



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN  
DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU**

**Orkun DÜLGER**

**Yüksek Lisans Tezi**

**KONYA  
Ocak 2023**

İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN  
DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU

Orkun DÜLGER

KTO Karatay Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı  
Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya  
Ocak 2023

## BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.<sup>1</sup>
- Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.<sup>2</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.<sup>34</sup>

<sup>1</sup> MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

<sup>2</sup> MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

<sup>3</sup> MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

<sup>4</sup> MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

25 Ocak 2023

**Orkun DÜLGER**

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemim kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25 Ocak 2023

---

**Orkun DÜLGER**

*Rahmetli Babam Prof. Dr. İbrahim DÜLGER'in aziz hatırasına*

## ÖNSÖZ

Gelişen ekonomik şartlar sonucunda işyeri ve işletme sayısı artmıştır. Buna bağlı olarak işçilerin, eskiye nazaran daha fazla iş kazasına uğrayıp meslek hastalığına yakalanmaları ve bundan doğan sorumluluğun tespiti uygulamada önemli ve güncel bir konu haline gelmiştir. Gelişen iş yürütüm şartlarında işveren ve işveren vekillerinin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine zaman zaman uygun davranmadıkları tespit edilmektedir. Böylelikle çalışma konum ortaya çıkmıştır. İşçinin işin yürütümü esnasında kendisinde meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlandırıcı netice sonucunda, işveren vekilinin sorumluluğunun nasıl ve hangi yöntemlerle tespit edileceği de çalışma konumunun temelini oluşturmuştur. Çalışmamın literatüre katkı sağlamasını dilerim.

Tez çalışmamın bütün aşamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, kıymetli zamanını bana ayıran, tezli yüksek lisans programına ilk başladığımız günden bu yana tezin oluşumunda katkıları büyük olan, kıymetli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Bir babadan öte adeta hayatımda yol gösterici olarak gördüğüm rahmetli babam ceza hukukçusu Prof. Dr. İbrahim DÜLGER, hayatı boyunca bizim daha iyi insan ve hukukçu olmamız için gayret sarf etmiştir. Öğrencisi olma şerefine eriştiğim ve her zaman özlemle andığım rahmetli babam için bana vermiş olduğu emeklerine ufak da olsa karşılık vermek istedim. Canım babamı rahmet ve minnetle anıyorum. Çalışma konusu tezimi onun aziz hatırasına atfediyorum.

Bana ve kardeşime her zaman kol kanat geren, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen annem, Gül Ünzile DÜLGER'e, her zaman yanımda, bana destek olduğuna inandığım kardeşim Av. Konuralp DÜLGER'e, tanıdığım ilk günden bu yana beni kendi oğulları gibi gören, sevgilerini her daim hissettiğim kayınvalidem Gönül ŞAHİN ve kayınpederim İdris ŞAHİN'e, bana bir kız kardeş olan Mine ŞAHİN'e müteşekkirim.

Tez çalışması sürecinde bana ziyadesiyle destek olan, sevgili ortağım Av. Ahmet Emre HORZUM'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında yanımda olup bana destek olan, attığım her adımda başarılı olacağım inancını oluşturan, yaşadığım en kötü zamanlarda dahi beni düşüğüm yerden kaldıran, varlığını her daim yanımda bir güç olarak hissettiğim kıymetli eşim Av. Zeynep DÜLGER'e minnettarım.

25 Ocak 2023

Orkun DÜLGER

## ÖZET

Orkun DÜLGER

İşveren Vekilinin İş Kazası ve Meslek Hastalığından

Doğan Cezai Sorumluluğu

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2023

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonrasında günümüzde gerçek ve tüzel kişi işverenler için yürütümü noktasında alanında gerekli donanıma sahip profesyonel ve deneyim sahibi yardımcı kişilere ihtiyaç duyarlar. Bu kişiler işveren vekilidir. Günümüzde işveren vekili atamaları önemli ölçüde artmıştır. Buna bağlı olarak işveren vekilinin hakları, sorumlulukları ve yükümlülüklerinin tespit edilmesi gerekmiştir. İşveren vekili, işçilere karşı aynı işveren gibi hak ve yükümlülüklerle sahip olmasından dolayı işveren ile birlikte sorumluluğu bulunur. Aynı zamanda işveren vekili, işverene da karşı işyeri ve işletmede bulunan diğer işçiler gibi değerlendirilir.

Günümüzde işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğrama oranı artmıştır. Bundan dolayı yükümlülüğüne uygun davranmayan kusurlu hareket eden failin tespit edilmesi önemlidir. İş bu sebeplerden dolayı çalışma konusunda işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğu çalışılmıştır. İşveren vekili sıfatının ne zaman kazanıldığı ve hüküm ve sonuçları kanun hükümleri ve yargı kararlarıyla belirlenmiştir. Hangi neticelerin iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirileceği çalışmada ortaya konmuştur. İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde kusurunun olup olmadığı eğer kusurunun bulunması durumunda kusur oranının hangi aşamada kaldığı yargı kararları çerçevesinde tartışılmıştır. İşveren vekili yükümlülüklerine önemli ölçüde uygun davranmaması durumunda işçiye karşı bilinçli taksir kapsamında sorumlu olacağı, daha detaylı olan yükümlülüklerle uygun davranmaması durumunda basit taksir kapsamında sorumluluğu olacağı açıklanmıştır. Yeraltı maden işlerinin yürütümlerinde yükümlülüklerle uygun davranmadığının tespit edilmesine rağmen halen eksikliği gidermeden işin yürütümüne devam eden işveren vekilinin olası kast kapsamında cezai sorumluluğunun doğacağı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşveren Vekili, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu.

## ABSTRACT

Orkun DÜLGER

Criminal Liability of the Employer's Attorney arising from  
Occupational Accidents and Occupational Diseases

Master Thesis

Konya, 2023

Following economic and technological developments, today, real and legal employers need professional and experienced professionals who have the necessary equipment and experience in the field at the point of execution of the work. These persons are the employer's attorneys. Today, the number of appointments of employer's attorneys has increased significantly. Accordingly, it is necessary to determine the rights, responsibilities and obligations of the employer's attorney. Since the employer's attorney has the same rights and obligations towards the employees as the employer, the attorney is responsible together with the employer. At the same time, the employer's attorney is considered as other workers in the workplace and enterprise against the employer.

Today, the rate of occupational accidents and occupational diseases has increased. Therefore, it is important to identify the malpractising offender who does not act in accordance with his obligation. For these reasons, the criminal liability of the employer's attorney arising from occupational accidents and occupational diseases has been studied. The time of acquisition of the title of employer's attorney, its provisions and consequences are determined by the provisions of the law and judicial decisions. The study has revealed which results will be considered as occupational accidents and occupational diseases. Whether the employer's attorney is at fault in the occurrence of the physical and psychological damaging incident that may occur in the employee as a result of occupational accident and occupational disease, and if so, at which stage the rate of fault remains within the framework of judicial decisions. It is explained that if the employer's attorney does not comply with his obligations to a significant extent, he will be liable to the employee within the scope of conscious negligence, and if he does not comply with more detailed obligations, he will be liable within the scope of simple negligence. It has been determined that the employer's attorney who continues execution of the work on underground mining operations without correcting a defect that has been detected, will be criminally liable within the scope of probable intent.

**Keywords:** Employer's Attorney, Occupational Accident, Occupational Disease, Criminal Liability Of Employer's Attorney.



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
ETİK BEYAN .....	iii
ÖNSÖZ .....	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
1. GİRİŞ .....	1
2. İŞVEREN VEKİLİ.....	5
2.1. Genel Olarak .....	5
2.1.1. İş Kanunu’nda İşveren Vekili .....	6
2.1.2. Deniz İş Kanunu’nda İşveren Vekili.....	14
2.1.3. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşveren Vekili.....	18
2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda İşveren Vekili.....	21
2.1.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda İşveren Vekili .....	22
2.1.6. Basın İş Kanunu’nda İşveren Vekili .....	23
2.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşveren Vekili Olup Olmadıklarının Tespiti .....	24
2.2. İşveren Vekili Olmanın Unsurları .....	31
2.2.1. İşveren Adına Hareket Etme .....	32
2.2.2. Temsil Yetkisine Sahip Olma .....	38
2.2.3. İşin, İşyeri ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alma .....	48
2.2.4. Temsil ve Yönetimde Sürekli Görev Alma.....	52
2.3. İşveren Vekilliğinin Kazanılması.....	52
2.3.1. İşveren Vekilinin Atanması.....	52
2.3.2. İşveren Vekilliğinin Gerçekleşme Anı.....	56
2.3.3. İşveren Vekilliğinin İspatı.....	56
2.4. İşveren Vekili Olmanın Hüküm ve Sonuçları.....	58

2.4.1.	İşveren Vekilinin Hukuki İşlemlerin Tarafı Olmaması .....	58
2.4.2.	İşveren Vekilinin Hak ve Yetkileri .....	59
2.4.3.	İşveren Vekilinin Yükümlülük ve Sorumlulukları.....	62
2.5.	İşveren Vekilliğinin Sona Ermesi .....	68
2.5.1.	Geri Alma Nedeniyle Sona Erme.....	68
2.5.2.	İşveren Vekilinin İstifası Nedeniyle Sona Erme.....	69
2.5.3.	Temel İlişkinin Ortadan Kalkması Sonucu Sona Erme .....	69
2.5.4.	Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle Sona Erme.....	70
2.5.5.	İşveren Vekilinin Ölüm ve Gaipliği Nedeniyle Sona Erme.....	71
2.5.6.	İşveren Vekilinin Fiil Ehliyeti Kaybetmesi Sonucu Sona Erme.....	72
2.5.7.	İşveren Vekilinin İflas Etmesi Nedeniyle Sona Erme.....	72
2.5.8.	Diğer Nedenlerle Sona Erme .....	73
3.	İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI.....	74
3.1.	İş Kazası Kavramı .....	74
3.1.1.	Genel Olarak .....	74
3.1.2.	Bireysel İş Hukuku Bakımından İş Kazası .....	79
3.1.3.	Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası.....	82
3.1.4.	İş Kazasının Bildirilmesi.....	104
3.1.5.	İş Kazasının Tespiti.....	106
3.1.6.	Ceza Hukuku Bakımından Kaza Kavramı ve İş Kazası.....	106
3.2.	Meslek Hastalığı Kavramı .....	108
3.2.1.	Genel Olarak .....	108
3.2.2.	Meslek Hastalığının Unsurları .....	110
3.2.3.	Meslek Hastalığının Tespiti .....	114
3.2.4.	Meslek Hastalığının Bildirilmesi .....	117
4.	İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU .....	119
4.1.	İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğunun Kaynağı .....	119
4.2.	Cezai Sorumluluk Kapsamında Meydana Gelen Suçlar .....	123
4.2.1.	Kasten Öldürme ve Yaralama .....	123
4.2.2.	Taksirli Öldürme ve Yaralama.....	125
4.2.3.	İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali.....	128
4.3.	İşveren Vekilinin Fail Olarak Sorumluluğu.....	130
4.3.1.	İşveren Vekilinin Fail Olması .....	130

4.3.2.	İsnat Yeteneğini Etkileyen Hâller .....	133
4.4.	Cezai Sorumluluk Oluşturan Suçların Maddî Unsurları .....	139
4.4.1.	Korunan Hukuki Değer .....	139
4.4.2.	Hareket .....	139
4.4.3.	Netice .....	144
4.4.4.	Nedensellik Bağı .....	145
4.4.5.	Hukuka Aykırılık .....	147
4.4.6.	Hukuka Uygunluk Sebepleri .....	147
4.5.	Cezai Sorumluluk Oluşturan Suçların Manevî Unsurları .....	149
4.5.1.	Kast .....	149
4.5.2.	İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kastın Görünümü .....	154
4.5.3.	Taksir.....	155
4.5.4.	İş Kazası ve Meslek Hastalığında Taksirin Görünümü.....	165
4.6.	İşveren Vekilinin Kusur Tespiti .....	170
4.6.1.	Kusur ve Kusurluluk Kavramı .....	170
4.6.2.	Kusur İsnadı .....	171
4.6.3.	İş Kazası ve Meslek Hastalığına Yol Açan Eylemin Tespiti .....	172
4.6.4.	Kusurlu Eylem Meydana Getiren İşveren Vekilinin Tespiti.....	176
4.6.5.	İşveren Vekilinin Kusurunu Tespit Eden Mercii ve Kusurun Bilirkişi İncelemesi Sonucunda Tespiti .....	181
4.6.6.	İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluk Kapsamının Tespiti .....	185
4.6.7.	İşveren Vekili Eyleminin Basit veya Bilinçli Taksir Kapsamında Tespiti.....	190
4.6.8.	İşveren Vekili Eyleminin Olası Kast Kapsamında Tespiti .....	199
4.6.9.	Kamu İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluk Alanının Tespiti .....	203
4.7.	Cezai Hükümler ve Diğer Hususlar .....	205
4.7.1.	Cezanın Belirlenmesi ve Bireyselleştirilmesi .....	205
4.7.2.	Tekerrür.....	206
4.7.3.	Uzlaştırma .....	207
4.7.4.	Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması.....	207
4.7.5.	Cezanın Ertelenmesi.....	209
4.7.6.	Seçenek Yaptırımlar .....	210
4.7.7.	Şikâyetten Vazgeçme .....	211
4.7.8.	Bilirkişi İncelemesi .....	211

5. SONUÇ.....	214
KAYNAKÇA.....	222
ÖZGEÇMİŞ .....	231

## KISALTMALAR DİZİNİ

age.	Adı geçen eser
agm.	Adı geçen makale
agt.	Adı geçen tebliğ
agt.	Adı geçen tez
AYM	Anayasa Mahkemesi
B.A.M.	Bölge Adliye Mahkemesi
BİK	Basın İş Kanunu
bkz.	Bakınız
C.	Cilt
c.	Cümle
C.D.	Ceza Dairesi
C.G.K.	Ceza Genel Kurulu
DİK	Deniz İş Kanunu
dn.	Dipnot
E.	Esas
E.T.	Erişim Tarihi
H.D.	Hukuk Dairesi
H.G.K.	Hukuk Genel Kurulu
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBK	İçtihadı Birleştirme Kararı
İİK	İcra İflas Kanunu
İK	İş Kanunu
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	Karar
KK	Kooperatifler Kanunu
KYOK	Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar
m.	Madde
RG	Resmî Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TTK	Türk Ticaret Kanunu
Uyap	Ulusal Yargı Ağı Projesi
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
Y.	Yıl

## 1. GİRİŞ

İnsanlar geçmişten günümüze kadar hep birlikte yaşamak zorunda kalmışlardır. Bireysel olarak yaşayan insanlar, birlikte yaşayan insanlara göre yaşadıkları sorunları çözmeye hep yetersiz kalmışlardır. Bazı durumlarda da düzenli ve disiplinli şekilde çalışan ve yaşayan insan toplulukları, bireysel ve düzensiz yaşayan insan topluluklarına hâkim olmuşlardır. Ortaya sorun çıktığında sorunun çözümünde belli sistemi bulunan insan toplulukları, bunun üstesinden daha etkin ve hızlı bir şekilde gelebilmişlerdir.

Sanayi devriminden sonra üretim aşamasında, gerçek kişilerin kurmuş oldukları şirketler veya mal toplulukları olarak kurulan şirketler ortaya çıkmıştır. Şirketin yönetim yetkisi kullanılırken kontrol kabiliyetinde aksamalar meydana gelmiştir. Bu durum “işveren vekili” kavramını ortaya çıkartmıştır. Şirket sahipleri, kurmuş oldukları şirketlerin yönetiminde daha etkin rol oynamak için temsil görev ve yetkisi verdiği işveren vekillerini tercih etmişlerdir. İşveren vekillerinin kullanılması şirket içindeki etkinlik unsurunu daha da arttırmakla birlikte kaos ve kargaşanın işyeri ve işletmede işin yürütüm ortamından kalkmasına yardımcı olmuştur.

İş hayatı, süreklilik istemekle birlikte bünyesinde gecikmesinde sakınca yaratacak olayların bulunmasından dolayı etkin ve hızlı ilerlemesi gereken yapıdır. İşverenler, daha çok işyeri ve işletmenin devamını sağlayacak yatırımlar bulmakla meşguldürler. İşverenin işyeri ve işletmenin devamını sağlayacak yatırımlar araması esnasında işyeri ve işletmede işin yürütüm koşullarında aksamalar yaşanacaktır. İşveren tarafından kendisinin işyeri ve işletmede bulunmaması esnasında işin yürütümüne devam edilmesini sağlayan atanmış kişi, işveren vekilidir. Gelişen iş koşullarında işverenlerin işveren vekilline ihtiyaç duymaları bir hayli artmıştır. Uygulamada neredeyse her işyeri ve işletmenin işin yürütümde işveren vekili bulunmasına yol açmıştır. Bu hususta konunun kanunen detaylı olarak ortaya konulması ve sınırlarının çizilmesi gerekliliğini ortaya çıkartmıştır.

İşveren vekili gerek gerçek kişi işveren gerekse de tüzel kişi işveren konumunda olan işverenler açısından işyeri ve işletmeyi en geniş anlamda temsil ve yönetmeye yetkili olan kimsedir. İşçiler ve üçüncü kişiler, aynı işveren ile işlem yaparmış gibi her türlü işlemi işveren vekili ile yapabilirler. İşveren vekilliği, İş Kanunu kapsamında işverenle

kurulmuş olan sürekli yönetiminde bulunma ve işi görme yetkisinin ifade eden özel bir temsil yetkisidir. İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki işleme İş Kanunu hükümlerinin yanı sıra Türk Borçlar Kanunu hükümleri de uygulama alanı bulur.

Sanayileşme adımlarından sonra işyeri ve işletmede işveren vekili görevlendirilmesi sıklığı ortaya çıkmasına ek olarak aynı zamanda işçiler açısından da işyeri ve işletmede iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu zararlandırıcı neticelerde ortaya çıkmıştır. İnsanların bireysel hâlden çıkarak daha disiplinli olarak topluluk hâlinde yaşamasından sonra en önemli sorun üretim olmuştur. Üretim hattının karşılanması için de işyeri ve işletmeler kurulmuştur. İşçiler üretim amacıyla işin yürütümü esnasından iş kazası geçirebilirler. Aynı zamanda işin yürütümünün sürekliliğine bağlı olarak meslek hastalığına da yakalanmaları büyük bir ihtimaldir. İşveren vekili kavramında olduğu gibi hangi olayların iş kazası olduğu ve meslek hastalığı olarak tespit edileceği kanun hükmü hâline getirilmesi gerekliliği her geçen gün artmıştır.

İşçilerin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası normlarla düzenleme altına alınan ve korunan hakları bulunur. Sayılan mevzuatların amaçlarında işyeri ve işletmelerde çalışan işçilerin bedensel ve ruhsal bütünlüğe sahip olmaları ve yaşama haklarının korunması bulunur. Buna bağlı olarak işçinin işin yürütüm koşullarının iyileştirilmesinde işveren ve işveren vekiline kanun kapsamında yükümlülükler getirilmiştir. Türkiye’de de son yıllarda birden fazla mevzuat değişikliğiyle birlikte işyeri ve işletmelerde iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ve etkilerinin azaltılması kültürü oluşturulmaya çalışılmıştır.

Üç bölümden oluşacak olan çalışmanın ilk bölümünde, işveren vekili kavramı tüm hatları ile inceleme altına alınacaktır. Buna göre, kavram olarak işveren vekilinin ortaya konması ile başlayacak olan ilk bölüm, mevzuattaki hükümler çerçevesinde işveren vekilinin hüküm ve sonuçlarının ortaya konması ile devam edecektir. İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinin hukuki statülerinin belirlenmesi bu bölümün önemli konuları arasında bulunacaktır. Daha sonrasında işveren vekilinin unsurlarının detaylı incelenmesine geçilecektir. Devamında işveren vekilinin hakkının kazanılması, hüküm ve neticeleri ve sona ermesi kavramları incelenen altına alınacaktır. Bundan sonra çalışmanın ilk bölümü sonlanacaktır.



Çalışmanın ikinci bölümünde, iş kazası kavramı ortaya konacaktır. Daha sonrasında iş kazasının unsurları inceleme altına alınacaktır. Burada hangi kazaların iş kazası kavramı içerisinde değerlendirildiği, hangilerinin kavram dışında kaldığı doktrin ve Yargıtay kararları ile açıklanacaktır. Daha sonraki alt başlıklarda iş kazasının bildirilmesi ve tespiti ile devam edilecektir. Son olarak ise ceza hukuku kapsamında kaza kavramı değerlendirme altına alınarak iş kazalarının hangi hallerde cezai sorumluluk açısından kaza ve tesadüf kavramları içerisinde değerlendirme altına alınacağı ifade edilecektir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazası ile alakadar hükümler ortaya konulacak olup çalışmada Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazası sayılan hâlleri değerlendirme altına alınarak bunlara bağlanan hüküm ve sonuçlar işveren vekili tarafından sorumluluk kapsamında yargıtay kararları doğrultusunda aydınlatılmaya çalışılacaktır. İliyet bağının işveren vekili açısından kusur atfedilmesi için değerlendirilmesi çalışmada önemli kısımlardan birisi olacaktır.

İkinci bölümde iş kazasından sonra meslek hastalığı kavramı ortaya konacaktır. Meslek hastalığının unsurlarının açıklanmasının ardından bildirilmesi ve tespit edilmesi ile konu incelemeye devam edilecektir. İş kazası incelemesinde olduğu gibi Yargıtay kararlarının meslek hastalıkları açısından yorumlanması çalışmada büyük yer kaplayacaktır. İş kazası ile meslek hastalığının farkları tartışma konusu olarak incelenecek olan diğer önemli hususlar arasında olacaktır. Çalışmanın ikinci bölümü bu şekilde son bulacaktır.

Çalışmanın son ve en önemli bölümü olan üçüncü bölümde, işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğundan bahsedilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hukukunda kanunla belirlenen yükümlülüklerle uygun hareket edilmemesi sonucunda işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zarardan dolayı işveren vekilinin cezai anlamda sorumluluğunun hangi aşamada olacağı tartışılacak olup işveren vekiline hangi durumlarda kusur atfedileceği ortaya konacaktır. İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun tespiti ve hangi anlamda sorumlu olacağının tespiti hakkındaki incelemelerde ceza hukuku kaynaklarından da faydalanılacaktır. Konu incelenirken Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarından da yararlanılacaktır. Çalışma konumuzun alanı daha çok uygulamada verilen kararlar çerçevesinde şekillendiği verilen kararların doktrin ve İş Hukuku Mevzuatı hükümleri bakımından tartışılması yapılacaktır.

