim kurulu başkanı tarafından üretim arttırılması ve kapasitenin üzerinde üretime zorlanması kararı alınırken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihmal edildiği tespit edilmiştir. Üretim arttırılmasıyla

<sup>70</sup> "dosya içeriğinden fabrikanın boyahane bölümüne müdür olarak atanan ve bir anlamda görev alanı kapsamında kendisine işveren vekili sıfatı verilen ...'in, eğitim durumuna, icra edeceği işin yer aldığı faaliyet konusu ile ilgili yeterli bilgi birikimi ve tecrübesi bulunup bulunmadığına ilişkin herhangi bir tespitini yer almadığının anlaşılması karşısında, ...'in eğitim durumu ve mesleği ile ilgili ayrıntılı araştırma yapılarak, yönetim kurulu tarafından boyahane müdürü olarak atanan ...'in yapacağı işte ehil olup olmadığının, işveren vekili sıfatıyla fabrikanın boyahane bölümünde iş güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığının belirlenmesi suretiyle, sonucuna göre yönetim kurulu başkanı olan sanık ...'in hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi; kanuna aykırı olup..." Y. 12. CD. E. 2016/2870 K. 2018/916 T. 25.01.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>, (Erişim Tarihi: 28. 03. 2020)

beraber iş güvenliği açısından alınması gereken ve maddi açıdan önemli ölçüde yüksek maliyete sahip olan önlemlerin teknik elemanlar tarafından alınması mümkün değildir. Anonim şirkette bu tür kararların alınması üst yönetim ile ilgili olup söz konusu iş kazasında da yetki ve talimat yönetim kurulu başkanına ait olduğundan ötürü konuya ilişkin yerel mahkemede görülen davada yönetim kurulu başkanının ceza sorumluluğu olduğuna hükmedilmiş ve söz konusu karar İzmir Bölge Adliye Mahkemesi tarafından yerinde görülmüştür.<sup>71</sup>

Uygulamada, yönetim kurulu başkanının aynı zamanda murahhas üye sıfatını taşıdığı da görülmektedir. Böyle durumlarda yönetim kurulu başkanının yetki alanı gibi sorumluluk alanı da genişleyecektir. Yönetim kurulu başkanının aynı zamanda yönetim yetkisi kendisine devredilmiş olan murahhas üye olması halinde, somut işveren sıfatı doğrudan yönetim kurulu başkanına ait olacaktır.<sup>72</sup> Bu nedenle iş kazası meydana geldiğinde somut işveren olarak adlandırdığımız ve işveren adına emir ve talimat verme yetkisine sahip kişi olarak yönetim kurulu başkanın ceza sorumluluğu gündeme gelecektir. Yönetim kurulu başkanlarının murahhas üye sıfatıyla şirketi yönettiği durumlarda işveren vekillerinin seçiminde ve faaliyetlerini yürütmesinde özen gösterilmelidir.

Değinmek istediğimiz diğer bir konu ise onursal başkanların şirkette doğacak herhangi bir iş kazasından ceza sorumluluğu olup olmamasıdır. Onursal başkan, uzun süre şirkete hizmet vermiş kişiler arasından manevi amaçlarla yahut şirket adına ticari bir portföy oluşturmak gibi maddi amaçlarla şirketler tarafından seçilen kişidir. Onursal başkanın ceza sorumluluğunun doğmasına fiili yönetim kurulu üyeliği neden olabilir. Fiili organ mevzuatta öngörülen usule uyulmak