İşveren vekilinin işçide iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşacak olan bedensel ve ruhsal zarardan hangi düzeyde sorumlu olduğunun tespiti inceleme altına alınacaktır. Hangi işveren vekilinin cezai anlamda kusur atfedilecek fail olacağına tespitinde nelerden ne şekilde yararlanılması gerekliliği tartışılacak olan diğer önemli husus olacaktır.

İşveren vekilinin işçide oluşacak olan bedensel ve ruhsal zarardan cezai sorumluluğu açısından sorumluluk altına girmesi için işyeri ve işletmedeki görev ve yetki kapsamının neler olduğu işçinin deneyim ve tecrübesinin cezai anlamda sorumluluk kararı verilirken mahkeme tarafından ne anlam ifade ettiği harcama ve denetleme yetkisi bulunmayan işveren vekilinin hangi aşamada sorumluluğunun bulunacağı hususları inceleme altına alınacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığında meydana gelecek suçlar insan öldürme ve yaralama ve iş ve çalışma hürriyetinin ihlalidir. Anılan suçların meydana gelmesi için maddi ve manevi unsurları her suç için ayrı ayrı inceleme altına alınacaktır. İşveren vekilinin işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan hangi aşamada sorumlu olacağı açıklanacak olan önemli konular arasında yer alacaktır.

Çalışmanın en önemli ve literatüre katkısının üst seviyede olacağı tahmin edilen kısmı işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı sorumluluk düzeyinin nasıl, ne şekil ve nelerden yararlanılarak yapılacağı ayrı ayrı inceleme altına alınacaktır. Her konu kapsamında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesinin konu ile alakadar kararlarından yararlanılacak olup kararların doktrin ve kanun hükümleri çerçevesinde tahlili yapılacaktır. Bu hususların sırasıyla tamamlanmasından sonra çalışmaya son verilecektir.

## 2. İŞVEREN VEKİLİ

### 2.1. Genel Olarak

Sanayi devriminden günümüze kadar gelen dönemlerde işyerleri ve işletmeler eskiye nazaran daha büyümüştür. İşverenler tarafından işyeri ve işletmelerinin bütününe sevk ve idare etmeleri zorlaşmıştır<sup>1</sup>. Büyük çaplı işyeri ve işletmelerde işverenler, daha çok işletmenin devamını sağlayacak yatırımlar yapma ve yeni iş kollarına geçiş sağlamanın planlarını kurmuşlardır. İşbu planları ve yatırım arama eylemlerini gerçekleştirirken işverenler, işyeri ve işletmelerinin iç işleyişlerini gereği gibi yerine getirmekte zorlanmışlardır. İşverenler, işyerleri ve işletmelerinin bütününe sevk ve idare etmek için konusunda uzman ve deneyimli yardımcı kişilere ihtiyaç duymuşlardır<sup>2</sup>. İşverenler, ortaya çıkan yardımcı kişi ihtiyaçlarını karşılamak için işin, işyerinin ve işletmenin bütününe sevk ve idare edecek alanında profesyonelleşmiş ve uzmanlaşmış kişileri istihdam etmişlerdir. İşveren vekili kavramı işverenler tarafından ihtiyaç anlarında atanmasından sonra ortaya çıkmıştır<sup>3</sup>.

İşveren vekili, 4857 sayılı İş Kanunu'nda<sup>4</sup> işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden kişi olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>5</sup> işveren vekili, işveren ad ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetiminde görev yapan kimseler olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda<sup>6</sup> işveren vekili, işveren adına hareket etmekle beraber işin ve işyerinin belli bir bölümünde görev alan kişi olarak tanımlanmıştır<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Süzek, S. (2022). *İş Hukuku*, (22. Bs), Beta Yayınevi, 186; Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku* (26. Bs), Seçkin Yayınevi, 20; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, (6. Bs), Lykeion Yayınları, 48; Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri* (35. Bs), Beta Yayınevi, 51.

<sup>2</sup> Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. Bs), Seçkin Yayıncılık, 70; Şakar, M. (2022). *İş Hukuku Uygulaması* (13. Bs), Beta Yayınevi, 39-40.

<sup>3</sup> Başbuğ, A., Bodur Yücel, M. (2021). *İş Hukuku* (6. Bs), Beta Yayınevi, 68.

<sup>4</sup> R.G. (2003, 10 Haziran). No: 25134.

<sup>5</sup> R.G. (2006, 16 Haziran). No: 26200.

<sup>6</sup> R.G. (2012, 30 Haziran). No: 28339.

<sup>7</sup> Erdoğan, Ç. (2016). *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu* (1. Bs), Yetkin Yayınları, 11.

İşveren vekili, İş Kanunu'nda diğer kanunlardan farklı olarak detaylı maddeler ile hüküm altına alınmıştır. Kanunlar arasındaki tanımlardaki farklılıklar, İş Hukuku kanunlarının amaçlarının birbirlerinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır<sup>8</sup>. İşveren vekilinin temsil fonksiyonu sıradan bir temsil kabiliyeti değildir. İşveren adına, ilgili hukuki işlemlere imza atmakla beraber işin, işyerinin ve işletmenin bütününün sevk ve idaresini yerine getiren kişidir. Bu yetki ve görevlerinden dolayı işveren vekili işyeri ve işletmede çalışan diğer işçilerden daha önemli bir yere sahiptir. İş Kanunu kapsamında işveren vekilinin yönetim yetkisinin hangi aşamada ve düzeyde olduğunun bir önemi yoktur<sup>9</sup>. İşveren vekili statüsünün kazanılmasında işin, işyerinin ve işletmenin belli bir kısmında işveren adına hareket ederek işlem ve eylemde bulunması halinde aranmıştır<sup>10</sup>. Bu durumun sebebi, işveren vekilinin görev alanı ne olursa olsun işverenin iradesini yansıtmaya hakkının bulunmasıdır. İşveren vekilinin yönetim yetkisi ile yapmış olduğu işlem kendisinin nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğurmayarak işveren nam ve hesabında gerçekleşir. İşveren vekili tarafından meydana getirilen eylem ve işlemler başka herhangi bir hukuki işleme gerek olmadan işveren nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğuran işlemlerdir<sup>11</sup>.

#### 2.1.1. İş Kanunu'nda İşveren Vekili

##### 2.1.1.1. İş Kanunu Madde 2 Kapsamında İşveren Vekili

İşveren vekili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. ve 18. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu 2. maddesinin 4. fıkrası: “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*” şeklindedir. Yeni İş Kanunu hükmünde eski İş Kanunu'ndan farklı olarak

---

<sup>8</sup> Andaç, F. (2018). *İş Hukuku* (1. Bs), Legal Yayınevi, 81; Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt* (1. Bs), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 25.

<sup>9</sup> Ören, K. (2019). *Bireysel ve Toplu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bs), Nobel Yayınevi, 41-42.

<sup>10</sup> Yılmaz, H. (2012). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği* (1. Bs), Seçkin Yayınevi, 24; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 48; Günay, C. İ. (2023). *İş Kanunu Şerhi*, (5. Bs), Yetkin Yayınları, 89; Süzek, 186; Sümer, 20.

<sup>11</sup> Senyen Kaplan, E. T. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (11. Bs), Gazi Kitabevi, 55; Tunçomağ, K., Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. Bs), Beta Yayınevi, 62; Erdoğan, 12.

tanıma “işletme” kavramı eklenmiştir<sup>12</sup>. Ancak bu durum işveren vekilinin kazanılması unsurlarında herhangi bir değişiklik meydana getirmemiştir<sup>13</sup>.

İşveren adına hareket etmeden anlaşılması gereken husus, işveren adına işveren vekili tarafından temsil edilme yetkisidir. Buna göre işveren vekilinin, işveren tarafından üçüncü kişilere karşı kendisinin temsil edilmesi kabiliyeti ile yetkilendirilmesi gerekir<sup>14</sup>. İşveren vekili, temsil yetkisi kapsamında yaptığı hukuki işlemler ile işvereni alacaklı veya borçlu konumuna sokar. İşveren açısından düzenlenen yükümlülükler, işveren vekiline de uygulanır<sup>15</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken husus işveren vekilinin yükümlülükleri işverenden farklı olarak temsil etme hükümlerine göre değerlendirilmesi gerekir.

İşveren vekilinin işveren adına hareket etme unsurunda, işveren ile arasındaki temsil yetkisinin doğrudan doğruya temsil yetkisi bulunması gerekir. Eğer temsil yetkisi doğrudan doğruya olarak kullanılamıyorsa, yani işveren vekili tarafından yapılan hukuki işlemler direkt olarak başka hiçbir hukuki işleme gerek kalmaksızın hüküm ve sonuç doğurmuyorsa artık yetkilendirilen işveren vekili, İş Kanunu kapsamında işveren vekili olarak tanımlanmayacaktır. Buna bağlı olarak işveren vekilinin yaptığı işlem ve eylemler kanunen işveren vekili tarafından meydana getirilen işlem ve eylem hükümlerine tabi olmaktan çıkar<sup>16</sup>. İşveren tarafından işveren vekiline temsil yetkisi genellikle sözleşme ile verilmektedir. Sözleşme serbestisi gereği temsil yetkisi, taraflar arasında sözlü olarak bile verebilir. Sözleşme ile yetkinin verildiğinin ispatında taraflar arasında akdedilen sözleşme ve bu sözleşmenin ilgili hükümlerinden faydalanılacaktır. İşveren ve işveren vekili arasında sözleşme gibi yazılı belge bulunmadan verilen temsil yetkisinde ispat unsurunda dikkat edilmesi gereken husus, işveren vekiline temsil yetkisinin verildiğinin sözlü olarak işin, işyerinin ve işletmenin içerisinde bulunan işçilere veya ilgili diğer

---

<sup>12</sup> Güven, E., Aydın, U. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (6. Bs), Nisan Kitapevi Yayınları, 38; Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2022). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (4. Bs), On İki Levha Yayınları, 83.

<sup>13</sup> Kılıçoğlu, M. (2018). *İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk* (1. Bs), Bilge Yayınevi, 28.

<sup>14</sup> Süzek, 186; Soysal Arslan, Ç. (2010). *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, T.C. Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 28.

<sup>15</sup> Süzek, 186; Soysal, 28; Yılmaz, 24; Güven, 38.

<sup>16</sup> Yılmaz, 24; Güven, 38; Kılıçoğlu, 28; Süzek, 186; Soysal, 28.

üçüncü kişilere duyurulmasıdır<sup>17</sup>. İşveren vekilinin işvereni temsil yetkisinin bulunduğu diğer bir ispat aracı da işveren vekilinin yaptığı işlem ve eylemlere karşı, işverenin susması ve devam eden zamanlarda işveren vekili tarafından meydana getirilen işlem ve eylemleri kendi nam ve hesabında kabul etmesidir. Her üç durumda da işveren vekili olarak işveren tarafından kendisine temsil yetkisi verildiğinin ispatı ortaya çıkar. Bu üç durumdan herhangi biri veya daha fazlası ile ispatlanan durumlarda eylem ve işlemi yerine getiren işveren vekili, İş Kanunu kapsamında işveren vekili olarak kabul edilip hüküm ve sonuç doğurur<sup>18</sup>.

İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin temelini iş sözleşmesi oluşturabileceği gibi vekalet sözleşmesi de oluşturabilecektir<sup>19</sup>. Bundan dolayı işveren ve işveren vekili arasındaki hukuki bağın her somut olay için detaylı şekilde araştırılması gerekir. İşveren vekili yerine getireceği hukuki işlem ve eylemlerde, işveren tarafından verilen yetki sınırlarına uymak zorundadır. İşveren vekilinin görev ve yetkisinin kapsamını işveren yine tek taraflı irade beyanıyla kendisi belirler. İşveren vekili, sadece görev ve yetki tanımında gösterilen işlemleri işveren adına yerine getirebilir. İşveren vekilinin yetki ve görevi kapsamında kalan işlemlerden doğan hak ve yükümlülükler işveren nam ve hesabında sonuç doğurur. İşveren vekili tarafından görev ve yetki kapsamı dışında olan işlemlerin meydana getirilmesi durumunda konu yetkisiz temsil kapsamında kalır. Bu gibi durumlarda işveren, işveren vekilinin yetki aşımıyla yapılan işlemleri kabul etmesi durumunda artık işveren vekili tarafından yapılan işlemler işveren açısından yetki kapsamında kalan hukuki eylem ve işlemler gibi hüküm ve sonuç doğurur<sup>20</sup>. İşveren, işveren vekili tarafından yetki ve görev kapsamı dışında kalan işlemleri kabul etmemesi durumunda işveren vekili tarafından meydana getirilen işlemler işveren nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğurmayacak olup işveren vekilinin kendi nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğurur.

İşveren vekiline verilen temsil yetkisi, güvene bağlı ve tek taraflı bir işlem olmasından dolayı işveren tarafından her zaman yetki ve görevinde sınırlama yapılabilmekle beraber

---

<sup>17</sup> Sümer, 21; Süzek, 186; Yılmaz, 25; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52.

<sup>18</sup> Sümer, 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Güven, Aydın, 30.

<sup>19</sup> Soysal, 29; Yılmaz, 25; Kılıçoğlu, 28; Senyen Kaplan, 55.

<sup>20</sup> Sümer, 21; Soysal, 30; Demir, 25; Ören, 42; Ekmekçi, Yiğit, 83.

verilen görev ve yetki temsili tamamen geri de alınabilir. İşveren tarafından temsil yetkisi tamamen geri alınmasından sonra işveren vekilinin işvereni temsil sıfatı ortadan kalkar<sup>21</sup>.

İşveren tarafından verilecek temsil yetkisi sonucunda işverenin yükümlülükleri de temsil yetkisinin kapsam ve sınırı düzeyince işveren vekiline geçer. Ancak işveren vekilinin sorumluluğu temsil yetkisinin kapsamı ve görev alanı ile sınırlıdır<sup>22</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken husus işveren tarafından verilen temsil kabiliyetinin iş sözleşmesi kapsamında verilmesi durumunda, artık işveren vekilinin iş sözleşmesi gereği hak talep edebilecek olmasıdır. Başka bir ifadeyle işveren vekili, işverene karşı iş hukuku kapsamında işçi olarak değerlendirilir. Aynı zamanda işveren vekilinin temsil kabiliyetine sahip olmasından dolayı işyeri ve işletmede bulunan işçilere karşı işveren gibi yükümlülükleri bulunur<sup>23</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki işveren vekiline yetki ve görevleri her zaman iş sözleşmesi kapsamında verilmez. Yetki ve görevin iş sözleşmesi kapsamında verilmemesi durumlarında işveren vekilinin, işveren ve işçilere karşı yükümlülükleri ve hakları bulunur.

İşveren vekilinden bahsedebilmek için bir diğer şart, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekir. İşveren vekili sadece temsil yetkisi ile donatılması onun işveren vekili olarak değerlendirilmesi için yeterli değildir. İşveren tarafından verilen temsil yetkisinin hüküm ve sonuç doğurması için vekilin işçilere karşı işveren gibi yönetim yetkisinin bulunması gerekir. İşveren vekili, işin, işyerinin ve işletmenin hangi bölümünde olursa olsun işçilere karşı yönetim yetkisinin bulunması gerekir<sup>24</sup>. İşveren vekili, işi yerine getiren kişi olmayıp işçileri yöneten pozisyonunda olmasından dolayı işyeri ve işletmelerde bulunan diğer işçilerden ayrılır. Aynı zamanda işveren vekili, işçilerin yönetimleri esnasında kendi adına işlem ve eylem de bulunmamasından dolayı işverenden de ayrılır. Dolayısıyla işveren vekili işçi ve işveren arasında bir konumdadır<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Yılmaz, 25; Süzek, 186; Ören, 42; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52.

<sup>22</sup> Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Yılmaz, 24.

<sup>23</sup> Erdoğan, 30; Yılmaz, 26; Süzek, 186; Sümer, 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Yılmaz, 24; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Ekmekçi, Yiğit, 83.

<sup>24</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Süzek, 186; Yılmaz, 26.

<sup>25</sup> Süzek, 186; Yılmaz, 26; Erdoğan, 31; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49.

İşveren vekili sadece gerçek kişiler arasından seçilebilecektir. Tüzel kişiler işveren vekili olarak atanamayacaklardır<sup>26</sup>.

#### 2.1.1.2. İş Kanunu Madde 18 Kapsamında İşveren Vekili

İş Kanunu 18. maddesi iş güvencesi hükümlerini düzenleyen maddedir. İş hukukuna iş güvencesi kavramı, 4773 sayılı Kanun ile değişik 1475 sayılı İş Kanunu'nun<sup>27</sup> 13/A maddesi ile girmiştir<sup>28</sup>. Anılan kanun maddesinde işletmenin bütünü sevk ve idare eden ve işyerinin bütünü sevk ve idare edip aynı zamanda işçi işe alıp işçi işten çıkartma yetkisi bulunan işveren vekilini iş güvencesi kapsamı dışında tutmuştur. Hükmün getirilmesindeki amaç, işverenler tarafından işyerinin ve işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilini işten çıkarttıkları zaman anılan maddeye göre iş güvencesi kapsamında tekrardan dava yoluyla işyeri ve işletmeye dönmelerinin engellenme istediğidir. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili, İşverene karşı işverenin diğer işçilerinden ve diğer işveren vekillerinden daha yakın olmasından dolayı işten çıkartılma iradesinin mutlak olarak yerine getirilmesi istenmektedir<sup>29</sup>. Yargıtayın işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olmadığına dair kararları bulunur<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Süzek, 186; Yılmaz, 26; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Ekmekçi, Yiğit, 83.

<sup>27</sup> R.G. (1971, 1 Eylül). No: 13943.

<sup>28</sup> Sümer, 21; Erdoğan, 32; Soysal, 34; Yılmaz, 26; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52.

<sup>29</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Kılıçoğlu, M., Şenocak K. (2007). *İş Güvencesi Hukuku* (1. Bs), Legal Yayıncılık, 74; Sümer, 21; Erdoğan, 32; Yılmaz, 26; Soysal, 34.

<sup>30</sup> Yargıtay 9. H.D. (2006, 30 Ekim). E. 2006/19164, K. 2006/28676; "...Davacının genel müdür olarak görev yaptığı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmamaktadır. Genel müdür işveren vekili olduğundan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi hükümleri kapsamına girmez." Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021; Yargıtay 9. H.D. (2004, 27 Aralık). E. 2004/28934, K. 2004/29711; "...Dosya içerisinde mevcut görev tanımı belgesine de davacının işyerinde görevinin "teknik başkan" olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işyerinde işçi alma ve çıkarma vs. gibi görevlerinden bahsedilmemiştir. Keza dosya içerisinde davalı yönetimini gösteren belgede de davacının sıfatı teknik müdür olarak gösterilmiştir. Bu durumda davacının 4857 sayılı Kanunun 18/son maddesinde açıklandığı gibi bir işveren vekili olmadığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ve tarafların delillerinin toplanıp işin esasına girilerek sonuçlandırılması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir." Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021; Yargıtay 9. H.D. (2006, 27 Şubat). E. 2006/1704, K. 2006/4748, Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021; Yargıtay 9. H.D. (2003, 11 Aralık). E. 2003/20222, K. 2003/20604, Erişim Adresi: www.sinerji.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021.



Yargıtay kararlarında<sup>31</sup> işveren vekilinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı sıfatının olması hâlinde iş güvencesi kapsamı dışında kalan işveren vekilleri arasında olup olmadıkları her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Buna göre, işveren vekili olan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının iş güvencesi hükümlerinin dışına çıkartılması için işveren tarafından temsil yetkisi verilip verilmediği, temsil yetkisinin verildiği durumlarda işveren vekilinin işletmenin bütününe sevk ve idare edip etmediğine dikkat edilmesi gerektiğine ilişkin belirlemelerde bulunmuştur.

İşveren vekilinin işletmenin bütününe sevk ve idare ettiğinin ispatında şirket içi çalışanların ve şirket dışı müşterilerin tanıklıkları, işletme kapsamında imza sirküleri ve sözleşmeler gibi yazılı delillerin kullanılabilmesi yargıtay kararında belirlenmiştir<sup>32</sup>.

İş Kanunu 18. maddesinin son fıkrasında ayrıca işyerinin bütününe sevk ve idare edip bununla beraber işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisine sahip işveren vekilini de iş güvencesi kapsamı dışında tutmuştur. Buna göre ikinci fıkrada bulunan her iki şartı taşıyan işveren vekili iş güvencesi kapsamı dışında kalır. Kanundaki hükmün amacı, görev ve yetki tanımı diğer işçilere ve işveren vekillerine göre daha fazla olan ve işverene daha yakın pozisyonda çalışan işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında bulunmadan işveren ile işveren vekili arasında bozulan ilişkinin kanun hükmü gereği düzeltilmesinin istenmemesidir<sup>33</sup>.

İş Kanunu madde 18/2 fıkrası kapsamındaki işveren vekiline örnek olarak, bir işletmede genel müdür olan kişi gösterilebilir. Bu kişinin işyerinin bütününe sevk ve idare etme

---

<sup>31</sup> Yargıtay 9. H.D. (2009, 27 Nisan). E. 2008/27930, K. 2009/11600; “...İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.” Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021.

<sup>32</sup> Yargıtay 9. H.D. (2009, 2 Mart). E. 2008/16621, K. 2009/5561; Yargıtay 9. H.D. (2008, 4 Nisan). E. 2007/29740, K. 2008/7437; “...Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının işvereni yönetim kurulu üyeleriyle birlikte tek ya da müştereken temsil etmek üzere imza yetkisi bulunmaktadır. Dosya içeriğine göre zaman zaman genel müdürün yokluğunda tüm yetkileri kullanmak üzere kendisine vekalet verildiği, iç yazışmalarda adının merkez tesisin işveren vekili olarak geçtiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işveren vekili sıfatı olduğu, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı dikkate alınarak davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.” Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021.

<sup>33</sup> Süzek, 186; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Yılmaz, 26; Günay, 647; Erdoğan, 36.

yetkisine sahip olduğu şüphesizdir. Ancak vekilin güvence kapsamı dışında kalması için işyeri için işçi işe alımı yapma ve işyerinden işçi çıkartma işlemini yapıp yapamadığına dikkat edilmesi gerekir. İşletmenin bütününe sevk ve idare etmeyen veya işyerinin bütününe sevk ve idare etmemekle birlikte işçi işe alıp işten çıkartma yetkisi bulunmayan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır<sup>34</sup>. İşveren vekilinin, salt olarak genel müdür olması İK madde 2'ye göre işveren vekili olmasını sağlar. Ancak işveren vekili İK madde 18 de hüküm altına alınan her iki şartı da sağlamaması durumunda iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. Örnek olarak işyerinde işe alma ve işten çıkartma yetkisine sahip, personel işleri müdürleri madde 18 kapsamında iş güvencesi hükümleri dışında tutulan işveren vekilleri arasında değildir. Bunun sebebi personel işleri müdürleri, işyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisine sahip olmamalarıdır. Personel daire müdürleri de iş güvencesi kapsamı içinde olup iş güvencesi hükümleri kapsamında haklardan yararlanır<sup>35</sup>.

Uygulamada işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili; şantiye şefi, ustabaşı, fabrika müdürü, üretim müdürü, mağaza müdürü, pazarlama müdürü ve satış müdürü vb. gibi isimler altında kendisini gösterir. İşveren vekili için uygulama olanağı olan bütün hükümler işveren vekili yardımcısı için de uygulanır<sup>36</sup>. Buna göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekil yardımcısı da işveren vekili gibi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

İşveren vekilinin işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisinin kendisinde bulunup bulunmadığı her somut olayda tespit edilmesi gereken husustur. Öyle ki her işveren vekili işçiyi işe alıp işten çıkartma yetki ve görevi ile donatılmamış olabilir. İşveren vekilinin, sadece kendisine yetki ve görev devri yapılmış olması onda işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisinin bulunduğu anlamına gelmez<sup>37</sup>. İşveren vekilinin anılan şekilde yetki ve görevinin olduğu iddia edilmesi durumunda yetkinin ve görevin kendisine işveren tarafından verildiğinin tanık veya yazılı deliller ile kanıtlanması gerekir<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Soysal, 44; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21.

<sup>35</sup> Günay, 647; Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Ekmekçi, Yiğit, 83.

<sup>36</sup> Sümer, 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Yılmaz, 26; Erdoğan, 36.

<sup>37</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21.

<sup>38</sup> Soysal, 51; Erdoğan, 42; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 53; Sümer, 21.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili açısından işçiyi işe alım ve işten çıkartma yetkisinin olup olmadığının araştırılmasına gerek yoktur. Zaten bu yetkinin kendisinde var olduğu kabul edilir. Bu durumun aksini iddia eden tarafın bu iddiasını kanıtlaması gerekir. Aksini iddia eden kişinin iddiasını ispat etmesi durumunda, İş Kanunu madde 18 kapsamında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili, iş güvencesi kapsamı dışında kalır<sup>39</sup>. Uygulamada işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdürlere işçileri işe alım ve işten çıkartma için yetki verilmediği görülmektedir. Bu yetki genellikle yönetim kurulunda veya başka bir işveren vekilinde bulunur. Her ne kadar genel müdürlerin işçileri işe alıp işten çıkartma yetkisi bulunmasa da işletmenin bütününe sevk ve idare ettiklerinden genel müdürler de iş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadır<sup>40</sup>.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olan genel müdür ve yönetim kurulu üyelerinin iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında olduğu aşıkardır<sup>41</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken diğer husus işçilerin işten çıkartılması veya işe alınması için sadece usulen imza atan kişilerin hukuki durumlarının ne olduğu sorunudur. Genel müdür ve yönetim kurulu tarafından alınan kararlara sadece usulen imza atan personel müdürünü de iş güvencesi kapsamı içerisinde yer alması gerekir<sup>42</sup>. Yargıtay bir kararında, genel müdürü işletmenin bütününe sevk ve idare eden bir işveren vekili olduğunu, genel müdür yardımcılarının da bu statüde olduğunu, işletmenin bütününe sevk ve idare etmeyen diğer kademelerdeki işveren vekillerinin de yönetim kurulu üyesi olması ve üst düzey yöneticilik yapmasının iş güvencesi kapsamının yararlanmamasına sebep teşkil etmediğini belirtmiştir. Davacının da şirketi hukuki anlamda temsil eden bir diğer kişi olmasının bu sonuca herhangi bir etkisinin olmayacağına dair karar vermiştir<sup>43</sup>. Dikkat edilmesi gereken husus adı ne olursa olsun kendisinden daha üst makamdan izin alarak işçinin çalışmasını sonlandıran veya işe alan konumda bulunulması hâlinde işveren

---

<sup>39</sup> Sümer, 21; Soysal, 51; Erdoğan, 42; Yılmaz, 26; Ekmekçi, Yiğit, 83.

<sup>40</sup> Yılmaz, 26; Soysal, 52; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21; Süzek, 186.

<sup>41</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21; Bilgili, A. (2005). *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları* (2. Bs), Karahan Kitabevi, 40.

<sup>42</sup> Bilgili, 40; Sümer, 21; Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49.

<sup>43</sup> Yargıtay 9. H.D. (2006, 27 Şubat). E. 2006/1704, K. 2006/4748, Erişim Adresi: [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), Erişim Tarihi: 31/08/2021.

vekilinin iş güvencesi kapsamında değerlendirilerek işe iade davalarında kendilerinin davalarının kabulüne karar verilmiştir<sup>44</sup>.

İşveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmadığının tespitinde madde 18 hükmünün uygulanması sözleşmesinin feshedilmesi anında ortaya çıkar. Feshin yapıldığı zamanda madde 18 hükmünde bulunan şartlara uygun görev ve yetki kapsamı bulunan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar. İK Madde 18’de sayılan şartların sözleşmenin feshi anında kendisinde bulunmaması durumunda işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak olup işverene karşı işe iade davası açabilir<sup>45</sup>.

İşverenin irade açıklamalarının zamanına da dikkat edilmesi gerekir. Buna göre, işveren, bir işçisini veya işveren vekilini madde 18 kapsamındaki şartlara haiz işveren vekili olarak yetki ve görevlendirmesinin ardından kısa bir süre sonra işçiyi veya işveren vekilini işten çıkartması durumunda işçinin veya işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı kabul edilemez<sup>46</sup>. Bu gibi hâllerde işçi lehine yorum ilkesi gereği işçinin veya işveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerekir. Bunun sonucunda işverene karşı hem işçi hem de işveren vekili işe iade davası açabileceklerdir<sup>47</sup>.

### 2.1.2. Deniz İş Kanunu’nda İşveren Vekili

İşveren vekilinin, İş Hukuku Mevzuatında İş Kanunu’ndan başka kanunlarda da tanımı yapılmıştır. Deniz İş Kanunu da bu kanunlardan birisidir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>48</sup> madde 2/A’ya göre, bir geminin sahibi veya kendisinin maliki olmayan bir gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kişiyi işveren olarak tanımlamıştır. Bu tanımda dikkat edilmesi gereken husus geminin işletilmesi kavramıdır. Unsur olarak geminin işletilmesi, işveren

---

<sup>44</sup> Bilgili, 41; Yılmaz, 26; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Soysal, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49.

<sup>45</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Bilgili, 41; Yılmaz, 26; Soysal, 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49.

<sup>46</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Sümer, 21; Yılmaz, 26; Bilgili, 41.

<sup>47</sup> Sümer, 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52.

<sup>48</sup> R.G. (1967, 29 Nisan). No: 12586.

sıfatının kazanılması için yeterlidir<sup>49</sup>. Kendine ait olan bir gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kişi işverendir. Aynı zamanda anılan Kanun'un diğer hükümlerine göre de donatandır<sup>50</sup>. Kaptanların Deniz İş Hukuku anlamında işveren sayılıp sayılmayacağı tartışmalı bir konu olarak karşımıza çıkar<sup>51</sup>. Kaptanların hukuki statüsünün incelenerek kaptanların işveren olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği unsurları ile birlikte değerlendirildiği eski tarihli bir kararı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiştir<sup>52</sup>. Bu

<sup>49</sup> Süzek, 186; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 52; Sümer, 21; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Aydemir, M. (1992). *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları* (1. Bs), 25; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>50</sup> Donatan, TTK m. 946'da gemisini deniz ticareti için kullanan gemi maliki olarak tanımlanmaktadır.

<sup>51</sup> Süzel, C. (2009). "*Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi*" Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan (1. Bs), 441; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>52</sup> Yargıtay H.G.K. (1981, 14 Ocak). E. 1979/11, K. 1981/263; "...854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin (B) bendi hükmü, (Süvari) veya (Kaptan) diye herhangi bir ayırıma girişmeksizin (bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, sabit ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir) demek suretiyle her nev kaptanı "gemi adamı" olarak kabul ettiği gibi, TTK nun 821. maddesi hükmü de, (kaptan, gemi zabıtları tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimseleri) "gemi adamı" olarak tevsif etmiş bulunmaktadır. Ayrıca, olay tarihinde yürürlükte olan 24/7/954 gün ve 4/3435 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilmiş olan (gemi adamlarını yeterliği ve sayısı hakkında nizamname)nin 2. maddesinin (e) bendinde de keza, (gemi adamları, gemi kaptanı, zabıtları ve gemide çalışan diğer bütün kimselerdir) şeklinde tarif edilmiş bulunmaktadır. Mahkemenin hükmüne dayanak yaptığı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 15/5/974 gün ve E. 970/9-12 K. 520 sayılı kararında (kaptan) ve (süvari) ayırımı yapılarak (birinci kaptan) gemi adamı sayılmamışsa da, bu kara üç seneyi aşkın bir süre ve müteadit müzakerelerden sonra 1730 sayılı Yargıtay Kanununun yürürlüğe girmesinden önce çok zayıf bir ekseriyetle çıkmış bir karardır. Aynı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun daha önceki kararlarında (Yg. HGK. 7/12/1966 gün ve E. 818; 12.11.1969 gün ve E. 9-807, aynı gün yani 12.11.1969 gün E. 808'den 812 numaraya kadar devam eden beş kararı (birinci kaptan süvari) tefriki yapılmaksızın, her derecedeki (kaptan) gemi adamı olarak kabul edilmiş ve Yargıtay özel dairesi de (evvelce Ticaret halen Onbirinci Hukuk Dairesi) aynı içtihat istikametinde uygulanmasını sürdürmüştür. TTK hükümlerine göre geminin (hakimi-mutlakı) ve onun idaresiyle görevli ve sorumlu yegane bir kişisi olan kaptanın, (gemi adamı) sayılmaması hali, gerek kaptanın şahsı bakımından ve gerekçe çalıştığı geminin donatanının sorumluluğu bakımından çok büyük farklılıkların doğmasına neden olur. Kaptanın gemi adamı sayılmaması halinde, kaptanla işveren durumundaki donatan arasındaki (iş mahkemesinden) ayrı bir mercii de yani (asliye hukuk ) veya asliye ticaret mahkemesinde ruyet ve intaç edilmesi hali (Deniz-İş Kanunu)nun temel ilke ve felsefesine aykırı bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olur. Kaptanın "gemiadamı" sayılmaması halinde, kaptan; 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun diğer "gemi adamları'na tanıdığı - resim ve harçtan muafiyet, sözleşmesinin feshi yoluna gidilme, sendikaya üye olabilme, kıdem tazminatı alabilme, yurt dışında hizmet akdinin feshi olabilme, kıdem tazminatı alabilme, yurt dışında hizmet akdinin feshi halinde yurda iade edebilme, zaruri masrafların işveren donatandan talep hakkı, bedelsiz iase yıllık ücretli izin ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kanunundan yararlanma... gibi haklardan mahrum kalacak ve bu suretle emrinde çalışan gemi adamlarına nazaran sosyal haklar bakımından daha güçsüz bir duruma düşecektir. Geminin yegane yetkili ve sorumlu bir kişisi olan gemi kaptanının diğer gemi adamlarının sahip oldukları sosyal haklardan yararlanamaması hali hem Anayasanın eşitlik ilkesini ihlal edici bir sonucun ortaya çıkmasına neden olur ve hem de (nimete karşı külfet-külfete karşı nimet) şeklindeki hukuk kaidesine aykırılık teşkil eder. Kaptanın diğer (gemi adamları)na karşı işveren (donatanın) vekili halinde girmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde kendisini (gemi adamı) sayılmasını gerektirmez; kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. Kaptanın bu (ek sıfatı), kendisinin lehine olan ve (Deniz İş Kanunu)ndan doğan haklarından mahrum kalması sonucunu asla doğurmaz. Bunun aksine bir tefsir şekli, Kanun koyucunun amacına aykırı düşer.

kararda özetle kaptan, işverene bağlı bir şekilde iş sözleşmesi ile çalışması durumunda artık kendisi işçi statüsünde kalır. Deniz İş Kanunu'ndaki ifadeye göre gemi adamı olarak hukuki statüsü bulunur. Ancak kaptan, yukarıda bahsedildiği üzere kendi nam ve hesabına deniz ticareti yapmak için bir gemiyi işletmesi hâlinde işveren olarak hukuki statü kazanacaklardır<sup>53</sup>. Deniz İş Kanunu 2. maddesinin Ç bendinde işveren vekilini: “*Kaptan veya işveren nam ve hesabına harekete yetkili olan kimse*” şeklinde tanım yapmıştır. Burada dikkat edilecek olan husus şudur; aynı maddenin C bendi hükmünde, geminin sevk ve idaresinde sorumlu kişiyi veya o kişinin huzurda bulunmaması hâlinde ona vekalet eden kişiyi kaptan olarak tanımlamıştır.

İşveren nam ve hesabına hareket eden kişi İş Hukuku'nun ilgili hükümlerine göre işveren vekili olarak değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Anılan kanundaki kaptanın tanımından yani C bendindeki tanımdan kaptanın işveren vekili olarak kanunen hüküm altına alındığının anlaşılması gerekir<sup>54</sup>. Kaptan sefer zamanında gemide tek yetkili olarak görev almaktadır. Sefer zamanı gemide tek yetkili olmasından dolayı kaptanın işveren vekili olarak değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Kaptan seferde veya limanda yapmış olduğu hukuki işlemlerde donatanın vekili konumunda olması ve onun nam ve hesabına işlem yapmasından dolayı hukuki uyumsuzluklarda işveren vekili olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu durumun sonucunda kaptanın yapmış olduğu hukuki işlem ve eylemler direkt olarak başkaca bir hukuki işleme gerek kalmadan işveren olan donatanın nam ve hesabında gerçekleşip hüküm ve sonuç doğurur<sup>55</sup>. Buna ilişkin uyumsuzluklarda kaptanın taraf olarak herhangi bir yükümlülüğü bulunmaz. Bu gibi davalarda taraf sıfatı işveren olarak donatanın üstündedir.

Yargıtay verdiği kararlarda işveren vekilinin, işveren nam ve hesabına yaptığı işlem ve eylemlerin başka bir hukuki işleme gerek kalmadan işverenin hukuki sorumluluğunda alanında doğup hak ve yükümlülüklerin işverene ait olacağına karar vermiştir<sup>56</sup>. Kıdem

---

*Kaptanın- süvarinin gemi adamı sayılmamasının en mühim sonucu, donatanın sorumluluğu yönünden kendisini gösterir...*” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 31/08/2021.

<sup>53</sup> Yılmaz, 29; Soysal, 54; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 53; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>54</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 53; Demircioğlu, M., Centel, T. (2021). *İş Hukuku* (21. Bs), Beta Yayınları, 44; Yılmaz, 30; Soysal, 55.

<sup>55</sup> Demircioğlu, Centel, 45; Yılmaz, 30; Soysal, 55; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>56</sup> Yargıtay 9. H.D. (2005, 23 Mayıs). E. 2004/29253, K. 2005/14074; “*Olayda, gemi kaptanı, davacıyı iki maaş ücreti tutarında ikramiye ödenmesi ile ödüllendirmiş ve ödenmesi için işverene yazı*

tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti gibi hak edilen alacaklara ilişkin olarak işveren vekili olan kaptanın yaptığı işlem ve eylemlerin işveren nam ve hesabında hukuki sonuç doğuracağını yine aynı kararında belirtmiştir. İşveren vekili olarak görev alan işçilerin hakkında da işverene karşı işçilik haklarına ilişkin hükümler çerçevesinde uygulama alanı bulup vekillere de işçilere uygulanan hak ve yükümlülüklerin aynen uygulanması gerektiğine karar vermiştir<sup>57</sup>.

Kaptan haricinde gemide işveren nam ve hesabına hukuki işlem ve eylem meydana getiren işçilerinde işveren vekili hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekir<sup>58</sup>. Deniz İş Kanunu'nun 2. Madde hükmü gereği işveren, kaptan, gemi adamları ve işveren vekilleri tanımlamıştır. Bu kişiler donatan nam ve hesabına işlem ve eylem yapma konusunda yetkilendirilmesi hâlinde artık bu kişilerde görev ve yetkilerinin sınırlarına bakılmaksızın işveren vekili olarak değerlendirilir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus kaptanın hukuki konumunun netliğe kavuşturulması gerekir. Kaptan, işveren sıfatlı donatan nam ve hesabına hareket etmesi ve işyerinin yönetiminde görev almasından dolayı işveren vekili statüsünü kazanacaktır<sup>59</sup>. Kaptanların haricinde ister onların yokluğunda kaptan olarak görev alan isterse de kaptan dışında bir başka kişinin de işveren tarafından temsil yetkisi verilmesi durumunda artık

---

*göndermiştir. Ayrıca, ek görev olarak yaptığı iş için uygun görülecek ücretin ödenmesini de işverenden istemiştir. Gemi kaptanının yazdığı bu yazılar işvereni bağlar ve gemi adamı için talep etme hakkı sağlar.” Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021.*

<sup>57</sup> Yargıtay 11. H.D. (1978, 29 Mayıs). E. 1978/1013, K. 1978/1802, Yargıtay H.G.K. (1981, 14 Ocak). E. 1979/263, K. 1981/11; “Kaptanın "gemi adamı" sayılmaması halinde, kaptan; 854 sayılı Deniz İş Kanununun diğer "gemi adamları'na tanıdığı - resim ve harçtan muafiyet, sözleşmesinin feshi yoluna gidilme, sendikaya üye olabilme, kıdem tazminatı alabilme, yurt dışında hizmet akdinin fesih olabilme, kıdem tazminatı alabilme, yurt dışında hizmet akdinin feshi halinde yurda iade edebilme, zaruri masrafların işveren donatandan talep hakkı, bedelsiz iase yıllık ücretli izin ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kanunundan yararlanma... gibi haklardan mahrum kalacak ve bu suretle emrinde çalışan gemi adamlarına nazaran sosyal haklar bakımından daha güçsüz bir duruma düşecektir. Geminin yeğâne yetkili ve sorumlu bir kişisi olan gemi kaptanının diğer gemi adamlarının sahip oldukları sosyal haklardan yararlanamaması hali hem Anayasanın eşitlik ilkesini ihlal edici bir sonucun ortaya çıkmasına neden olur ve hem de (nimete karşı külfet-külfete karşı nimet) şeklindeki hukuk kaidesine aykırılık teşkil eder. Kaptanın diğer gemi adamlarına karşı işveren (donatanın) vekili halinde girmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde kendisini (gemi adamı) sayılmasını gerektirmez; kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. Kaptanın bu ek sıfatı, kendisinin lehine olan ve Deniz İş Kanunu'ndan doğan haklarından mahrum kalması sonucunu asla doğurmaz. Bunun aksine bir tefsir şekli, Kanun koyucunun amacına aykırı düşer.” Erişim Adresi: www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 31/08/2021.

<sup>58</sup> Süzek, 186; Sümer, 21; Demircioğlu, Centel, 45; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 54; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>59</sup> Yılmaz, 26; Soysal, 55; Süzek, 186; Erdoğan, 31; Demircioğlu, Centel, 45; Ekmekçi, Yiğit, 86.

kaptan dışında işveren tarafından anılan yetkiler ile donatılmış kişiler de işveren vekili olarak değerlendirilir<sup>60</sup>.

### 2.1.3. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşveren Vekili

İşveren ve işveren vekilinin bir diğer tanımı da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>61</sup> tarafından yapılmıştır. Sendikalar Kanunu'nda işveren: *“işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları”* şeklinde tanımlanmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren, işçi olarak tanımlanan kişileri çalıştıran kimse olarak tanımı yapılmıştır. 2. maddenin 6. fıkrasında: *“işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününi sevk ve idareye yetkili olanlar”* şeklinde işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki işveren vekilinin tanımı İş Kanunu'ndaki tanımdan farklılık barındırmaktadır. İş Kanunu'ndaki tanım Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki tanımdan daha kapsamlıdır. İş Kanunu'nun gerek 2. madde gerekse de 18. madde hükümleri birlikte değerlendirildiğinde kanun, işveren vekilini, işveren adına temsil yetkisi ile donatılmış ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlamıştır. Ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren vekili, sadece işletmenin bütününi sevk ve idare eden kişi olarak tanımlanmıştır. Bunun sebebi her iki kanununda amaçlarının birbirinden farklı olmasıdır<sup>62</sup>. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası işveren vekilinin tanımlamaktadır. Aynı maddenin devamı olan 7. fıkrada: *“işveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılırlar”* şeklinde hüküm kurulmuştur.

İşletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren sayıldığından artık sendikalarını seçerlerken işveren

---

<sup>60</sup> Demircioğlu, Centel, 45; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 50; Yılmaz, 26; Süzek, 186; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>61</sup> R.G. (2012, 7 Kasım). No: 28460.

<sup>62</sup> Engin, M. (1997). *“İşveren Kavramı”*, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN Anısına (1. Bs), Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 115; Soysal, 55; Yılmaz, 26; Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku* (1. Bs), On İki Levha Yayınları, 457; Gökteş, S., Yılmaz, G. (2021). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (1. Bs), Seçkin Yayıncılık, 687; Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (1. Bs), Yetkin Yayınları. (Şerh), 100; Ekmekçi, Ö. (2018). *Toplu İş Hukuku Dersleri* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, 195; Sur, M. (2022). *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (10. Bs), Turhan Kitabevi, 337.



sendikalarına da üye olabileceklerdir<sup>63</sup>. İşveren vekilinin, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İş Kanunu'ndakinden daha dar kapsamlı tanım yapmasının asıl sebebi de bu husustur. Ancak İş Kanunu kapsamında kalan işveren vekilleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi olarak görülecekleri için artık işçilerin sendikalarına üye olarak katılabileceklerdir.