<sup>71</sup> "Bizzat yüklenici şirket Soma Kömür işletmeleri A.Ş. yönetim kurulu başkanı sanık... 'ın talep, eğilimi ve talimatı doğrultusunda ocakta mekanizasyona dayalı üretim modelinin oluşturulduğu ve ocağın mevcut ana galeri güzergahı yapısı itibarıyla her türlü mekanik üretim araçlarının istenilen panolara taşınmasında problem yaşanabileceği, nitekim şirket yönetim kurulu toplantısında sanık... 'ın talebi doğrultusunda alınan karar gereğince maden ocağında A panolarına indirilmek istenen mekanik üretim cihazlarının U3 bölgesi 4. Bant boyunun fiziki yapısı nedeniyle gerekli dönüşün aldırılmaması nedeniyle 4. Bant boyunda kulikar yolu açılmış, bu yolun açılması nedeniyle havalandırma açısından bir çeşit "durgun zon" oluşmuş ve 4. Bant boyunun hava akımı değişmiştir. üretim zorlamasından kaynaklandığı anlaşılmış, şirket yönetim kurulu başkanının üretim miktarı ve türüne ilişkin bu tercihlerinin teknik elemanlar tarafından giderilmesi söz konusu olmayıp, bu konular şirketin işleyiş mekanizmasına yönelik önemli maddi sonuçları olan hususlardır ve kararların en üst yönetim yetkisine sahip kişiler tarafından alınması gerekmekte olup Mahkemenin bu yöndeki kusur tespiti ile illiyet bağı bulunduğu yönündeki kabulü Dairemizce de yerinde görülmüştür." İzmir BAm 14. CD. E. 2019/313 K. 2019/1610

T. 18.04.2019 <https://www.uyap.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 28.03.2020).

<sup>72</sup> "Belirtelim ki ticaret şirketlerinde organ bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişi de organ niteliği taşıyabilir ve bu nedenle somut işveren niteliğini haiz olabilir. Bu takdirde, tüzel kişinin iradesi bu kişi-organ tarafından açıklanır. Türk Ticaret Kanunu 367. Maddesi uyarınca anonim şirketi yönetim ve temsil yetkisi kendisine devredilen yönetim kurulu üyesi veya üyeleri kişi organ olarak somut işveren niteliği taşır." Süzek, s. 148. Aynı yönde bkz. Tuncay, s. 366.

suretiyle göreve gelmeyen, resmi olarak görevli olmadığı halde birtakım görevleri ifa eden, şirketi yöneten yahut şirketin iradesine etki eden kimsedir.<sup>73</sup> Anonim şirkette yalnızca şekli olarak organ niteliği taşıyan yöneticiler değil fiili olarak organ faaliyeti yürüten kişiler de sorumluluklar belirlenirken dikkate alınmalıdır.<sup>74</sup>

Onursal başkan şirketin yönetiminde aktif olarak yer almamaktadır. Yalnızca kendi görüşlerini şirket yönetimiyle yetkili olan kişilere sunmaktadır. Nitekim onursal başkan yönetim kurulu toplantılarına katılsa dahi oy hakkı bulunmamaktadır.<sup>75</sup> Ancak onursal başkanın şirket yönetimini sürekli olarak yönlendirmesi ve tıpkı bir yönetim kurulu üyesi gibi hareket etmesi durumu söz konusu olur ise fiili yönetim kurulu üyeliği ortaya çıkabilir.<sup>76</sup> Şirketin üst yönetiminde aktif şekilde katılacak bir onursal başkanın da şirketin organizasyon ağı içerisinde yer aldığı kabul edilmelidir. Böyle bir durumda onursal başkanın da iş kazasından doğan ceza sorumluluğunun araştırılması gerektiği unutulmamalıdır.

## SONUÇ

Anonim şirkete ait işletmede bir iş kazası meydana geldiğinde ceza sorumluluğunun tespit edilebilmesi için öncelikle şirket ve işletme açısından organizasyon ağının belirlenmesi gerekir. Ceza sorumluluğunun tespitinde organizasyon içerisinde inceleme yapılırken en alt birimden üst yönetime kadar yetkili kişiler inceleme altına alınmalıdır. Anonim şirkette yönetimin yönetim kuruluna ait olması nedeniyle somut işveren sıfatıyla sorumluluk yönetim kuruluna aittir. Yönetim kurulunun idare edilmesi ile yetili ve görevli olan kişi ise yönetim kurulu başkanıdır. Bu nedenle yönetim kurulu başkanının da iş kazasından ceza sorumluluğu doğabilmektedir.