Her iki kanun arasındaki işveren vekili tanımı açısından oluşan farklılık yukarıda da ifade edildiği üzere İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun amaçlarının birbirlerinde farklı olmasından dolayıdır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren vekillerinin tanımındaki bu dar alan tamamen işveren vekillerini işveren karşısında korumak amacıyla hüküm altına alınmıştır. Şöyle ki, işletmenin bütünü sevk ve idare etmeyen işveren vekilleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren sayılmadıkları için hepsi işçilerin sendikalarına üye olabilmekle beraber toplu iş sözleşmelerin sonucunda ortaya haklardan yararlanabileceklerdir<sup>64</sup>. Ancak işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren olarak tanımladıkları ve işçi sendikalarına üye olamayacaklarından dolayı toplu sözleşme ile ortaya çıkan haklardan mahrum kalacaklardır<sup>65</sup>. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren vekilinin bu kadar dar tanımlanmasının bir diğer sebebi de daha fazla işçiye hak sağlama düşüncesidir. Mümkün olduğunca fazla işçinin sendikal haklardan yararlanması için toplu iş sözleşmeleriyle kendilerine sunulacak haklardan faydalanmaları amaçlanmıştır<sup>66</sup>. Sendikal haklardan mahrum bırakılan tek işçi işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilidir. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren sayılmasından dolayı işçi sendikalarına katılamaz. Buna göre de toplu iş sözleşmesi sonucunda ortaya çıkan işçilere yönelik haklardan yararlanmaz.

İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ile işveren arasında yine de bir iş sözleşmesi ilişkisi vardır. İşveren açısından işletmenin bütünü sevk ve idare eden

---

<sup>63</sup> Seçkin, A. (2019). *İş Hukuku ve Uygulaması* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, 14; Aydemir, 50; Güven, Aydın, 38; Şahlanan, 457.

<sup>64</sup> Yılmaz, 27; Soysal, 56; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 56; Şahlanan, 457.

<sup>65</sup> Erdoğan, 35; Yılmaz, 28; Güven, Aydın, 38; Şahlanan, 457; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>66</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 56; Süzek, 187; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 50; Şahlanan, 457.

işveren vekili tepe yönetici konumunda olup aralarında gizli ve zor oluşan bir bağ bulunur. İşverene en yakın işçi olarak yetki ve görevler ile çalışan işveren vekilini kapsam dışında tutmak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun amacıdır<sup>67</sup>. Burada işçilerin toplu olarak hak elde ettikleri sendikaların saflığının korunması gayesi bulunur.

Uygulamada genel müdür adı ile anılan kişiler işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilidir. Bu tarz yetki ve görevi bulunan kişiler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinin kapsamı içinde işçi gibi değerlendirmeye alınmayacaktır<sup>68</sup>. Yargıtay bir kararında<sup>69</sup> anonim şirket yönetim kurulunun işletmenin tamamını sevk ve idare eden yetkilerinin tanımlanmasından dolayı yönetim kurulu üyelerinin de bu yetkiyi kullanırken Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren olarak kabul ederek buna göre karar vermiştir. Dolayısıyla yönetim kurulu üyelerinin de sendikal hakları kullanmalarının önüne geçmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, İş Hukuku kapsamında işin, işyerinin ve işletmenin bir kısmında yönetim faaliyeti sürdüren kişiler her ne kadar Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamına işveren vekili olarak değerlendirilmese de İş Kanunu kapsamında işveren vekili olarak hukuki sonuçlar doğurur. Dolayısıyla işçilerin üye oldukları sendikalara üye olmakla beraber toplu iş sözleşmesinin haklarından da yararlanabileceklerdir. İşletmenin birden fazla işyerine sahip olmasında da bu durum değişmeyecektir. İşyerlerinde bulunan işveren vekili Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereği işveren sayılmadıkları için işçi sendikalarına üye olup toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm haklardan yararlanabileceklerdir<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> Bedirkurum, G. (2019). *Türk Hukukunda İş Güvencesi Sistemi (Feshe karşı koruma) Bağlamında İşveren Vekili*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 8; Çolak, D. (2018). *Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren Vekilleri*, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 58; Şahlanan, 457.

<sup>68</sup> Yılmaz, 28; Erdoğan, 35; Güven, Aydın, 38; Şahlanan, 457.

<sup>69</sup> Yargıtay H.G.K. (2000, 26 Ocak). E. 2000/24, K. 2000/4, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 01/09/2021; Yargıtay 9. H.D. (2003, 30 Eylül). E. 2003/16576, K. 2003/15848, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 01/09/2021; Yargıtay 9. H.D. (2001, 07 Haziran). E. 2001/8559, K. 2001/9790, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 01/09/2021.

<sup>70</sup> Güven, Aydın, 38; Yılmaz, 34; Süzek, 187; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 56; Süzek, 187; Mollamahmutoglu, Astarlı & Baysal, 50; Şahlanan, 457.

#### 2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda İşveren Vekili

İşveren vekilinin tanımı 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun<sup>71</sup> 81 inci maddesiyle yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda<sup>72</sup> yapılmamıştır. Ancak tanımı yapılmasa da Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda işveren vekili kavramı yer bulmuştur. Her ne kadar tanım olarak anılan Kanun'da yer almasa da işveren vekili, madde 62'de işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde taraf olarak yer alan kimselere işveren vekili denileceği hüküm altına alınmıştır<sup>73</sup>.

Madde metninin yorumlanması sonucunda işveren vekili, toplu iş sözleşmelerine katılan veya toplu görüşmeler olduğunda işvereni temsilen görüşmelere katılan kişileri kapsam içine aldığı fark edilir. Yasa koyucunun anılan düzenlemedeki amacı toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine katılan işveren vekilinin taraflar arasında yapılan sözleşme hükümlerinden yararlanmasının önüne geçilme isteğidir<sup>74</sup>. İşveren vekilinin belirlenip tespiti için toplu iş sözleşmeleri için yapılan görüşmelere işveren adına katılması hususunun ortaya çıkartılması gerekir. İşveren adına hareket ederek onu toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde temsil eden işveren vekili kanuna göre işveren sayılmasından dolayı artık kanun maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi sonucunda ortaya çıkan haklardan yararlanamaz<sup>75</sup>. İşveren adına taraf olarak hareket eden toplu iş sözleşmesi için görüşmelere katılan işveren vekili, kendisinin katılmadığı toplantı sonucunda yapılan toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi görüşmesinin ortaya çıkarttığı haklardan yararlanacaktır<sup>76</sup>.

---

<sup>71</sup> R.G. (2012, 7 Kasım). No: 28460.

<sup>72</sup> R.G. (1983, 5 Mayıs). No: 18040.

<sup>73</sup> Yılmaz, 34; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 56; Süzek, 187; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 50; Soysal, 55; Şahlanan, 457; Esener, T., Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y. (2017). *Sendika Hukuku* (2. Bs), Vedat Kitapçılık, 185; Uşan, F. M., Erdoğan, C. (2020) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs), Seçkin Yayıncılık, 65.

<sup>74</sup> Canbolat, T. (2002). "*Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler*" *Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan* (1. Bs), Kamu-İş Yayınları, C. 6, S. 4/ 2002, s.22; Ekmekçi, 11; Şahlanan, 457.

<sup>75</sup> Laçiner, V. (1998). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda İşveren Vekili*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 56-57; Şahlanan, 457; Canbolat, 24; Ekmekçi, 11.

<sup>76</sup> Canbolat, 24; Ekmekçi, 11; Yılmaz, 35; Şahlanan, 457; Ekmekçi, Yiğit, 86.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun'una göre işveren vekili olarak değerlendirilen kişi işveren gibi değerlendirmeye tabi tutulacağı için artık kendisinin taraf olarak katıldığı toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonucunda ortaya çıkan haklardan yararlanamazlar. İşveren vekili, grev oylamasına katılmayıp oy kullanamaz. Kanun anılan düzenleme ile işvereni toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde temsil eden işveren vekilinin, toplu iş sözleşmelerinden faydalanmayarak toplu iş sözleşme hükümlerinden kendisi lehine karar çıkartması için pazarlıkta bulunmasının önüne geçmiştir<sup>77</sup>.

#### 2.1.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda İşveren Vekili

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>78</sup> işvereni, sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek, tüzel kişiler ve kamu kurum ve kuruluşlar olarak tanımlamıştır. Kanuna göre işveren belirlenirken sigortalı olarak çalışan işçilerin olup olmadığına bakılır. İşveren vekili Kanuna göre işveren nam ve hesabına işin yönetiminde görev alan kişi olarak tanımlanmıştır<sup>79</sup>. Sigortalı çalıştıran işveren Kanuna göre işin planlanması, çalışma saatleri, işin güvenliğinin vb. işlemlerini yerine getiren kimsedir. İşveren vekili de işveren adına hareket ederek işin yönetiminde temsil etme yetkisi bulunan kişidir<sup>80</sup>.

5510 sayılı SSGSSK'de önce işveren tanımlanmış olup daha sonrasında işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Buna göre Kanun'un 12. maddesinde işveren vekili, işveren nam ve hesabına çalışarak işin ve görülen hizmetin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlanmıştır<sup>81</sup>. İşveren vekili SSGSSK'ye göre Kanun'dan doğan hak ve

<sup>77</sup> Yargıtay 9. H.D. (2005, 15 Eylül). E. 2005/27017, K. 2005/29799, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 02/09/2021.

<sup>78</sup> R.G. (2006, 16 Haziran). No: 26200.

<sup>79</sup> Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri* (1. Bs), Tes-İş Yayınları, (İşçi Sağlığı), 15; Güzel, A., Okur, A. R. & Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (18. Bs), 365; Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs), Gazi Kitabevi, 316; Aydın, İ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Bs), Seçkin Yayınları, (Sorumluluk), 91; Elma, R. (2022). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Bs), Seçkin Yayıncılık, 201; Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku* (11. Bs), Dora Yayınları, 159; Andaç, F. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar* (1. Bs), Legal Yayıncılık, 176; Sümer, H. H. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Bs), Seçkin Yayıncılık, (Sosyal Güvenlik), 81; Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Bs), Vedat Kitapçılık, 130.

<sup>80</sup> Aydemir, 98-99; Yılmaz, 33; Soysal, 57; Arıcı, 316; Aydın, 91; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>81</sup> Yılmaz, 33; Soysal, 57; Aydemir, 99; Aydın, 91; Şahlanan, 457; Arıcı, 316; Özdemir, 131.

yükümlülüklerden işveren ile müteselsil olarak sorumludur. Örnek olarak işveren prim ödeme yükümlülüğü altında iken aynı yükümlülük işveren vekiline de uygulanır<sup>82</sup>. İşveren vekili her ne kadar işveren nam ve hesabına çalışmasından dolayı işveren gibi yükümlülükleri olsa da işveren açısından aralarında iş sözleşmesine bağlı bir hukuki ilişki olmasından dolayı SSGSSK'ye göre aynı zamanda sigortalı çalışan işçi olarak da değerlendirilir<sup>83</sup>.

5510 sayılı SSGSSK'nın işveren vekili tanımına inceleme altına alındığı zaman aynı Sendikalar Kanunu'ndaki gibi dar anlamda tanım yapılmıştır. Bu durum da her iki kanun'un amaçlarının birbirlerine yakın olmasından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki SSGSSK'de işveren vekili, işin veya görülen hizmetin bütününe işveren nam ve hesabına yöneten kimsedir. Bu iki unsurun birlikte aynı kişide toplanması gerekir. İşveren vekili SSGSSK'ye göre işveren gibi yükümlülükler karşısında işveren ile beraber müteselsil sorumlulukları bulunur. Kanuna göre işveren vekilinin dar olarak tanımlanmasının nedeni hem yükümlülükler açısından sorumluların azaltılması isteği hem de daha fazla işçinin kanun kapsamında hüküm altına alınan haklardan yararlandırılma isteğidir<sup>84</sup>. Örnek verecek olursak ustabaşı, müdürler ve şefler vb. görevliler SSGSSK'ye göre işveren vekili olarak değerlendirilmeyecektir.

#### 2.1.6. Basın İş Kanunu'nda İşveren Vekili

İşveren vekilinin tanımına 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda<sup>85</sup> yer verilmemiştir. Kanun'da işverenin tanımı yapılmış olup işveren vekilinin tanımına ilişkin genel hükümler kullanılacaktır. Basın İş Kanunu'nda işveren, gazeteci sayılan kişileri çalıştıran kimse olarak tanımlanmıştır. Basın İş Kanunu madde 2' de devlet vilayet ve belediye, iktisadi devlet teşekkülü ve müesseseleri veya sermayelerinin yarısından fazlasının bu kurum ve kuruluşlara ait yerlerde çalışan gazeteciler için Basın İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmaz. Bu sebeple anılan kurum ve kuruluşlarda çalışan gazeteciler

<sup>82</sup> Soysal, 57; Aydemir, 99; Yılmaz, 33; Arıcı, 316; Şahlanan, 457; Aydınli, 91; Özdemir, 131.

<sup>83</sup> Aslanköylü, R. (2009). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi* (1. Bs), Yetkin Yayınları, 377; Şahlanan, 457; Arıcı, 316.

<sup>84</sup> Aslanköylü, 385; Yılmaz, 33; Soysal, 57; Aydemir, 99; Arıcı, 316; Şahlanan, 457; Özdemir, 132.

<sup>85</sup> R.G. (1952, 20 Haziran). No: 8140.

hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmadığından kişi ve kurumlar yine Basın İş Kanunu'na göre işveren olarak değerlendirilmezler<sup>86</sup>.

Basın İş Kanunu işveren açısından tanımda bulunmuştur. Basın İş Kanunu'nda işveren vekili tanımlanmamıştır. Genel hükümlere göre işveren vekili, işverenin nam ve hesabına işin, işyerinin ve işletmenin belli bir alanında yönetim faaliyeti yerine getiren kimse olduğu için burada da işveren vekili için bu tanım kullanım alanı bulur<sup>87</sup>. Basın İş Kanunu'nda işveren vekili tanımı yapılmadığı için burada da işveren vekili için tanımlanan genel hükümlere başvuru yapılır. İş Kanunu'na göre işveren vekilinin cezai ve hukuki sorumlulukları Basın İş Kanunu hükümlerinde uygulama alanı bulmaz<sup>88</sup>.

#### 2.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşveren Vekili Olup Olmadıklarının Tespiti

##### 2.1.7.1. İş Güvenliği Uzmanları

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra Türkiye'de başlayan Avrupa Birliği uyum süreci sonunda mevzuatlarda bir hayli fazla değişiklik yapılmıştır. İş Kanunu'nda da anılan uyum sürecinden kaynaklanan değişiklikler meydana gelmiştir. İş Kanunu madde 82'de daimî olarak bünyesinde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu teknik eleman veya mühendis çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

Danıştay 10. Dairesi, İş Kanunu madde 78'e dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğünü 24.5.2004 T., 2004/1942 E. sayılı kararıyla durdurmuştur<sup>89</sup>. Danıştay 10. Dairesinin, yürütmeyi durdurmadaki gerekçesi iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı olduğu, yönetmeliklerin üst hukuk normu olan tüzükte bu konu ile alakadar herhangi bir

---

<sup>86</sup> Günay, 90; Süzek, 188; Sümer, 21; Soysal, 57; Aydemir, 99; Yılmaz, 33.

<sup>87</sup> Tunçomağ, Centel, 62; Güven, Aydın, 38; Aydın, 93; Ekmekçi, Yiğit, 86.

<sup>88</sup> Erdoğan, 19; Bedirkurum, 11; Çolak, D. (2018). *Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren Vekilleri*, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 60; Aydın, 93.

<sup>89</sup> Narter, S. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk* (5. Bs), Adalet Yayınları, 109; Soysal, 58; Erdoğan, 19; Bedirkurum, 11; Çolak, 60; Aydın, 93; Özdemir, 216.

düzenleme yapılmamasını, hukuk normlarının altlık üstlük ilkelerine uyması gerektiği, öncelikle tüzükle düzenlenmesi gereken hâllerin yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı olduğudur<sup>90</sup>. Daha sonrasında ise yine Danıştay 10. Dairesinin kararıyla yürütmesi durdurulmuş olan yönetmelik iptal edilmiştir<sup>91</sup>.

Bakanlık Danıştayın iptal kararını göz önüne alarak tüzük taslağı hazırlamaya karar vermiştir. Hazırlanan tüzük taslağı İş Sağlığı ve Güvenliği tüzük taslağıdır. Ancak bu taslakta Danıştay 1. Dairesinin kararıyla bakanlığa iade edilmiştir<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> Danıştay 10. D. (2006, 16 Mayıs). E. 2004/1942, K. 2006/3007; "...a) Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, b) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması, c) Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları, ile ilgili genel prensipler ve diğer hususlar bu Yönetmelikte düzenlenmiştir. kuralı yer almış; 3. maddesinde ise yönetmeliğin 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesine göre düzenlendiği belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri başlıklı 78. maddesinin 1. fıkrasında; Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır. kuralı yer almıştır. İş Kanunu teklifinin Türkiye Büyük Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında verilen değişiklik önergesinin Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımın sağlıklı kurulması bakımından isabetli olacağı gerekçesinin uygun bulunarak 4857 sayılı Yasanın 78. maddesinin yasalaştığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesini amaçladığı tartışmasızdır. Bu durumda 4857 sayılı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan Kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 09/09/2021.

<sup>91</sup> Danıştay 1. D. (2006, 16 Mayıs). E. 2004/1942, K. 2006/3007, sayılı kararıyla.

<sup>92</sup> Danıştay 1. D. (2006, 10 Şubat). E. 2005/1187, K. 2006/174; "...4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesinin 1 inci fıkrasında; Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır hükmü yer almıştır. İş Kanunu Tasarısının Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda görüşülmesi sırasında 78 inci maddeyle ilgili olarak verilen değişiklik önergesinde Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımını sağlıklı bir mevzuat çatısı kurulması bakımından isabetli olacaktır. Gerekçesiyle anılan maddeye, yönetmelikler sözcüğünden önce gelmek üzere tüzük ve ibaresinin eklenmesi teklif edilmiş ve önerge kabul edilerek 78 inci madde bu haliyle yasalaşmıştır. Bu durumda, yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesini amaçladığı tartışmasızdır. Bakanlıkça hazırlanan Tüzük Taslağının incelenmesinde; 1- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, 2- Makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, 3- Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, konularında Tüzük Taslağında yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin; Yasada öngörülen amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her aşamada alınacak önlemler bakımından içeriği belli, somut ve etkin kurallar halinde

İş Kanunu madde 82 hükmü, işyerlerinde daimi olarak 50 ve daha az işçi çalıştıran ve altı aydan sürekli olarak işlerin yapıldığı işletmelerde iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçilmesi için işyerlerinin tehlikelilik durumuna göre farklı derecelerde faaliyet gösteren iş güvenliği uzmanlarının çalıştırılacağını, bu iş güvenliği uzmanlarının yetki ve görevlerinin neler olduğu, sayısının ne kadar olması gerektiği, çalışma alanlarının sınırlarının belirlenmesi, eğitim ve sınavlarının ne şekilde ve nasıl olacağını tüm bunların yönetmelik marifetiyle düzenleneceğini hüküm haline getirilmiştir. Bu hükme göre tekrardan bakanlık tarafından “İş Sağlığı ile görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”<sup>93</sup> çıkartılmıştır. Ancak bu yönetmelikte diğerleri gibi Danıştay tarafından iptal edilmiştir<sup>94</sup>. Kararın gerekçesinde özet olarak, mühendis ve teknik eleman kavramlarının yönetmelikte iş güvenliği uzmanları tanımı altında birleştirilmesi bu birleştirmenin İş Kanunu hükmünde geçmemesinden dolayı hukuka uygun olmadığı, mühendis ve teknik elemanların eğitimleri ve sertifikasının verilmesi için Bakanlığa yetki veren bir maddenin olmamasından dolayı, eğitim ve sertifika işlemlerinin üniversiteler tarafından yapılması gerektiğinde dolayı yönetmeliğin, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, ve 15. maddelerinin hükümsüz kalacağı ve 16. madde hükmünün de yine İş Kanununa uygun olmayan iş güvenliği uzmanları ifadesinin kullanılması ve işveren tarafına sözleşmeyi feshetme açısından hiçbir sebep gösterme yükümlülüğü göstermediği için işverenler tarafından haksız yere işten çıkartmalar olacağı düşüncesi bulunur<sup>95</sup>.

---

*düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan bir biçimde ifadelendirildiği, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmediği, işçi ve işveren kesiminin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yeterli koruyucu hükümleri içermediği, herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlendiği, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği anlaşıldığından, bu haliyle incelenmesine olanak bulunmayan İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağının Başbakanlığa iade edilmek üzere Danıştay Başkanlığına sunulmasına 10.02.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 09/09/2021.*

<sup>93</sup> R.G. (2004, 20 Ocak). No: 25352.

<sup>94</sup> Danıştay 10. D. (2006, 28 Mart). E. 2004/6075, K. 2006/2159, Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 10/09/2021.

<sup>95</sup> Danıştay 10. D. (2006, 28 Mart). E. 2004/6075, K. 2006/2159, Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 10/09/2021.



29.12.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan son yönetmelik; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliktir<sup>96</sup>. Buna göre iş güvenliği uzmanları *“iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”* şeklinde tanımlanmışlardır.

6331 sayılı İSGK madde 6/1’de işveren açısından iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükler hüküm altına alınmıştır. Madde 6/1-a’da iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi için işyeri ve işletmeler açısından herhangi bir sayı veya başka bir belirleme hüküm altına alınmamıştır. İşveren açısından çalışan işçileri arasından, işyeri güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli işyeri statüsünde olan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirebilir. Ancak işveren çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi veya diğer sağlık personeli bulamaması durumunda artık ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) oluşan bu ihtiyaçlarını giderebileceklerdir<sup>97</sup>. Tüm bu hususların haricinde işveren, kendisinde gerekli koşulların bulunması ile beraber yönetmelik kapsamında gerekli eğitimleri tamamlaması hâlinde iş güvenliği uzmanı olarak görevi kendisi de ifa edebilecektir<sup>98</sup>.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te, *“iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanıdır.”* denilerek teknik elemanın tanımı

---

<sup>96</sup> R.G. (2012, 29 Aralık). 28512.

<sup>97</sup> Narter, 109; Erdoğan, 33; Soysal, 62; Yılmaz, A. (2020). *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 46; Aydın, 93; Özdemir, 216.

<sup>98</sup> Alpagut, G. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 32; Caniklioğlu, N. (2012). *İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 42; Narter, 109; Aydın, 93; Özdemir, 218.

yapılmıştır. Teknik eleman tanımına teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager ve biyolog olanlar ve üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği mezunları da dahildir<sup>99</sup>.

İş güvenliği uzmanı olan kişilerin iş güvenliği uzmanlığı belgesini alması gerekir. Bu durum iş güvenliği uzmanı olarak değerlendirilmesi için zorunludur<sup>100</sup>. Yönetmelikte, bu durum ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşverenle iş güvenliği uzmanlarının aralarındaki hukuki ilişki kural olarak iş sözleşmesi olduğu için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işveren açısından işçi statüsünde bulunur. İş güvenliği uzmanı, işverene karşı işçilere ilişkin tüm haklardan yararlanmakla beraber işverene karşı yükümlülükleri bulunur<sup>101</sup>.

İş güvenliği uzmanlarının rehberlik görevleri kapsamı öneride bulunmak ve işyeri ve işletmede alınması gereken önlemler hakkında eksikliklerin bildirimini olarak ikiye ayrılır<sup>102</sup>. Yönetmelik kapsamında iş güvenliği uzmanının işverene öneride bulunmasının kapsamı; işyeri ve işletmede bulunan teçhizatların durumu ve bakımı, işin planlanması, organizasyonu, uygulanması, koruyucu malzemelerin kullanılması, temini, eğitimi için öneriler, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için öneriler, işçilere zarar verecek eylemlerin meydana gelmesinin önlenmesine yöneliktir<sup>103</sup>. Bir diğer rehberlik kapsamındaki görevi de işverene işyeri ve işletmede alınması gereken önlemler hakkında eksiklikleri yazılı olarak bildirmesidir. Buna ek olarak risk değerlendirmesi yapma görevleri de bulunur<sup>104</sup>. İş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamının gözetimini yerine getirme görevi de bulunur. Buna göre iş güvenliği uzmanı işyeri ve işletmede bakım, kontrol ve ölçümleri planlayarak uygulanmasını yerine getirmesi gerekir. İş güvenliği uzmanları işyeri ve işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermeleri gerekir. Tüm bu çalışmalarını yaptıktan sonra işverene yıllık değerlendirme raporu halinde yazılı halde bildirecektir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranılmaması

---

<sup>99</sup> Türken, Ş. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 210; Yakıcı, Ö. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 247; Narter, 109; Aydınli, 93.

<sup>100</sup> Şahin Emir, A. (2015). *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi* (1. Bs), Seçkin Yayınevi, 127; Tosun, T. G. (2018). *İş Güvenliği Uzmanı*, Fasikül Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 17; Narter, 109; Aydınli, 93.

<sup>101</sup> Orhan, S. (2014). *İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu*, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, 74; Yılmaz, A., 46; Aydınli, 93; Narter, 109.

<sup>102</sup> Özdemir, 218; Narter, 224; Aydınli, 93; Yılmaz, A., 46; Yakıcı, 239; Türken, 215.

<sup>103</sup> Aydınli, 93; Narter, 224; Türken, 215; Yakıcı, 239; Yılmaz, A., 46; Özdemir, 218.

<sup>104</sup> Özdemir, 219; Narter, 224; Emir, 127; Yılmaz, A., 46; Türken, 215; Yakıcı, 239; Aydınli, 93.

sonucunda işyeri ve işletmede hayati tehlike meydana gelmesi olası olması durumunda iş güvenliği uzmanlarının işverenden işin durdurulmasını talep etme yetkisine haizdir.

#### 2.1.7.2. İşyeri Hekimleri

İşveren vekili olarak değerlendirilecek bir diğer meslek grubu işyeri hekimleridir. İşyeri hekimlerinin İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personellerinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 4/1-g maddesinde<sup>105</sup> tanımı yapılmıştır. Anılan yönetmelik hükmüne göre işyeri hekimi; “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu 77/1. maddesine göre, işyerlerinde, işverenler tarafından işyeri hekimi görevlendirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. İşçi olarak işyeri hekimi kendisinde hekim olmanın şartlarını sağlaması gerekir.

İşyeri hekimliği konu itibarıyla özel nitelik gerektiren iş olmasında dolayı eğer işveren kendi bünyesinde niteliklere uygun işçi tespit edememesi durumunda artık Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) işyeri hekimliğine ilişkin hizmet alabilir<sup>106</sup>. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin ortaklarından birinin iş yeri hekimi olması durumunda artık başka işyeri ve işletmede bir iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmaz<sup>107</sup>. İşyeri hekimlerinin görevleri işyeri ve işletmeler açısından büyük bir önemi vardır. İşyeri hekimleri, işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, bunların uygulandığını izlenmesi, iz kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve izlenmesi, işçilere ilk yardım işlemlerinin öğretilmesi, koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütümü ve izlenmesi gibi görevleri vardır<sup>108</sup>. İşyeri hekimlerinin işyeri ve işletmeler açısından görevleri hastanede çalışan hekimlerden farklı olarak tedavi edici nitelikte değildir. Burada işyeri hekimlerinin görevleri önleyici anlamda vukuu bulmaktadır<sup>109</sup>.

---

<sup>105</sup> R.G. 20.07.2013, 28713.

<sup>106</sup> Özdemir, 221; Süzek, 894; Narter, 110; Yakıcı, 239; Türken, 215; Aydınli, 94.

<sup>107</sup> Narter, 110; Yılmaz, A., 45; Aydınli, 94; Özdemir, 221.

<sup>108</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Narter, 111; Türken, 214; Aydınli, 94.

<sup>109</sup> Narter, 110; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Aydınli, 94; Yakıcı, 240; Özdemir, 221.

İşyeri hekiminin, işyeri ve işletmede çalışmasının hukuki temelini iş sözleşmesi oluşturur. Ücret karşılığında çalışan işyeri hekimi, işverenin emir ve talimatlarına uygun hareket ederek kanun ve yönetmeliğin kendisine verdiği yetki, görev ve yükümlülükler uygun olarak çalışması gerekir<sup>110</sup>. İşçiler açısından Kanundan doğan tüm hak ve yükümlülükler işyeri hekimi açısından da uygulama alanı bulur<sup>111</sup>.

İşyeri hekimlerinin çifte işçi statüsü vardır. Yani işyeri hekimi hem Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin bünyesinde iş sözleşmesi ile çalışan işçidir. Aynı zamanda görevli olduğu işveren açısından iş sözleşmesiyle çalışan işçidir<sup>112</sup>. Buna göre hem mesleki anlamda hem de İş Hukuku anlamındaki statüsü birlikte değerlendirildiğinde, işyeri hekimleri nitelikli işçi kapsamındadır.

İşyeri hekimi, aynı zamanda bir işveren vekili olabilir. İşyeri hekimi, işveren açısından onun nam ve hesabına iş sağlığı işlemlerini yürütmekle görevlidir. Bu hizmetlerde işverene danışmanlık yapar. Yönetimde görev alır. Kendi görev alanıyla kalmak üzere işvereni temsil eder<sup>113</sup>. İşçilere karşı işvereni temsil etmesinden dolayı işveren vekili olarak değerlendirmeye alınabilir. Aynı zamanda işveren açısından ise iş sözleşmesi ile çalışmasından dolayı işçi konumundadır<sup>114</sup>. Yani işyeri hekimi işyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği anlamında eksiklikler tespit edip işverene bunu bildirmesinin yanında eksiklikleri giderme yetkisinin bulunması sonucunda işveren vekili olarak değerlendirilir<sup>115</sup>.

İşyeri hekimi olabilmek için işyeri hekimliği belgesinin bulunması gerekir<sup>116</sup>. İşyeri hekimlerinin görevleri, yönetmelikte ayrıntılı olarak hüküm altına alınmıştır. İşyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken yapılan işin akışını aksatmama, verimli çalışma

---

<sup>110</sup> Şahin, 109; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Narter, 111; Özdemir, 221.

<sup>111</sup> Özdemir, 221; Narter, 111; Yılmaz, 196; Alpagut, 32; Caniklioğlu, 42; Aydınli, 94.

<sup>112</sup> Narter, 111; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Yılmaz A., 46; Erdoğan, 36.

<sup>113</sup> Erdoğan, 36; Narter, 111; Yılmaz, 196; Yakıcı, 240; Aydınli, 94.

<sup>114</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Yılmaz, 196; Narter, 111; Özdemir, 221.

<sup>115</sup> Erdoğan, 36; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Yılmaz, 196; Narter, 111; Yakıcı, 241; Aydınli, 94.

<sup>116</sup> Yılmaz, 197; Narter, 112; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Aydınli, 94; Özdemir, 221.

ortamının sağlanması, işyeri ve işletmede çalışan işçilerin kişisel sağlık dosyalarındaki bilgileri gizli tutma gibi yükümlülükleri bulunur<sup>117</sup>.

İşyeri hekimi de aynı iş güvenliği uzmanı gibi işyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin tespit edip işverene yazılı olarak bildirecektir. İşyeri hekimlerinin de işverene karşı rehberlik etme yükümlülükleri bulunur. Alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından yazılı bildirim yükümlülüklerine de yerine getirmesi gerekir<sup>118</sup>. İşyeri hekimi işyeri ve işletmede risk değerlendirmesine yerine getirmesi gerekir. İşyeri ve işletmede sağlık gözetimini yerine getirerek işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında tehlike sınıflarına göre denetleme yapması gerekir<sup>119</sup>. İşyerleri ve işletmelerde ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerinin sağlanması için gerekli eğitimleri yürütmesi gerekir. İşçilere periyodik muayenelerden geçirmesi de yükümlülükleri arasındadır. İşveren tarafından işyeri hekimi tarafından tespit edilip yazılı bildirim yapılmasına rağmen eksikliklerin giderilmeyerek işin yürütümüne devam edilmesi durumunda işin durdurulması için işverene başvuruda bulunur<sup>120</sup>. İşverene yapılan işin durdurulması bildiriminden sonra iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında cezai sorumluluk işverene ait olur.

## 2.2. İşveren Vekili Olmanın Unsurları

İşveren vekili olmak için dört unsurun bulunması gerekir. Bunlar; işveren nam ve hesabına hareket etme, temsil yetkisinin bulunması, işin, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alınması ve son olarak temsil ve yönetim yetkisinde süreklilik olmasıdır. Anılan unsurların hepsinin bir arada bulunması gerekir. İşveren vekili olmak için sayılan dört unsurdan herhangi birinin veya diğerlerinin bulunmaması durumunda, işveren vekili olarak değerlendirilmez.

---

<sup>117</sup> Özdemir, 224; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Narter, 110; Yılmaz, 197.

<sup>118</sup> Narter, 224; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Yılmaz, 197; Aydınli, 94; Özdemir, 224.

<sup>119</sup> Yılmaz, 197; Narter, 224; Özdemir, 224; Aydınli, 94; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129.

<sup>120</sup> Narter, 224; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 129; Aydınli, 94; Yılmaz, 197; Özdemir, 224.

### 2.2.1. İşveren Adına Hareket Etme

İşveren adına hareket etme kavramı işveren vekilinin temsil yetkisini ifade eder. Temsil yetkisi ise temsilcinin, temsil edilen adına hareket ederek üçüncü kişilerle hukuki işlem ve eylemlerde bulunarak temsil edileni hak ve yükümlülükler altına almayı ifade eder. Temsilci tarafından üçüncü kişilerle yapılan hukuki işlem ve eylemlerin borç ve yükümlülükleri temsil olunan hukuki alanında vukuu bulur<sup>121</sup>. Taraflar arasında oluşan temsil ilişkisi sadece hukuki işlemlerin yerine getirilmesi için meydana gelir. Temsil aslen iradi olarak kurulur. Kanun hükmü gereği kurulan hukuki işlemlerde tarafların iradesi bulunmaz. Kanun hükmünün uygulanma alanı bulması durumunda direkt olarak taraflar arasında hukuki ilişki ve işlem ortaya çıkar<sup>122</sup>.

Temsil ilişkisinin kurulması için temsilciye yetki vermesi ve yapılacak işlemlerin temsil olunan adına yapılması gerekir. Temsil yetkisinin verildiği temsil olunan tarafından temsilciye açıklanması yeterlidir. Aynı zamanda temsil ilişkisinin hukuki sonuçlarının ortaya çıkması için temsilci tarafından temsil olunan nam ve hesabına hareket edilmesi gerektiği bulunur. Yani temsil ilişkisinden bahsedebilmek için temsilci tarafından temsil olunan nam ve hesabına hareket edilmesi ve bunun hukuki işlemin karşı tarafı olan üçüncü kişiye bildirilmesi gerekir. Üçüncü kişi tarafından temsilcinin temsil yetkisi biliniyor ya da bilinebilecek durumda olması gerekir. Buradan çıkan sonuca göre temsilci kendi adına işlem yapsa bile karşı taraf olan üçüncü kişi yapılan işlemin temsil olunan için yapıldığını düşünmesi durumunda hukuki işlemde doğacak olan hak ve yükümlülükler yine temsil olunanın nam ve hesabında ortaya çıkar. Temsilci kendisi adına işlem yaptığını işlemin karşı tarafı olan üçüncü kişiye bildirmesi gerekir<sup>123</sup>.

Temsil ilişkisinde asıl önemli olan unsur temsilci tarafından temsil olunan kişinin nam ve hesabına hareket edilmesi ve temsil olunan adına hareket edildiğinin hukuki işlemin karşı tarafı olan üçüncü kişiler tarafından bilinmesi veya bilinebilecek durumda olması

---

<sup>121</sup> Oğuzman, M. K., Öz, M. T. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I* (20. Bs), Vedat Kitapçılık, 150; Kocayusufpaşaoğlu, N., Hatemi, H. & Serozan, R. & Arpacı, A. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Birinci Cilt I* (7. Bs), Filiz Kitabevi, 621; Tekinay, S. S., Akman, S. & Burcuoğlu, H. & Altop, A. (1993). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (7. Bs), Filiz Kitabevi, 167.

<sup>122</sup> Oğuzman, Öz, 150; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 621.

<sup>123</sup> Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. Bs), Yetkin Yayınları, 442; Akıncı, Ş. (2021). *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler* (12. Bs), Sayram Yayınları, 132.

gerekir<sup>124</sup>. Temsil olunan nam ve hesabına hareket etme unsurunda temsilciye verilen hukuki bir temsil yetkisi bulunur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 40. Maddesinde; “*bir başkası adına ve hesabına*” şeklinde tanımlama yapılarak temsil yetkisinin asıl önemli unsuruna kanun hükmü gereği dikkat çekilmiştir<sup>125</sup>.

İşveren vekili, temsilci olarak temsil olunan sıfatı bulunan işveren adına ve hesabına hukuki işlem yapma iradesi bulunması gerekir. Buna göre temsilci olan işveren vekili, işveren adına ve hesabına hareket ederek üçüncü kişilerle hukuki işlemde bulunması gerekir. Temsil yetkisi verilen işveren vekili, işveren nam ve hesabına hareket etme iradesi bulunmadığı durumlarda işveren vekili temsilci olarak değerlendirmez. Üçüncü kişilerle yapmış olduğu hukuki işlemler böyle bir durumda kendi nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğurur<sup>126</sup>. Ez cümle, temsilci sıfatlı işveren vekili, kendi namına ancak temsil olunan sıfatlı işveren hesabına hareket etmesi durumunda ortada geçerli bir temsil yetkisi bulunmaz<sup>127</sup>.

İşveren vekili tarafında temsil edilmenin hukuki sonuçları tamamen işverenin hesabında hüküm bulur. Buna göre, işveren vekili tarafından yapılan temsil işlemi gereğince üçüncü kişilerle hukuki işlem kurulması sonucunda işveren vekili tarafından alacağın temlik veya borcun nakli işlemlerine gerek kalmadan işverenin hukuki hesabında hüküm doğar<sup>128</sup>. Temsil yetkisi verilmiş işveren vekili, işveren nam ve hesabına hareket ederek yaptığı hukuki işlemlerde başka hiçbir hukuki işlem ve eyleme gerek duymaksızın işvereni yükümlülük altına sokabilecektir<sup>129</sup>.

İşveren vekilinin temsilci olarak değerlendirme altına alınması için işveren tarafından geçerli şekilde temsil yetkisi ile donatılması gerekir. Temsil yetkisi işveren tarafından verilir. Tek taraflı bir irade açıklaması olan temsil verme yetkisi yetki veren tarafından istenildiği zaman hiçbir şekil şartına gerek duymadan geri alınabilir. İşveren tarafından, işveren vekiline temsil yetkisinin verildiği üçüncü kişilere ilan edilmişse artık işveren,

---

<sup>124</sup> Eren, 443; Akıncı, 132; Tekinay, Akman, Burcuoğlu & Altop, 167.

<sup>125</sup> Eren, 444; Akıncı, 132; Oğuzman, Öz, 150; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 621.

<sup>126</sup> Süzek, 135; Yılmaz, 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 210.

<sup>127</sup> Akıncı, 125; Oğuzman, Öz, 150; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 621; Tekinay, Akman, Burcuoğlu & Altop, 167.

<sup>128</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 210; Yılmaz, 104; Süzek, 135; Narter, 305.

<sup>129</sup> Yılmaz, 104; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 210; Narter, 305; Süzek, 135.

işveren vekilinden temsil yetkisini geri aldığını da üçüncü kişilere açıklanması gerekir<sup>130</sup>. İşveren vekilinde, temsil yetkisinin bulunmasının haricinde asıl olarak işveren nam ve hesabına hareket ederek hukuki işlem yapması gerekir. Temsil yetkisi ile donatılan işveren vekili, işveren adına ve hesabına işlem yapma iradesi ile hukuki işlem yapmaması durumunda geçerli bir temsil ilişkisinden bahsedilemeyeceği için işveren vekili olarak değerlendirmeye tabi tutulmaz<sup>131</sup>. İşveren vekili, işveren adına ve hesabına hareket ederek üçüncü kişilerle hukuki işlem yapması durumunda hukuken geçerli temsil ilişkisi kurulduğu tespit edilmekle işveren vekili olarak değerlendirmeye tabi tutulur. İşveren vekiline uygulanan hak ve yükümlülükler uygulama alanı bulur<sup>132</sup>. Her iki unsurun da işveren vekilinde bulunması gerekir. İşveren adına ve hesabına hareket eden işveren vekili zaten işveren tarafından temsil yetkisi ile donatılmıştır. Buradan anlaşılması gereken asıl nokta her iki unsurun da kişide birlikte bulunması gerekir<sup>133</sup>.

İşveren vekili, işveren adına nam ve hesabına işlem yapar gibi hareket ederek üçüncü kişilere karşı yapmış olduğu hukuki işlemlerden dolayı üçüncü kişilerin korunması amacıyla hak ve yükümlülükler işveren nam ve hesabında gerçekleşmiş sayılır. Buna göre işveren vekili meydana getirdiği hukuki işlemde karşı tarafa işveren adına ve hesabına hareket ettiğini hissettirmiş olması veya üçüncü kişinin de somut olayda kişinin işveren vekili olduğu düşünerek hukuki işlem yapması sonucunda ortaya çıkan hukuki işlem ve ilişkilerden doğan hak ve yükümlülükler işverenin nam ve hesabında hüküm bulur<sup>134</sup>. Bir başka ifadeyle, işveren vekili kendi nam ve hesabına işlem yapması durumunda üçüncü kişi tarafından taraflar arasında yapılan hukuki işlemin işveren nam ve hesabına yapıldığına kanaat getirmesi veya bunu bilmesi durumunda yine işveren nam ve hesabında yapılan işlem gibi hak ve yükümlülükler meydana getirir.

İşveren vekili, kendisinde işveren tarafından verilmiş bir temsil yetkisinin bulunmaması hâlinde üçüncü kişilerle işveren nam ve hesabına eylemde bulunur gibi hukuki işlem meydana getirmesi durumunda hukuki işlemin hak ve yükümlülükleri işverenin hukuki

---

<sup>130</sup> Sümer, 20-21; Yılmaz, 104; Demircioğlu, Centel, 43; Narter, 306.

<sup>131</sup> Süzek, 860; Yılmaz, 104; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51.

<sup>132</sup> Demircioğlu, Centel, 43; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Narter, 306; Sümer, 21.

<sup>133</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Demircioğlu, Centel, 43.

<sup>134</sup> Sümer, 21; Demircioğlu, Centel, 50; Narter, 306.



alanında gerçekleşir. Bu gibi durumlarda oluşacak zararlardan dolayı TBK'nin ilgili hükümlerine göre yetkisiz temsil ve dolaylı temsil hükümleri uygulama alanı bulur<sup>135</sup>. Örnek olarak aile şirketi konumunda olan bir işletmede veya işverenin yakın arkadaşı olan kişilerin işyeri ve işletmede işveren vekili gibi davranması durumunda işçilere karşı verilen emir ve talimatlar işveren vekili tarafından verilmiş gibi işvereni hukuken bağlar<sup>136</sup>.

#### 2.2.1.1. Doğrudan Doğruya Hareket Etme

Türk Hukuku'nda temsil yetkisi, doğrudan doğruya ve dolaylı temsil olmak üzere ikiye ayrılır. Temsilcinin, temsil olunan tarafından yetkilendirilmesi sonucunda onun adı ve hesabına hukuki işlemlerde bulunması durumunda karşımıza doğrudan doğruya temsil ortaya çıkar<sup>137</sup>. Doğrudan doğruya temsil edilen temsil olunanın verdiği yetkiye dayalı olarak temsilci tarafından yapılan hukuki işlemler başka hiçbir işleme gerek olmadan temsil olunanın nam ve hesabında gerçekleşir. Temsil ilişkisinden doğan hak ve yükümlülükler temsilci tarafından alacağın temlik ve borcun nakli işlemlerinin yapılmasına gerek olmadan temsil olunanın hukuk alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>138</sup>.

Temsilci, kendisinde temsil yetkisi bulunmasını üçüncü kişilere açıklaması veya üçüncü kişilerin bunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması ve temsilci başkası adı ve hesabına hareket eder şekilde hukuki işlem yapması durumunda<sup>139</sup> artık yapılan işlem doğrudan doğruya temsil kapsamında yapılmış bir işlem olarak kabul edilmekle beraber temsil olunanın nam ve hesabında hüküm ifade eden hukuki işlem olarak değerlendirilir<sup>140</sup>. Burada üçüncü kişiler aynı temsil olunan ile hukuki işlem yapmış gibi değerlendirilir<sup>141</sup>.

---

<sup>135</sup> Süzek, 896; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Narter, 306.

<sup>136</sup> Yılmaz, 105; Narter, 306; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49.

<sup>137</sup> Oğuzman, Öz, 153; Eren, 445; Akıncı, 133.

<sup>138</sup> Eren, 445; Akıncı, 133; Oğuzman, Öz, 153.

<sup>139</sup> Eren, 391; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167; Oğuzman, Öz, 155; Akıncı, 133.

<sup>140</sup> Eren, 391; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Oğuzman, Öz, 153.

<sup>141</sup> Akıncı, 134; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167; Oğuzman, Öz, 153.