Yönetim kurulu başkanının meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için öncelikle başkanın yetki ve görev alanının belirlenmesi gerekir. Anonim şirket içerisinde işveren vekili olarak atanmış kişilerin seçiminde gerekli özenin gösterilmiş olduğu ve çalışanların denetime tabi tutulup tutulmadığının tespit edilmesi gereklidir. Her ne kadar işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yer alsa da şirket açısından maliyeti yüksek olan önemli kararların alınması üst yönetimin iradesindedir. Yönetim kurulu başkanı, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları

<sup>73</sup> Korkut, Emre, *Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s. 202; Kaşak, Esra, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul İle Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 62; Kalender, Emre, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2017, s. 110.

<sup>74</sup> Akdağ Güney, s. 365; Kaşak, s. 61.

<sup>75</sup> Pulaşlı, *Şerh*, s. 1254.

<sup>76</sup> Pulaşlı, *Şerh*, s. 1254.



ile işveren vekilleri tarafından kendisine bildirilen iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri almalıdır. Bu tür önlemlerin göz ardı edilmesi yönetim kurulu başkanlarının da sorumluluğunu doğuracaktır.

## KAYNAKÇA

Akdağ Güney, Necla, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016.

Akın, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2001.

Ayhan, Rıza/ Çağlar, Hayrettin/ Özdamar, Mehmet, *Şirketler Hukuku*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2020.

Bilgili, Fatih/ Demirkapı, Ertan, *Şirketler Hukuku*, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019.

Doğrusöz, A. Bumin, "Yeni Türk Ticaret Kanununun İhdas Ettiği Suçlar, Cezaları ve Olası Sorunlar, Yaklaşım Dergisi, Y. 2011, S. 228.

Dönmezer, Sulhi/ Erman, Sahir, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, C. 2, 19, İstanbul, 1978.

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

Eren, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975.

Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006.

Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020.

Kalender, Emre, *Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Hakkı*, Yetkin Basım Yayım, Ankara, 2017.

Kaşak, Esra, *Anonim Şirketlerde Genel Kurul İle Yönetim Kurulu Arasındaki Yetki Dağılımına İlişkin Temel Esaslar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Kırca, İsmail/ Şehriali Çelik, Feyzan Hayal/ Manavgat, Çağlar, *Anonim Şirketler Hukuku*, Ankara, 2013.

Kızılarşan, Hakan, *Tüzel Kişilere Özgü Koruma ve Güvenlik Tedbirleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Korkut, Emre, *Anonim Şirketlerde İnançlı Yönetim Kurulu Üyeliği*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007.

Mollamahmutoglu, Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Narter, Sami, *İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Hukuki Ve Cezai Sorumluluk*, Ankara, Adalet Basım Yayım, 2017.

Özen, Mustafa, "İş Kazalarında Hukuki, Cezai Ve İdari Sorumluluk", Ankara Barosu Dergisi, S. 2015/2.

Özgenç, İzzet, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Poroy, Reha/ Tekinalp, Ünal/ Çamoğlu, Ersin, *Ortaklıklar Hukuku*, Vedat Kitapçılık Basım Yayım, C.I, İstanbul, 2019.

Pulaşlı, Hasan, "Anonim Şirketlerde İç Yönerge", Legal Hukuk Dergisi, Y. 2013, S. 125.

Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku Şerhi (Şerh)*, Adalet Basım Yayım, Ankara, 2018.

Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku*, Adalet Basım Yayım, Ankara, 2020.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.

Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017.

Tandoğan, Haluk, *Türk Mesuliyet Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010.

Taşkent, Savaş, "İş Kazası Kavramı", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, İstanbul, 2001.

Tekinalp, Ünal, *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, Vedat Kitapçılık Basım Yayım, İstanbul, 2015.

Tuncay, Aziz Can, "Tüzel Kişi İşvereninin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 145-146.

Tuncay, Aziz Can/ Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersler*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019.

*Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 1998, C.1.

Üçışık, Güzin/ Çelik, Aydın, *Anonim Ortaklıklar Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, C. 1.