İşveren vekili, üçüncü kişilerle yaptığı hukuki işlemlerde kendisinin temsil yetkisinin bulunduğunu ve işverenin kimliğini açıklaması gerekir<sup>142</sup>. İşveren vekili işverenin kimliğini açıklamasının üçüncü kişi açısından öneminin bulunmaması durumunda da yapılan hukuki işlem temsil olunan işveren nam ve hesabında hüküm bulur<sup>143</sup>. İşveren vekili, işveren nam ve hesabında değişiklik meydana getirmek için hareket etmesi durumunda hukuki işlem, işverenin hukuki alanında hüküm bulur<sup>144</sup>. Örnek olarak işyeri ve işletme açısından gerekli olan ihtiyaçların karşılanması amacıyla yapılan hukuki işlemlerde satıcı tarafından işverenin kimliğinin hukuki işlemin meydana gelmesinde bir öneminin bulunmaması durumudur<sup>145</sup>.

#### 2.2.1.2. Dolaylı Hareket Etme

Gelişen iş hayatında işin yürütüm koşullarında bazı işyeri ve işletmelerde dolaylı temsil yetkisi verilmiş temsilcilerin görevlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır<sup>146</sup>. Her ne kadar kural olarak temsilcinin doğrudan doğruya temsil ettiği düşünülse de dolaylı temsil istisnai olarak kullanılacaktır<sup>147</sup>. Bazı durumlarda işyeri ve işletmelerde hızlı karar alma ve etkin şekilde günlük olağan işlemleri yerine getirmek için dolaylı temsil yetkisi verilen temsilciler işyeri ve işletmelerde bulunur<sup>148</sup>. Dolaylı temsil yetkisinde doğrudan doğruya temsil yetkisinden farklı olarak temsilci kendi adına ancak temsil olunan hesabına hukuki işlem yapması bulunur. Dolaylı temsil yetkisinde temsilci öncelikle kendi adına hukuki işlem yapar. Temsilci tarafından yapılan hukuki işlem dolaylı temsil yetkisi ile yapılması sonrasında temsilci temsil olunana işlem sonucu ortaya çıkan hakkı devretmek zorundadır<sup>149</sup>. Aynı şekilde temsil edilen de temsilci tarafından yapılan işlem sonucu oluşan hukuki hakkı kabul etme yoluyla da kendi hesabında hüküm ve sonuç doğmasını

---

<sup>142</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Akıncı, 134; Eren, 445.

<sup>143</sup> Eren, 445; Akıncı, 133; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635.

<sup>144</sup> Oğuzman, Öz, 153; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167.

<sup>145</sup> Süzek, 896; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Yılmaz, 105; Narter 306.

<sup>146</sup> Akıncı, 134; Oğuzman, Öz, 153; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Eren, 445.

<sup>147</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635.

<sup>148</sup> Eren, 445; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Akıncı, 133.

<sup>149</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Eren, 445; Akıncı, 134.

sağlayacaktır. Dolaylı temsil görevinde temsil olunan tarafından temsilciye hukuki işlem sonucunda temsil olunanın kendi hesabında hüküm ve sonuç doğurması için yetki verilmesi gerekir. Temsil olunan tarafından verilecek olan temsil yetkisi tek taraflı hukuki işlem olmasından dolayı her zaman temsil olunan tarafından hiçbir şarta bağlı kalmadan geri alınabilecektir<sup>150</sup>.

İş Kanunu madde 2 kapsamında işveren vekiline verilen yetki doğrudan doğruya temsil yetkisini ifade eder. İş kanunu hükümlerinde dolaylı temsil yetkisinin yasaklandığı herhangi bir belirleme yoktur<sup>151</sup>. İşveren vekili, işveren adına hareket etme yetkisinin verilmesiyle beraber üçüncü kişilerle hukuki işlem yaparken işveren vekili olduğunu taraflar arasında yapılan hukuki işlemin işveren adına yapıldığının ifade edilmemesinde dolaylı temsil hükümleri ortaya çıkar. Dolaylı temsil görevinde işveren vekiline işveren tarafından kendi hesabında hüküm ve sonuç doğurması için hukuki işlem yapmak için temsil yetkisi verilmesi gerekir. İşveren vekili kendi hesabına hareket etmesi durumunda artık dolaylı temsil hükümleri uygulama alanı bulmaz<sup>152</sup>. Yani işveren vekili kendi adına işveren hesabına hukuki işlem yerine getirecek olup bu hukuki işlemi yerine getirirken kendisinin işveren vekili olduğunu hukuki işlem yapılan üçüncü kişilere bildirmesi gerekir.

İşveren vekili tarafından işveren temsil edilirken asıl olan doğrudan doğruya temsil verildiğidir. Ancak gelişen iş ilişkilerinin süreklilik, hızlilik ve etkinlik oranının işyeri ve işletmelerin devamının sağlanması isteğinden dolayı işveren vekilinin işvereni dolaylı temsil yetkilerini kullanmaları bir hayli fazladır. Dolaylı temsilde temsilcide tam fiil ehliyeti bulunması gerekir. Doğrudan doğruya temsil yetkisinde temsilcide fiil ehliyetinin tam olmasına aranmaz. Temsilcide ayırt etme gücü olması yeterlidir. Dolaylı temsil yetkisinde işveren vekili ile işveren arasında iş ilişkisi bulunmalıdır. Ancak taraflar arasında böyle bir hukuki işlem bulunmasa da kanunen yetkisiz temsil hükümleri

---

<sup>150</sup> Eren, 445; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 635; Akıncı, 134; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 167.

<sup>151</sup> Başbuğ, A. (2004). “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları”, *Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan*, C:7, S.3, Kamu-İş, 23.

<sup>152</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Başbuğ, 23; Yılmaz, 108; Narter, 306.

uygulama alanı bulur<sup>153</sup>. İşverenin dolaylı temsil yetkisi işveren tarafından verilen sözlü bir yetkiye, yetkinin verildiğine dair iş sözleşmesine veya Kanun'dan doğan yetkisiz temsil hükümleri şeklinde kurulabilir<sup>154</sup>. Yargıtay, asıl işveren ile alt işveren ilişkisinde işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi sonucunda oluşacak taleplerinin karşılanması için asıl işvereni dolaylı temsilci olarak kabul edip işçilerin alt işverenden talep edemedikleri hakları asıl işverenden talep etmelerinin önünün açılması yönünde karar vermiştir<sup>155</sup>.

## 2.2.2. Temsil Yetkisine Sahip Olma

İşveren vekilinin, işveren açısından temsilci olarak değerlendirilmesi için sadece onun nam ve hesabına ya da kendi namına ve işveren hesabına hareket etmesi temsilci olarak değerlendirilmesi için yeterli değildir. İşveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla veya

---

<sup>153</sup> Başbuğ, 24; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Narter, 306.

<sup>154</sup> Yargıtay H.G.K. (1989, 04 Ekim). E. 1989/397, K. 1989/458, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 12/09/2021.

<sup>155</sup> Yargıtay 9. H.D. (2001, 06 Kasım). E. 2001/14228, K. 2001/17344; “...Her işveren gibi kamu kuruluşları da işyerinde görülen kimi işlerin veya işletmenin bir bölümünün başka işverenlere devredebilirler. Ancak böyle bir durumda, işçi çalıştıran işverenin, emir ve talimat verme hakkı tamamen kendisine aittir. Dosyada bulunan ihale sözleşmeleriyle eki mahiyetindeki özel şartname incelendiğinde, taşeronu bağlı işçilerin işe alınması, çalıştırılmaları, izinlerinin verilmesi, görev yerlerinin değiştirilmesi ve işten çıkarılması gibi yetkilerin belli bir yöntem dahilinde İsdemir'e ait olduğu anlaşılmaktadır. Yine gerektiğinde davalı işverence taşeron işçilerinin sayısının %30 oranında azaltılmasını isteyebileceği de şartnamede yazılıdır. Anılan özel şartnamede yapılacak işlerle ilgili olarak malzemenin müteahhit tarafından temin edileceği, şayet bu yapılmazsa İsdemir'ce verileceği yazılı olmakla birlikte; her iki taraf tanıkları da müteahhitin böyle bir malzeme getirmesine gerek olmadığını, davalı kuruluşun büyük bir entegre tesis olduğunu ve bulunan malzemelerin kullanıldığını açıklamışlardır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, mahkemece davalıya ait işyerinde keşif yapılmış alınan heyet raporuyla taşeron işçileri ile kadrolu işçilerin aynı ortamda birlikte çalıştıkları, bu çalışmalarını kontrol eden müteahhit firma elemanının bulunmadığı, görevlendirmenin İsdemir'in elemanlarınca yapıldığı işe ilk alınmada iş başvurusunun dahi davalıya yapıldığı, müteahhitin işçi alınması ve çıkarılması konularında hiçbir yetkilerinin bulunmadığı, bazı işçilerin davalı İsdemir'ce kurs ve eğitime tabi tutulmuş oldukları tespit olunmuş, mahkemece duruşmada dinlenen taraf tanıkları da, bu olguları doğrulayan anlatımlarda bulunmuşlardır. Bundan başka davalı tarafından düzenlenen çok sayıda iş bitirme belgesinde yapılan işin adı “işçilik hizmeti temini” olarak gösterilmiştir ki, yapılan bütün bu açıklamalara göre işletmenin işgücü açığının hizmet alım sözleşmeleri yapılarak giderilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bununla beraber işin bir bölümünün devri ya da belli bir işin gördürülmesi şeklinde gerçek bir ihaleden söz edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Yapılan bu uygulamanın, davalı işverenin muvazaalı yoldan işçi istihdamını sağlamaya yönelik olduğu açık seçik ortadadır. Böyle olunca hizmet akdi ile çalıştırdığı iddia edilen işverenin, alt işveren değil, davalı adına hareket eden bir kişi konumunda olduğu ve davalının da gerçek işveren sayılması gerektiği düşünülmelidir. Yerel mahkemece bu somut olayda davalının gerçek işveren olduğu, yapılan ihale sözleşmelerinin muvazaaya dayandığı sonucuna varılması isabetlidir.” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 12/09/2021.

hukuki işlemlerle (sözleşme, vekaletname vb.) temsil yetkisinin kendisine verilmesi gerekir<sup>156</sup>. Temsilciye yani işveren vekiline temsil yetkisinin verilmesiyle beraber yapılan hukuki işlemlerin hak ve yükümlülükleri temsil olunan olan işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur. Temsilci sıfatlı işveren vekilinin yapılan hukuki işlemlerden dolayı hak ve yükümlülüğü bulunmaz<sup>157</sup>. Temsilci ve temsil olunan yani işveren vekili ve işveren arasında oluşacak hukuki bağ, sözleşme, vekaletname vb. hukuki işlemlerden kaynaklanacağı gibi kanunun emredici hükümleriyle de kurulabilir.

İşveren açısından sözlü veya yazılı olarak işveren vekiline verilen temsil yetkisi iç temsil yetkisi olup işveren vekilinin üçüncü kişilere temsilci olarak açıklanması da dış temsil yetkisi olarak ifade edilir<sup>158</sup>. Temsil yetkisinde temsilci olan işveren vekilinin üçüncü kişilerle yapmış olduğu hukuki işlemler sonucunda işveren tarafından temsilcinin yaptığı işlemin tanınması, üçüncü kişilerin zarara uğramaması için hak ve yükümlülüklerin işverene ait olmasını sağlar<sup>159</sup>. Temsil yetkisi tek taraflı irade açıklamasıyla, vekaletname benzeri belgelerde geçmesiyle veya yazılı sözleşme benzeri hukuki işlemler ile verilebilir. Temsilcinin temsil yetkisini kabul edip etmemesinin bir önemi bulunmaz. Temsilci temsil yetkisini kabul etmemesi durumunda temsil yetkisinin gerekliklerini yerine getirmemesi gerekir.

#### 2.2.2.1. Ehliyet

İşveren vekilinin temsil yetkisine dair İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmaz. Bu sebepten dolayı işveren vekilinin temsil yetkisine dair işlemlerde TBK'da düzenlenen hükümler uygulama alanı bulur. İşveren vekili temsil yetkisiyle işverenin nam ve hesabında üçüncü kişiler ile hukuki işlem yapar. Hukuki işlemde doğan hak ve yükümlülükler tamamen temsil olunan yani işveren hesabında vukuu bulur<sup>160</sup>. TBK

---

<sup>156</sup> Başbuğ, 25; Narter, 306; Yılmaz, 106; Süzek, 186.

<sup>157</sup> Kılıçoğlu, M. A. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bs), Turhan Kitabevi, 345; Oğuzman, Öz, 156; Eren, 393.

<sup>158</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Eren, 394; Kılıçoğlu, 345.

<sup>159</sup> Akıncı, 130; Reisoğlu, S. (2014). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bs), Beta Basım Yayın, 122; Kılıçoğlu, 345.

<sup>160</sup> Eren, 397; Reisoğlu, 122; Oğuzman, Öz, 160; Kılıçoğlu, 345.

hükümlerine göre doğrudan doğruya ve dolaylı temsil olmak üzere iki tane temsil yetki türü vardır.

Doğrudan doğruya temsil yetkisinde işveren vekili temsilci olarak üçüncü kişilerle yapmış olduğu hukuki işlemler için kendisinde tam fiil ehliyeti bulunması gerekmez. Doğrudan doğruya temsil yetkisinde tam fiil ehliyetinin aranmamasının sebebi temsilci tarafından yapılan hukuki işlem temsil olunan sıfatlı işveren hesabında hüküm ve sonuç doğurmasıdır. Ancak dolaylı temsil yetkisinde işveren vekili kendi adına ve işveren hesabından hareket etmesinden dolayı tam fiil ehliyetinin temsilcide bulunması gerekir<sup>161</sup>. Doğrudan doğruya temsil ilişkisinde temsilci olarak hareket eden işveren vekili açısından ayırt etme gücünün olması yeterlidir. Üçüncü kişilerle yapılan hukuki işlemlerden doğan tüm hak ve yükümlülükler işverene ait olmasından dolayı işveren vekilinde fiil ehliyetinin bulunup bulunmamasının önemi yoktur<sup>162</sup>. Ayırt etme gücüne sahip olan her işveren vekili temsilci olarak temsil olunan işveren için hukuki işlem ve eylem meydana getirir. Temsil yetkisi verilmesinden sonra işveren vekilinin ayırt etme gücünü kaybetmesi durumunda işveren vekili sıfatı temsilciden kalktığı için işvereni artık temsil edemez. Ancak fiil ehliyetinin sınırlanması sonucunda işveren vekili sıfatı temsilcide ortadan kalkmayacağı için temsil yetkisi de sona ermez<sup>163</sup>.

Tüzel kişiler, gerekli bildirimlerin yapılarak tescil edildikten sonra hukuki işlem ve eylem meydana getirebilir. Buna göre tüzel kişiler, tescil edildikleri zaman hak ehliyetine sahip olacakları için geriye etki sadece tescil edilme zamanından itibaren başlar<sup>164</sup>. Ticaret Hukuku'nda şirketin kurulmasında önce şirket adına işveren vekili olarak hareket eden temsilci hak ve yükümlülüklerden sadece kendisi sorumlu olur. İşveren vekili, işverenin tasarruf yetkisinin sınırları ölçüsünde temsil eder. Yani işveren vekilinin tasarruf yetkisinin içinde olmayan konular için işveren vekiline temsil yetkisi verilmez. Tasarruf

---

<sup>161</sup> Akıncı, 130; Eren, 397; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 174.

<sup>162</sup> Kılıçoğlu, 345; Eren, 397; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652.

<sup>163</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Eren, 397; Reisoğlu, 122; Oğuzman, Öz, 160.

<sup>164</sup> İnceoğlu, M. M. (2010). *Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, 135; Karahasan, M. R. (2013). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (1. Bs), Beta Yayınları, 381.

yetkisi dışında verilen temsil yetkisine binaen işveren vekilinin üçüncü kişilerle yapmış olduğu hukuki işlemler geçersiz olur<sup>165</sup>.

#### 2.2.2.2. Temsil Yetkisinin Kullanılması

İşveren tarafından temsil yetkisinin kullanılmasında da TBK hükümleri uygulama alanı bulur. Buna göre, işveren vekili üçüncü kişilerle hukuki işlem yaparken işveren adına hareket yani başkası adına hareket edildiğini işlemin diğer tarafı olan üçüncü kişiye bu durumu bildirmesi gerekir. Üçüncü kişiye işverenin kimliği hakkında bilgi vermesine gerek yoktur<sup>166</sup>. İşveren vekili tarafından üçüncü kişiyle hukuki işlem yapıldığı sırada işveren adına hareket ettiğini belirtmesi, üçüncü kişi tarafından onun başka bir kişiyi temsil ettiği anlaşılması veya üçüncü kişi açısından işlem meydana gelirken işverenin kimliğinin açıklanmasının bir önemi bulunmaması gibi durumlarda işveren vekili ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlem başka bir işleme gerek kalmadan işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>167</sup>. Temsilci olarak hareket eden işveren vekili ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlemlerde irade dikkate alınır. İşveren vekilinin üçüncü kişi tarafından aldatılması, hileye uğratılması, tehdit edilmesi veya gabine maruz kalması gibi durumlarda işveren tarafından üçüncü kişi ile işveren vekili arasında yapılan hukuki işleme itiraz etme hakkı saklıdır. İşveren vekilinin irade sakatlığına uğratılması durumunda işverende irade sakatlığına uğratılmış kabul edilir<sup>168</sup>.

İşveren vekili üçüncü kişiler ile hukuki işlem yaparken işverenin hesabına işlem yaptığını belirtmesi gerekir. İşveren vekili, bu hususu yerine getirmez ise temsil geçerli olmaz. Bu durum sonucunda üçüncü kişi ile yaptığı hukuki işlemin hak ve yükümlülükleri kendi hesabında hüküm ve sonuç doğurur. Ancak işveren vekili, daha sonradan yapacağı bir başka hukuki işlem ile üçüncü kişiyle yapılan işlemde doğan hak ve yükümlülükleri temsil olunan işverene devretmesi gerekir.

---

<sup>165</sup> İnceoğlu, 131; Eren, 401; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 176; Oğuzman, Öz, 103.

<sup>166</sup> Akıncı, 130; Karahasan, 375; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 174; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Oğuzman, Öz, 103

<sup>167</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Oğuzman, Öz, 103; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 190.

<sup>168</sup> Akıncı, 130; Eren, 401; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 174; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 652; Oğuzman, Öz, 103.

Dolaylı temsilin bulunduğu hukuki işlemlerde geçerli şekilde kurulan sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükler işveren hesabında ortaya çıkar. TBK ilgili hükümleri gereğince üçüncü kişi ve işveren vekilinin arasında yapılan hukuki işlem taraf olarak işverenin bulunup bulunmamasının işlemin yerine getirilmesi için önem atfedilmediği durumlarda kurulacak hukuki işlemlerden olması gerekir<sup>169</sup>. Üçüncü kişi için yapılan hukuki işlemde işverenin kimliğinin belirtilip belirtilmemesinin öneminin bulunmamasında artık dolaylı temsil hükümleri uygulama alanı bulur<sup>170</sup>.

### 2.2.2.3. Temsil Yetkisinin Kapsam ve Sınırları

Temsilci olan işveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı temsil olunan işveren tarafından belirlenmiş olması gerekir<sup>171</sup>. İşveren vekili işverenden almış olduğu temsil yetkisine dayanarak onun adına her türlü hukuki işlemi yapamaz. İşveren vekilinin temsilci olması için işveren adına temsil yetkisine sahip olması ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekir<sup>172</sup>. İşveren vekiline verilecek olan temsil yetkisinin kapsamı işin, işyerinin ve işletmenin olağan işlemlerinde bulunan hukuki eylem ve işlemlerdir. Buna göre işveren vekilinin fiziksel hakimiyet alanı işyeri ve işletmenin fiziki sınırları olarak değerlendirilir. İşyeri ve işletmelerin sınırları bellidir. Aynı zamanda işyeri ve işletmelerde belirli alanlarda işveren haricinde yetkili kılınan kişiler vardır. İşte bu kişiler işveren vekilidir. Örneğin usta başı, mümessiller vb. kişiler işveren vekilidir<sup>173</sup>.

İşveren, işveren vekiline verdiği yetkinin kapsamını her zaman dilediği gibi sınırlayabilir<sup>174</sup>. İşveren vekili tarafından yapılan işlem ve eylemler işveren hesabında hüküm ve sonuç doğurarak işverene haklar verip işvereni yükümlülük altına almasından dolayı temsil yetkisini her zaman tek taraflı olarak sınırlama imkânı bulunur. İşveren, işveren vekiline verdiği yetkiyi sözlü olarak vermesi durumunda yetkinin kapsamının ne

---

<sup>169</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 174; Eren, 440; Oğuzman, Öz, 103; Akıncı, 130.

<sup>170</sup> Oğuzman, Öz, 103; Eren, 440; Akıncı, 130; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 174.

<sup>171</sup> Aydemir, 86; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Yılmaz, 121; Narter, 306.

<sup>172</sup> Akyol, Ş. (2009). *“Temsil Yetkisinin Yorumu”*, Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan (1. Bs), Seçkin Yayıncılık, 105; Yılmaz, 121; Narter, 306; Süzek, 186.

<sup>173</sup> Akyol, (Yorum), 106; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>174</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186; Akyol, (Yorum), 106.



şekilde olduğunun belirlenmesi için işverenin iradesinin yorumu yapılır. Yorum, işin, işyerinin ve işletmenin genel işleyişini yerine getirmek için yapılan eylemlerin tespit edilmesi yoluyla yapılır. Temsil yetkisinin kanun hükmünden doğması hâlinde artık yetkinin kapsam yorumu kanun hükmünün yorumu ile ortaya çıkar<sup>175</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarının üçüncü kişilerce bilinebilmesinin yorumunda taraflar arasında oluşan güven ilişkisi dikkate alınır. İşveren tarafından güven ilişkisinin kapsamı iş hayatındaki deneyimleri, ticari teamüller ve kanunun emredici hükümlerinin yorumlanması sonucunda ortaya çıkar. Buna göre işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi kötüye kullanım hâli veya kanunen özel yetki verilmesi gereken hâllerde yetkinin verilmemesine rağmen işlem yapılması durumunda hukuki işlem geçersiz olur<sup>176</sup>.

---

<sup>175</sup> Yılmaz, 121 Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>176</sup> Yargıtay 3. H.D. (2002, 04 Şubat). E. 2002/414, K. 2002/1200; "...BK. 388/III'e göre, vekil özel olarak yetkili kılınmadıkça, dava açamaz, sulh olamaz, tahkim sözleşmesi yapamaz, mal bağışlayamaz, bir taşınmaz mülkiyetini devredemez ve sınırlı aynı haklarda takyit edemez, kambiyo senetleri düzenleyemez. Somut olayda, vekaletname yorumlanarak vekilin bazı olağanüstü işlemler için özel yetkiye sahip olması gerektiği sonucuna ise pekala varılabilir. Gerçekten de vekilin mutat dışı ve olağanüstü ve de BK. mad. 388/III'de sayılan hallere çok yakın benzerliği bulunan önemli bazı işlemlerde özel yetkiye sahip olması aranabilir. (Tandoğan, sh. 396; Zevkliler Aydın: Özel Borç İlişkileri, Ank. 1998, sh. 368). Tıpkı, vekilin, kambiyo taahhüdü için özel yetki arayan BK. mad. 388/II'ün kıyas yoluyla kambiyo senetleri benzeri senetlerde de uygulanması gerektiği gibi... (Becker, sh. 696). O halde, vekaletnamesinde (tahliye taahhüdüne) ilişkin bir yetki bulunmayan, olağan ve normal işler için verilen vekaletnameye dayanarak müvekkili (tehlikeye sokan ve tekrar düzeltilmesi mümkün olmayan bir sakınca yaratacak şekilde) vekil tarafından kiralayana verilen tahliye taahhüdünün geçerliğinden söz edilemez. Kaldı ki kira sözleşmesini kuran kişinin, müvekkili hesabına (aleyhine) tahliye taahhüdünde bulunması hususu vekilin ödevlerinden değildir. Vekilin bu yasaklılığı (yaptığı işlemin geçersizliği), tabii (doğal) borçların ifasını da bu nedenlerle kapsar (Karş. Becker, sh. 697). Yukarıda açıklanan bilimsel görüşlerin ışığında Yüksek Yargıtay 6. HD. nin hiçbir ayırma gerek görmeden vardığı "Kira sözleşmesi yapmaya yetkili şahsın bu sözleşme ile ilgili tahliye taahhüdü vermesi ve bu taahhüdün geçerli kabul edilmesi yetkisinin içerisinde var sayılmak icab eder" (6. HD. 2.6.1986; 6232/7823) şeklindeki sonuç tartışılmaya değer görülmüştür. Zira temsilcinin sadece kendisine verilen sınırlandırılmış temsil yetki sınırları içinde hukuksal işlemler yapılmakla ödevli olup, bunun dışında temsilcinin başka işlemlerin yapılmasına ilişkin herhangi bir yetkisi bulunmamaktadır (Yıldız, sh. 24). Kaldı ki kira sözleşmesi yapmaya mezun kılınan kimsenin temsil kudreti, sözleşmenin kurulmasından itibaren - artık vekaletin konusu kalmadığı cihetle - son bulur (Andreas von Tuhr: Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, c. 1-2, çev. Cevat Edege, Ank. 1983, sh. 329). Gerçekten de bir kira sözleşmesi kurmaya mezun kılınan mümessil - temsil kudreti ayrıca tahliye taahhüdü vermesine de şamil olmadıkça - tahliye taahhüdü vermeye mezun değildir. (Karş. Tuhr, sh. 329, dip not: 57). BK. mad. 388/1'e göre, vekaletin kapsamı sözleşme ile açıkça tespit edilmemişse ilişkin olduğu işin mahiyetine göre tayin edilir. İşin niteliği, işgörme ile erişilmek istenilen amaç, olayın özellikleri, bu konudaki teamüller, vekilin neler yapması ve nelerden kaçınması gerektiğini belli eder (Becker, sh. 692, Tandoğan, sh. 393). Genellikle temsil kudreti mümessili, temsil edilen kimsenin menfaatine uygun olarak bir faaliyette bulunmaya mecbur kılan hukuksal bir bağlantının (hizmet, şirket, vekalet sözleşmeleri gibi) zorunlu ve doğal bir sonucudur. (Tuhr, sh. 324). Vekaletin kapsamı belli edilirken bu

İşveren vekili işin, işyerinin ve işletmenin gerekliliklerine göre hareket etmesi gerekir. Temsilci olan işveren vekili kendi adına ve hesabına, başka kişilere maddi ve manevi çıkar sağlamak için veya işin, işyerinin ve işletmenin zararına işlem yapamaz. Bu gibi durumlarda işveren vekili tarafından işvereni temsil amacıyla yapılan hukuki işlemler, temsil olunan işveren açısından geçersiz olur. Yapılan işlemde doğan hak ve yükümlülükler işveren vekilinin kendi hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>177</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsam ve sınırının neler olduğuna dair İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmaz. Sınırlarının belirlenmesi hakkında TBK'nin genel hükümleri uygulama alanı bulur. Temsilci aracılığıyla yapılacak olan işlemler işin, işyerinin ve işletmenin genel yönetimi ve devamını sağlamak için yapılan hukuki işlemlerdir<sup>178</sup>. Temsilci olan işveren vekili işveren adına haksız fiil meydana getiremez. Şahsa sıkı sıkıya bağlı işlemler yapamaz. Hukuka, ahlaka ve genel adaba aykırı olan işlemlerde yapamaz<sup>179</sup>. Yani temsilci olan işveren vekili, sadece kendisine hukuk düzeninin bıraktığı alanlarda ve işin, işyerinin ve işletmenin ekonomik olarak devamını

---

*durumun da dikkate alınması gerekir.*" Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 19/09/2021.

<sup>177</sup> Yargıtay 4. H.D. (1978, 13 Nisan). E. 1977/1845, K. 1978/4946; "...Temsilcinin kendi iradesi yaptığı hukuki işlemlerin hükmü ve sonuçlarının temsil olunana ait olması; yasal temsilde yasa ve sözleşmeye dayanan temsilde ise temsil olunan tarafından mümessile verilmiş bulunan temsil yetkisine dayanır. Diğer bir söyleyişle, yasa hükmü ile veya sözleşme ile verilmiş olan temsil yetkisi, mümessilin yaptığı hukuki işlemin doğurduğu hüküm ve sonuçların temsil edilenin hukuksal alanında meydana gelmemesi için aranılan yasal bir koşuldur. O halde temsilin amacı, bir kimsenin hukuki işlem yapabilmesi için, hukuksal ve maddesel engel bulunan hallerde, o kimsenin işlemlerin kolaylaştırmasıdır. Görüldüğü gibi temsil, herşeyden evvel temsil edilenin yararlarını korumaya amaçlar. Temsil olunan kimse ile mümessil arasındaki iç ilişkiye, temel ilişki denir. Bu temel ilişki, temsil olunan kimse ile mümessil arasında geniş anlamda bir iş görmeye dayanır ve iş görme yetkisini varlığını gerektirir. İş görme, bir hukuki işlemin yapılmasına ilişkin olabileceği gibi, ekonomik bir nitelik de taşıyabilir. Ne var ki, iş görme akla uygun (makul) ve (beşeri) bir eylem olmalıdır. Şu halde, her mümessil aynı zamanda, geniş anlamda bir iş görendir. İş görenin, iş sahibinin nam ve hesabına hukuksal işlem yapmak hususunda haiz olduğu iş görme yetkisi, temsil selahiyeti olarak tanımlanabilir. bu durumda, temsil selahiyeti iş gören selahiyetine nazaran daha dar bir kavramdır ve ancak iş görenin, temsil olunan kimse namına bir hukuki işlem yapmak selahiyetini haiz olduğu hallerde söz konusu olur. Buraya kadar yapılan şu kısa açıklamalardan çıkan sonuç şudur: Temsil selahiyeti, mümessile temsil olunanın hukuksal alanında hükmü ve sonuç meydana getirmek üzere verilen bir selahiyet olduğuna göre, ilke olarak mümessil temsil ettiği kimse adına her türlü hukuki işlemleri yapabilir." Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 19/09/2021.

<sup>178</sup> Karahaslan, 368; Eren, 441; Kılıçoğlu, 162; Akıncı, 131.

<sup>179</sup> Eren, 441; Karahaslan, 368; Oğuzman, Öz, 151; Reisoğlu, 126; Kılıçoğlu, 162.

sağlayacak ve işyeri ve işletmenin genel işleyişini meydana getirmesi ile alakadar işlem ve eylem yapabilir<sup>180</sup>.

Temsil yetkisinin kapsam ve sınırlarını temsil olunan işveren her zaman tek taraflı irade beyanıyla değiştirebilir. Buna göre işveren vekiline verilen temsil yetkisi, konu, yer, kişi, süre, hukuki işlemin miktarı ve türüne göre sınırlandırılabilir<sup>181</sup>. İşveren vekiline verilecek yetki işin, işyerinin ve işletmenin devamı için gerekli olan işlemlerin yapılması için verilmiş olabilir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi, belli bir işin yapılması, belirli bir işyeri ve işletme ile alakadar işlemlerin yapılması, belirli kişilerle işlem yapılması ve belirli sürelerde işlem yapılması gibi kapsam ve sınırlar bulunur. İşveren tarafından işveren vekiline verilmiş olan temsil yetkisi herhangi bir kapsam ve sınır belirlenmeden verildiği zamanlarda işveren vekilinin temsil yetkisinin kapsam ve sınırları olağan hukuki işlem ve eylemlerdir.

İşin, işyerinin ve işletmenin olağan işlemlerini temsilci olan işveren vekili her halükârda yapabilir. İşveren tarafından olağan işlemlere yönelik herhangi bir sınırlama getirmemiş olması gerekir. İşveren vekilinin olağan sınırlar dahilinde yapmış olduğu işlem ve eylemler başkaca bir hukuki işleme gerek duymadan doğrudan işveren hesabında hüküm ve sonuç doğurur.

İşveren vekili tarafından yapılan olağan dışı işlemlerde hak ve yükümlülükler doğrudan işveren hesabında hüküm ve sonuç doğurmaz. İşveren vekili tarafından olağan dışı yapılan işlemlerde yetkisiz temsil hükümleri uygulama alanı bulur<sup>182</sup>. İşveren vekiline verilen yetkinin işin, işyeri ve işletmenin olağan işlemlerinin yerine getirilmesi için verilmesi ve işveren tarafından işveren vekilinin görev ve yetki sınırının belirlenmediği hâllerde borçlar hukuku genel hükümleri uygulama alanı bulur<sup>183</sup>. İşveren tarafından işveren vekiline verilen yetki belli bir işin yapılması ve işyeri ve işletmenin olağan işlemlerinin dışında bulunan işlemlerin yapılması için verilmesi durumunda özel (sınırlı) yetki hükümleri uygulama alanı bulur<sup>184</sup>. Birkaç hukuki işlemi belli bir zamanda yapmak

---

<sup>180</sup> Reisoğlu, 126; Eren, 441; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 622.

<sup>181</sup> Eren, 441; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 177; Akıncı, 131; Reisoğlu, 126; Kılıçoğlu, 162.

<sup>182</sup> Reisoğlu, 126; Kılıçoğlu, 162; Eren, 441; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 622.

<sup>183</sup> Akıncı, 131; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 177; Reisoğlu, 126; Kılıçoğlu, 162.

<sup>184</sup> Eren, 441; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 622; Akıncı, 131; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 177; Reisoğlu, 126; Kılıçoğlu, 162.

için işveren vekiline yetki verilmesi hâlinde yetki verilen işveren vekili temsilci olarak değerlendirilmez<sup>185</sup>. Temsilci olan işveren vekiline verilecek olan yetkinin özel olarak düzenlenmesi gereken hâller mevzuatta TBK madde 504/3'te ve HMK madde 74'te düzenlenmiştir<sup>186</sup>. İşveren tarafından işveren vekiline kanunda sayılan hâller dışında özel yetki verilmesi gereken durumlardan verilecek olan yetkinin en azından kanunda sayılan özel hâllere benzemesi ve uygun olması gerekir<sup>187</sup>. Temsilci olan işveren vekili üçüncü kişilerle hukuki işlem yaparken kendisine verilen yetkinin sınırlarını aşmaması gerekir. Sınırların aşılması durumunda taraflar arasında yapılan hukuki işlem temsil olunan işvereni bağlamaz<sup>188</sup>.

İşveren vekiline verilen özel yetkiyle işveren mahkemede temsil olunamaz. Aynı zamanda işveren vekili, işveren adına mahkemelerde dava açamaz ve açılmış davada sulh

---

<sup>185</sup> Yılmaz, 124; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>186</sup> Akyol, Ş. (2009). *Türk Medeni Hukukunda Temsil* (1. Bs), Vedat Kitapçılık, 50; Akyol, (Yorum), 102.

<sup>187</sup> Akyol, 50; Akyol (Yorum), 102; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>188</sup> Yargıtay H.G.K. (2001, 14 Şubat). E. 2001/9-110, K. 2001/141; "...*Akđın feshine neden olan olay şirket sahiplerinden K. 'ye yapılan 17.12.1997 tarihli yazıya Ek-I-b listesine, bu listeye ekli tutanaklara konu malzemelerin askeri birlik ve köy muhtarlıklarına (cami tamiri için) verilmesidir. Davacıya ait sicil dosyası incelendiğinde yüksek tahsilli, uzun yıllar işyerinde gösterdiği başarılı çalışmalarla genel müdür vekilliğine kadar yükselmiş vasıflı bir eleman olduğu anlaşılmaktadır. İşyeri Diyarbakır-Ergani'dedir. Olağanüstü hal bölgesinde bağış yapılan askeri güçlerin ihtiyaç ve fedakârlıkları izaha dahi gerek duyulmayan ve herkesçe bilinen bir gerçektir. Bölgenin özel şartları göz önünde bulundurulacak olaylar değerlendirilmelidir. Güvenliğin son derece hassas olduğu bölgede bulunan ve büyük bir sanayi kuruluşu olan işyerinin sağlıklı şekilde üretimine devam edebilmesi için bölgede güvenliği sağlayan askeri birliklerle yakın ilişki ve yardımlaşma içinde bulunması muhakkaktır. Aynı şekilde halkla yakın ilişkilerde önemlidir. Halkla ilişkilerin en etkili yolu cami gibi ibadet yapılan yardımdır. İşyerinin genel müdür vekili olan davacının işyerinin selameti için işverenin menfaatlerini koruyabilmek amacıyla iyi niyetli olarak askeri birlik ve ibadet yerlerine çimento, kömür ve hurda malzeme yardımında bulunduğu kabulü gerekir. Davacı bu yardımları yaparken tutanaklarla durumu tespit ettirmiş, gizli bir eylemde bulunmamıştır. Bu bağışlar nedeniyle bir menfaat temin ettiği de iddia edilmemiş, bu konuda hiçbir kanıtta sunulmamıştır. Genel müdür vekili olan davacının işyeri üst düzey yöneticisi olarak, işyerinin menfaatini gözeterek kamu kuruluşlarına, işyerinin kapasitesine göre çok cüzi sayılacak bağışlarda bulunması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayacak bir eylem olarak kabul edilemez. Bu tür bağışlara yönetim kurulunun yetkili bulunduğu dair bir belgede dosyaya sunulmuş değildir. Yukarıda açıklandığı gibi işverenin feshi 1475 sayılı yasanın 17/2-d maddesine uygun düşmemektedir. Zira fesih en ağır cezadır. Yıllarca en ufak bir cezaya maruz kalmayan davacının ard niyete dayanmayan, menfaat teminine matuf olmayan anarşinin yoğun olduğu olağanüstü bölgede bulunan işyerinin itibarını ve güvenini korumaya matuf olduğu gözlenen davranışların en ağır ceza ile tecziyesi yasal düzenlemeye uygun düşmediği gibi adalet ilkeleri ile de bağdaştırılamaz. Eylem bir cezayı gerektirse bile bu fesih olmamalıdır. İşverenin haklarını kullanırken adil davranması gerekir. MK. 2. maddesi hükmü gereği herkes haklarını kullanmakta hüsniniyet kaidelerine riayetle mükelleftir. Bir hakkın sırf gayri ızrar eden suiistimalini Kanun himaye etmez. Açıklanan bu nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin kabulü gerekirken, mahkemece yazılı şekilde reddi hatalıdır"* Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 23/09/2021.

olamaz. Dava açma ve açılan davada sulh olma işlemini sadece avukatlar yerine getirir<sup>189</sup>. İşveren vekili avukat olursa ve işveren tarafından kendisine mahkeme için temsil yetkisi verilirse işvereni mahkemede temsil eder. İşveren adına dava açabilir veya açılmış olan davada sulh olabilir<sup>190</sup>.

İşveren tarafından işveren vekiline verilen yetki, işyeri ve işletmenin belli işlemlerini veya tüm işlemlerini kapsayacak şekilde olabilir. İşveren tarafından verilen yetki sınırlandırılabilir veya genişletilebilir. Yapılan sınırlandırma ve genişletme sözlü olarak yapılabileceği gibi yazılı olarak da yapılabilir<sup>191</sup>. İşveren vekilinin temsil yetkisi süre açısından da sınırlama yoluna gidilebilir. Verilen temsil yetkisinin süresinin bitmesinden sonra işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisinin yenilenmesi veya üçüncü kişiler ile hukuki işlemler yapmaya devam etmesi için talimat verilmesi durumunda işveren tarafından verilen temsil yetkisi yenilenmiş kabul edilir<sup>192</sup>.

Kural olarak işveren vekilinin, işvereni temsil etmesi tüm hukuki işlemler açısından meydana gelir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsam ve sınırları işveren tarafından her zaman tek taraflı olarak sınırlandırılıp genişletilebilir. İşverenin, işveren vekiline vermiş olduğu temsil yetkisinin sınır ve kapsamı belirlenirken işverenin iradesine anlam verilir<sup>193</sup>. İradi şekilde verilen temsil yetkisinin sınırları işveren vekilinin üçüncü kişiler ile yaptığı ve yapacağı hukuki işlemlerin niteliklerinin tespit edilmesi ile belirlenir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi taraflar arasında akdedilen bir yazılı belgeye dayanması durumunda işveren vekilinin görev ve yetki kapsam ve sınırı temsil yetkisinin verildiği yazılı belgedeki hükümlerin dikkate alınmasıyla belirlenir<sup>194</sup>.

İşveren tarafından işveren vekiline verilen yetki üçüncü kişilere bildirilmesi şeklinde yapılmış ise artık işveren tarafından işveren vekilinin yetki ve görevinin genişletilmesi ve

---

<sup>189</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186; Aydemir, 91; Yılmaz, 126.

<sup>190</sup> Yılmaz, 127; Aydemir, 91; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 211; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>191</sup> İnceoğlu, 413; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 177; Eren, 412.

<sup>192</sup> İnceoğlu, 414; Eren, 441; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 622; Akıncı, 131.

<sup>193</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 177; Eren, 412; Akyol, (Yorum), 109.

<sup>194</sup> Kılıçoğlu, 162; Akyol, (Yorum), 109; Eren, 412.

sınırlandırılması aynı şekilde üçüncü kişilere bildirim yapılmasıyla meydana gelir<sup>195</sup>. İşveren vekiline verilen görev ve yetkinin sınırları tam olarak anlaşılamiyorsa görev ve yetkisi kapsam ve sınırının tespiti için işveren vekilinin işveren ile arasındaki güven ilişkisi ve dürüstlük kuralı uygulama alanı bulur<sup>196</sup>.

### 2.2.3. İşin, İşyeri ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alma

Gelişen ekonomik ve ticari hayatta işyeri ve işletmelerde ticari hayatın devam etmesi için yönetim yetkisinde uzmanlaşmış işveren vekili yetkilendirilir. Bunun amacı etkin ve hızlı kararlar alarak işyeri ve işletmenin sürekliliğinin sağlanmasıdır. İşveren tarafından İşveren vekiline verilecek temsil yetkisi, işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almasını sağlayacak şekilde olması gerekir<sup>197</sup>.

İşyeri ve işletmede uzmanlaştıkları alan yönünden yönetim hakkında görev ve yetki verilmeyen işveren vekili temsilci olarak hukuki işlem meydana getiremez. İşveren vekilinin görev alma yetkisinin dar ve geniş kapsamlı olmasının veya işyerinin özel ve kamu tüzel kişisi olmasının bir önemi yoktur<sup>198</sup>. Önemli olan işveren tarafından konusunda uzmanlaşmış işveren vekilinin işin, işyerinin ve işletmenin bir bölümünde yönetim yetkisi ve görevi verilmesi gerekir.

#### 2.2.3.1. Genel Olarak

İşveren vekilinin yönetim yetki ve görevini yerine getirdiği alan işyeri ve işletmenin fiziksel yapısının içidir. Ancak bazı işyeri ve işletmede işveren vekilinin fiziksel olarak işyeri ve işletmede bulunması gerekmez. İşyeri ve işletmelerin bazı durumlarda diğer işyeri ve işletmeler gibi korunması ve yönetilmesi gereken malvarlıkları, insan kaynakları bulunmaz. Bu gibi İşyeri ve işletmelerde işveren vekili dışarıdan yönetim yetkisini yerine

---

<sup>195</sup> T.B.K. m. 41/1, “Başkası adına ve hesabına temsil kamu hukukundan doğmuşsa, temsil yetkisinin içeriği ve derecesi bu konudaki yasal hükümlere; temsil hukuksal bir işlemde doğmuşsa, temsil yetkisinin içeriği ve derecesi o hukuksal işleme göre belirlenir.”

<sup>196</sup> Eren, 401; Akyol, (Yorum), 109; Kılıçoğlu, 162.

<sup>197</sup> Yılmaz, 135; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51; Süzek, 186.

<sup>198</sup> Tuncay, (İş Hukukunda İşveren Vekili), 51; Tuncay, (Kavramsal Olarak İşveren Vekili), 183; Demircioğlu, Centel, 55; Süzek, 186; Narter, 306; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 51.

getirir<sup>199</sup>. Buna göre işveren vekilinin işyeri ve işletme dışında yönetim yetki ve görevini kullanması işveren vekili hukuki statü kazanmasını sağlar.

İş Kanunu, İşyeri ve işletme kavramını ifade etmeden önce işin yönetiminde çalışma unsurunu hüküm altına almıştır<sup>200</sup>. İş Kanunu 2. maddesine göre işveren vekilinin işin, işyeri ve işletmenin bütünü sevk ve idare etmesini aramamıştır. İşveren vekilinin işin yönetiminde İşyeri ve işletmede görev almasının yeterli olduğuna dair hüküm kurmuştur.

### 2.2.3.2. İşin Yönetiminde Görev Alma

İş, İş Hukuku çerçevesinde kurulan sözleşme kapsamında kişilerin düzenli şekilde icra ettikleri, bedensel ve zihinsel olarak ortaya koydukları her şeydir. Buna göre iş sözleşmesinin asıl unsuru olan, işçiler tarafından bir işin yerine getirilmesinin üstlenilmesini hüküm altına almıştır. İş Hukuku kapsamında verilecek bedensel ve zihinsel faaliyetin insan ürünü olması gerekir<sup>201</sup>. Bedensel ve zihinsel faaliyetin ekonomik olarak bir değere sahip olması gerekir. Ekonomik olarak herhangi bir değere sahip olmayan bedensel ve ruhsal faaliyet, iş kanuna göre iş olarak kabul edilmez. İş, hukuka uygun ve ahlaka aykırılık unsurunu taşıması gerekir<sup>202</sup>. İşveren, işini yönetmek konusunda bilgisiz olabileceği gibi zorunlu hâllerden dolayı işyeri ve işletmesinde bulunarak işi yönetecek durumda olmayabilir. Burada işveren, işveren vekili yetkilendirmek suretiyle işyeri ve işletmenin devamını sağlayacak eylem ve işlemde bulunabilir<sup>203</sup>.

İşveren vekili, işveren tarafından yerine getiremeyecekleri ve işin yönetimi noktasında profesyonellik gerektirecek alanlarda çalışır. İşveren vekili, işveren gibi hareket ederek onun nam ve hesabına işyeri ve işletmenin devamını sağlayacak hukuki işlemleri üçüncü

---

<sup>199</sup> Yılmaz, 152; Tunçomağ, Centel, 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 214

<sup>200</sup> Süzek, 186; Yılmaz, 138; Sümer, 22.

<sup>201</sup> Narter, 307; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Sümer, 22; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 54; Süzek, 186.

<sup>202</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 54; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Narter, 307; Süzek, 186; Sümer, 22.

<sup>203</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 54; Yılmaz, 152; Tunçomağ, Centel, 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 214.

kişiler ile meydana getirebilir. İşveren vekilinin işin yönetiminde görev alması unsurundan anlaşılması gereken husus budur<sup>204</sup>.

### 2.2.3.3. İşyeri ve İşletmenin Yönetiminde Görev Alma

İşveren vekili hak ve yükümlülüklerle sahip olması için aranan diğer unsur işyeri ve işletmenin yönetiminde görev almaktır. İşveren vekili, işyeri ve işletmelerin yönetiminde görev almadıkları zaman işveren vekili olarak değerlendirilmez. İşyeri ve işletmelerin özel ve tüzel kişiliğinin bulunması bu durumu etkilemez. Aynı zamanda işveren, işveren vekiline temsil yetkisi vermesi için işyeri ve işletmenin sahibi olması gerekmez<sup>205</sup>. İşveren olan işyeri ve işletmeyi kendi adına işletmesi yeterli olur.

İşyeri kavramından<sup>206</sup> ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulması gereken konudur. İşyeri, işyerine bağlı yerler, işyerine ait eklentiler ve iş organizasyonu kapsamında oluşturulan araçların ortak bir bütünü ifade eder<sup>207</sup>. İşyerinin ortak bir bütün olarak ifade edilip tanımlanmasının sebebi işyerinin dışında çalışan işçi ve işveren vekilinin bu bütüne dahil edilmesidir<sup>208</sup>. İşyeri, İş Kanunu'nun yer bakımından uygulama alanında personel olarak bünyesinde gerçek kişilerin olduğu hukuksal olarak bir kişilik statüsü bulunmayan teknik olarak üretim ve faaliyet yapılan mekân olarak anlaşılması gerekir<sup>209</sup>. Teknik üretim ve faaliyetten anlaşılması gereken husus, mal ve hizmet üretilmesidir. İşyerine bağlı eklentiler, bağlı yerler ve araçlarda da teknik amaca hizmet etme unsuru aranır<sup>210</sup>. Yani işyeri, eklentileri, araçları ve bağlı yerler bir bütün olarak organize edilerek

<sup>204</sup> Yılmaz, 152; Tunçomağ, Centel, 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 214.

<sup>205</sup> Çelik, 55; Süzek, 176; Yılmaz, 151; Tunçomağ, Centel, 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 214.

<sup>206</sup> Tunçomağ, Centel, 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 214; Özkaraca, E. (2008). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (1. Bs), Beta Yayınları, 8; Yenisey, K. D. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (1. Bs), Legal Yayınları, 9; Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. S. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21. Bs), Beta Yayınları, 268.

<sup>207</sup> Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu Şerhi* (3. Bs), Seçkin Yayınları, (Şerh), 124; Aktay, A. N., Arıcı, K. & Kaplan, E. & Kaplan, E. T. S. (2013). *İş Hukuku* (6. Bs), Gazi Kitabevi, 38.

<sup>208</sup> Güzel, A., Okur, A. & Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (17. Bs), Beta Yayıncılık, 177.

<sup>209</sup> Aydınlı, İ. (2001). *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (1. Bs), Demiryolu İş Eğitim Yayınları, 41; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 215.

<sup>210</sup> Köseoğlu, A. C. (2004). *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi* (1. Bs), Beta Yayınları, 15; Yenisey, 241.



teknik anlamda mal ve hizmet üreten yer olarak tanımlanır<sup>211</sup>. İşyeri bölümü, teknik amaçlarla mal ve hizmet üretmeye yönelik işyerinin belli işleve sahip amaç doğrultusunda araçları bulunan bölümüdür<sup>212</sup>. İşyeri bölümü, mal ve hizmet üretmeye yönelik ayrılmış kısım olabileceği gibi yardımcı işlerin yapıldığı müstakil yer olarak da tanımlanır<sup>213</sup>.

Arsa, bina, tezgâh, makine, alet, büro için gerekli araç ve gereçler işyerinin maddi unsurunu meydana getirir. Alacaklar, müşteri çevresi, buluşlar, patentler, tecrübe, üretim ve yönetim gibi şeyler de işyerinin manevi unsurunu meydana getirir<sup>214</sup>. Teknik olarak mal ve hizmet üretmeye yarar her türlü unsur işyerinin unsuru olarak karşımıza çıkar. İş gücü olan emekte işyerinin önemli unsurları arasında yer alır. İşyerinin, İş Hukuku'na göre işyeri olarak değerlendirilmesi için maddi, manevi ve iş gücü unsurlarının birlikte bulunması gerekir. Unsurların birlikte teknik amaçlar doğrultusunda mal ve hizmet üretme amacını yerine getirmesi gerekir<sup>215</sup>. Yani bir yerin işyeri olarak nitelendirilmesi için maddi, manevi ve emek unsurlarının organize edilerek mal ve hizmet ortaya çıkartır şekilde işin meydana getirilmesi gerekir. Bir yerde maddi, manevi ve emek unsurlarının herhangi birinin tek başına unsur olarak bulunması anılan yerin işyeri olarak hüküm ve sonuç doğurmasında hukuki anlam ifade etmez. Bir yerin işyeri olarak kabul edilmesi için tüm unsurların birlikte anılan yerde bulunması gerekir<sup>216</sup>.

İşletme kavramı da işyeri kavramı gibi İş Kanunu'nda tanımı bulunmaz. Öğretide de işletmeye ilişkin kabul edilmiş tanım yoktur<sup>217</sup>. İşletme kavramı işyeri kavramından daha büyük yapıyı ifade eder. İşletmenin içerisinde bir işyeri olabileceği gibi birden fazla işyeri de bulunabilir<sup>218</sup>.

---

<sup>211</sup> Yılmaz, 143; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 217.

<sup>212</sup> Köseoğlu, 15; Yenisey, 242; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 57.

<sup>213</sup> Yılmaz, 145; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58.

<sup>214</sup> Akyiğit, (Şerh), 124; Yenisey, 23; Özkaraca, 10; Süzek, 174.

<sup>215</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Süzek, 174; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Akyiğit, (Şerh), 124.

<sup>216</sup> Yılmaz, 145; Köseoğlu, 15; Yenisey, 242; Özkaraca, 10.

<sup>217</sup> Eyrenci, Ö., Taşkent, S. & Ulucan, D. (2015). *Bireysel İş Hukuku* (6. Bs), Beta Yayınevi, 46; Akyiğit, (Şerh), 124; Yılmaz, 147.

<sup>218</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Eyrenci, Taşkent & Ulucan, 47; Yılmaz, 148.

#### 2.2.4. Temsil ve Yönetimde Sürekli Görev Alma

İşveren vekili açısından işvereni temsil etmesi ve işin, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alması bir an için verilen yetki değildir. Bir an için verilmiş yetkiye bağlı olarak temsil yetkisi verilmesi durumunda temsilci işveren vekili olmayıp borçlar hukuku kapsamında temsilcidir<sup>219</sup>.

İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil ve yönetim yetkisi belli veya belirsiz süre için olması gerekir. Belli sürenin ne kadar olduğunun sınırı belli değildir. Belirli bir süre yetki verilmesi hâlinde, sürenin tespit edilmesi için işveren vekilinin işi, işyeri ve işletmeyi tanınması ve hakimiyet kazanması ve işçilere karşı disiplin kurması için gereken süredir. Çok kısa süreler ve kesilen zamanlar için verilen temsil ve yönetim yetkisi, temsilci işveren vekili olarak hüküm ve sonuç doğurmaz<sup>220</sup>.

### 2.3. İşveren Vekilliğinin Kazanılması

#### 2.3.1. İşveren Vekilinin Atanması

İşveren vekili olmak için işveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla atama yapılması gerekir. İşveren vekilinin hakları olabileceği gibi yükümlülükleri de bulunur. İşveren vekilinin işyeri ve işletmede çalışan diğer işçiye göre sorumlulukları artar. Aynı zamanda görev alanı ve yetkisi kapasitesi de genişler. İşveren vekili, iş güvencesi hükümlerinden faydalanamaz<sup>221</sup>. İşveren tarafından verilen yetki tek taraflı irade beyanı olmasından dolayı işveren vekilinin tek taraflı irade beyanını kabul etmesine gerek yoktur. İşveren

<sup>219</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Süzek, 174; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218.

<sup>220</sup> Yargıtay 9. H.D. (2001, 20 Şubat). E. 2000/19061, K. 2001/2919; “...Mahkemece işyerine bir işçi alımı konusunda davalı işverenin, davacı genel müdürün yetkilerine müdahale ettiğini belirterek, genel ifadelerle işverenin sözleşmenin anılan kuralına aykırı davranışta bulunduğunu kabul ederek istek doğrultusunda hüküm kurmuştur. Az önce de belirtildiği üzere 6 ay gibi kısa bir süre hizmet akü ilişkisi devam etmiş olup davacı genel müdürün görevini gereği gibi yapmasına engel olacak şekilde davalı işverenin davranışlarından sözetmek mümkün görülmemektedir. 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri işçi işveren ilişkilerinde bir denge kurulması konusunda ayrıntılı hükümlere yer verdiği gibi, işyerinin yönetiminin de işverene ait olduğu esasını kabul etmiştir. Genel müdür sıfatıyla davacı birçok hak ve yetkiye sahip ise de işveren vekili sıfatıyla işverenin işin sevk ve yönetimi konusundaki isteklerini de dikkate almak zorundadır. Dosya içeriğine göre genel müdürün işleri yürütemeyecek duruma gelecek şekilde bir müdahaleden sözetme olanağı yoktur. Bu durumda anılan cezai şart isteğinin reddine karar verilmelidir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/10/2021.

<sup>221</sup> Yılmaz, 208; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Süzek, 174; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218.

vekili kendisine verilen yetkinin gerekliliklerini yerine getirmeyerek temsil görevini kabul etmemiş olur. İşveren vekili kendisine verilen temsil yetki ve görevi kullanmadığı zaman yükümlülüklerini ihlal etmiş olmaz. İşveren vekili kendisine verilen yetkiye binaen taahhüt vermesi durumunda artık temsil yetki ve görevini yerine getirmek zorundadır. Aksi hâlde sorumluluğu ortaya çıkar. İşveren tarafından işyeri ve işletmede bulunan bir işçiye temsil görev yetkisi vererek işveren vekili ataması yapılabilir. Aynı zamanda yine işveren işyeri ve işletme dışından işin yönetimi hakkında uzmanlaşmış işveren vekili ataması da yapılabilir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil görev ve yetkisi iş sözleşmesi hükümleri uyarınca olabileceği gibi sözlü de olabilir. İşveren vekilinin atanmasında asıl unsur işverenin iradesidir. İşveren tarafından işveren vekiline temsil görev ve yetkisi verilmesi iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan ilki, işveren tarafından işveren vekiline beyan yoluyla temsil görev ve yetkisinin bildirilmesidir. İkincisi de hukuki işlem taraf olacak üçüncü kişiye işveren tarafından işlemin yerine getirilmesi için işveren vekili atadığını bildirmesidir<sup>222</sup>.

İşveren vekilinin atanması; gerçek kişi işverende tek taraflı irade beyanına, tüzel kişi işverende yetkili organların kararıyla ve temsilcileri vasıtasıyla yapılır<sup>223</sup>. İşveren, işveren vekili olamaz. Bunun sebebi hukuki işlemde hem temsil olunanın hem de temsilcinin aynı kişi olmasının hukuken mümkün olmamasıdır<sup>224</sup>.

İşveren tarafından verilen temsil görev ve yetkisi işyeri ve işletmede çalışan işçilerden birine verilmesi durumunda işveren vekili ile işveren arasındaki temsil yetkisi iş sözleşmesine dayanır. Bunun sonucunda işveren vekili temsil yetkisi yükümlülüklerine uygun hareket etmeyip sorumluluğunun doğması sonucunda işveren tarafından aralarındaki iş sözleşmesi haklı nedenler kapsamında feshedilir<sup>225</sup>.

---

<sup>222</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoglu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek, 174; Akyol, 131.

<sup>223</sup> Akyiğit, (Şerh), 85; Süzek, 174; Akyol, 131; Tuncay, (İş Hukukunda İşveren Vekili), 53.

<sup>224</sup> Tuncay, (İş Hukukunda İşveren Vekili), 53; Yılmaz, 212; Süzek, 174; Akyol, 131; Tuncay, (Kavramsal Olarak İşveren Vekili), 184.

<sup>225</sup> Yılmaz, 212; Süzek, 174; Akyol, 131; Tuncay, (Kavramsal Olarak İşveren Vekili), 184.

### 2.3.1.1. Atanmada Şekil

Türk Hukuk sisteminde taraflar arasında yapılan sözleşmelerde şekil şartı aranmaz. Geçerli bir hukuki işlem meydana gelmesi için şekil anlamında istisnalar saklı kalmak kaydıyla kısıtlama bulunmaz. İşveren vekili işveren tarafından herhangi şekil şartı aranmadan atanır. Sadece işveren vekili atamada şekiller vardır. İşveren vekili, işveren tarafından sözleşme yapılarak atanabileceği gibi tek taraflı irade beyanıyla da atanabilir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi sözleşme yoluyla yapılması durumunda işveren vekilinin temsil yetki ve görevinin sınır ve kapsamının tespit ve ispatı sözleşme hükümlerine göre yorumlanacaktır. Ancak işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi sözlü yapılması durumunda artık işin genel yürütüm koşulları, kanunun emredici hükümleri ve tarafların iradeleri bir bütün olarak değerlendirilerek yorum yapılır. Temsil yetkisi verilmesinin tek taraflı irade beyanıyla veya sözleşme ile verilmesi durumlarında ispat ve yorum açısından farkı bulunur<sup>226</sup>. Ancak işveren vekili atamasının ister sözlü olması isterse de yazılı olması hukuki anlamda bir fark meydana getirmez. İşveren tarafından atanacak işveren vekili işyeri ve işletmede daha önceden çalışmasına da gerek duyulmaz. İşverenin işveren vekili atamaya yönelik iradesi bulunması yeterli olur. Temsil yetkisi örtülü irade yoluyla da verilebilir. İşveren tarafından verilen temsilin örtülü şekilde verildiği kabul edilmesi için somut olayın özelliklerine ve irade açıklamasının objektif olarak değerlendirildikten sonra belirlenebilir olması gerekir. İşveren tarafından işveren vekiline üçüncü kişilerle kendi adına hukuki işlem yapma talimatı vermesi örtülü görevlendirme örneğidir. İşveren vekili olarak hareket eden kişinin üçüncü kişiler ile yaptığı hukuki işlemlere davranışları ile onay veren veya ihmali olarak davranan işveren zımni olarak temsil yetkisi vermiş olur. İşveren tarafından işveren vekili görevlendirilmesi üçüncü kişiye bildirim yoluyla da meydana gelir. Buna göre hukuki işlemin yöneleceği üçüncü kişiye işveren tarafından kendisine adına hukuki işlemi yapacak işveren vekili atadığını bildirmesinde temsil yetkisi verilmiş olur<sup>227</sup>. İşveren tarafından temsil yetkisi verilmeden veya verilen yetkinin kendisinden alındığını belirtmeyerek üçüncü kişi ile işveren adına hukuki işlem yapması durumunda sorumluluk işveren vekili olarak davranan yetkisiz temsilci üstünde kalır.

<sup>226</sup> İnceoğlu, 143; Yılmaz, 241; Süzek, 174; Akyol, 131; Tuncay, (İş Hukukunda İşveren Vekili), 53.

<sup>227</sup> Süzek, 174; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58.

İşveren tarafından işveren vekiline temsil yetkilendirilmesi iş yeri uygulamasıyla da verilebilir. Örneğin işyeri ve işletmede işçinin çalışma koşullarının değişmesi veya işyeri ve işletmede işçinin çalıştığı bölümün kapanmasıdır.

### 2.3.1.2. Atanmanın Duyurulması ve Bildirilmesi

İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisinin hukuki işlemin tarafı olacak üçüncü kişilere bildirilmesi ve duyurulması gerekir. İşveren vekili kendisine temsil yetkisini kabul etme zorunluluğu bulunmaz. İşveren vekili; işverenin açık iradesinden, işyeri uygulamasından ve iyiniyet kurallarına göre işveren vekili olduğunu düşünmesi durumunda temsil görev ve yetkisi başlar<sup>228</sup>. İşveren tarafından temsil ve görev yetkisinin verilmesindeki iradeye hüküm ve sonuç bağlanır. İşveren tarafından verilen temsil yetkisinin zımnen verildiğinin tespiti, çalışma şartlarındaki koşullara ve yapılan işleme göre tespit edilir<sup>229</sup>. Örneğin işveren vekilinin; işyeri ve işletmede işveren gibi üçüncü kişiler ile hukuki işlem yapması, işçilere talimatlar vermesi, işçinin işini yürüttüğü yeri değiştirmesi gibi talimat vermesi durumunda işveren vekili temsil yetkisini kullandığı kabul edilir<sup>230</sup>. İşveren tarafından işveren vekiline verilen yetkinin sözlü veya yazılı olarak yapılması işveren açısından geçerlilik unsuru değildir. Yazılı olarak kurulan temsil yetkisinde işveren vekiline verilen yetkilerin sınır ve kapsamı belirlidir. Ancak sözlü olarak verilen işveren vekili temsil yetkisinde kapsam ve sınırların belirlenmesi zordur. İşveren vekiline işveren tarafından verilen sözlü yetkinin kapsam ve sınırlarının belirlenmesinde işverenin iradesi önemli olur.

İşveren tarafından verilen yetkiye dayanarak üçüncü kişiler ile hukuki işlem yapan işveren vekilinin görev ve yetki kapsamının işlemin tarafı olan üçüncü kişilerce bilinmesi veya bilinebilir olması gerekir. Üçüncü kişiler işveren vekili ile hukuki işlem yaparken aynı işverenle işlem yaptığını düşünerek ona göre hareket ederler. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi üçüncü kişilere duyurulması gerekir. Aynı zamandan üçüncü kişilere yapılan bildirimde üçüncü kişiler tarafından bilinen ve

---

<sup>228</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek 174.

<sup>229</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek, 174.

<sup>230</sup> Oguzman, Öz, 159; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 643.

bilinmesi gereken hususlar göz önüne alınarak işveren vekili tarafından ifade edilen beyana verilecek anlamda belirleyici unsurdur<sup>231</sup>.

### 2.3.2. İşveren Vekilliğinin Gerçekleşme Anı

İşveren vekiline verilecek olan temsil yetkisi bir hukuki işlemdir. Yazılı olarak verilmesine gerek yoktur. Hukuki işlemlerin geçerlilik unsurlarına dikkat edilerek işveren tarafından verilen temsil yetkisi hüküm ve sonuçlarını doğurur. Buna göre, konusu imkânsız olan, ahlaka ve genel adaba aykırı olan işlemlerin yerine getirilmesi için yetki verilemez. İşveren vekiline verilen temsil yetkisi tek taraflı hukuki işlem olmasından dolayı temsilci olan işveren vekilinin hukuki hakimiyet alanına girmesiyle hüküm ve sonuçlarını doğurur<sup>232</sup>.

İşveren tarafından verilen temsil yetkisinin işveren vekilinin hukuki hakimiyet alanına girmesi yeterlidir. Yani işveren vekili olmak için işveren tarafından verilen temsil yetkisinin onaylaması veya haberdar olması gerekmez. İşveren vekilinin kendisine verilen temsil yetkisini kabul etmesine gerek yoktur. İşveren vekili, üstüne düşen hak ve yükümlülükleri yerine getirmeyerek kabul etmediği hüküm ve sonucunu doğurur.

### 2.3.3. İşveren Vekilliğinin İspatı

İşveren vekili, işveren nam ve hesabına hukuki işlem yaparken kendisinin işveren tarafından temsil yetkisini ispat etmesine kural olarak gerek yoktur. Üçüncü kişiler işveren vekilinin temsil yetkisini ispat etmesini talep etmiş olabilir. Bu durumda işveren vekili işveren tarafından kendisine verilmiş olan temsil yetkisinin yazılı belgesini ibraz edebilir. Buna ek olarak üçüncü kişilere işveren tarafından bildirim yapılması da ispat aracı olarak kullanılır<sup>233</sup>. Üçüncü kişi işveren vekili ile yaptıkları hukuki işlemlerden hak talep etmeleri durumunda işveren vekilinin temsil yetkisini kanıtlamaları gerekir<sup>234</sup>.

---

<sup>231</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 643; Akıncı, 131; İnceoğlu, 414; Eren, 441.

<sup>232</sup> İnceoğlu, 414; Eren, 441; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 622; Akıncı, 131; Karahasan, 366; Oğuzman, Öz, 160.

<sup>233</sup> Yılmaz, 251; Günay, 95; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek 174.

<sup>234</sup> Yılmaz, 251; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek 189.

Üçüncü kişiler, işveren vekili ile işveren arasında sözleşme ilişkisi olduğunu delil göstererek temsil ilişkisini kanıtlar. Ancak üçüncü kişiler, yazılı olarak sözleşme ve vekâletname örneği bulamamaları durumunda artık hukuka uygun diğer delillere de başvurma imkanları vardır. Hukuka uygun deliller kapsamında üçüncü kişi iddiasını ispat etmek zorundadır. İşveren tarafından üçüncü kişiler ile işveren vekili arasında meydana gelen hukuki işlemin tanınmasını durumunda üçüncü kişiler işveren vekilinin temsil yetkisini ispat edebilirler<sup>235</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında da işveren vekilinin temsil yetkisi ispat edilebilir. Şöyle ki, işveren vekili işletmenin bütünü sevk ve idare etmesi ve işyerinin bütünü sevk ve idare etmesi ile beraber aynı zamanda işçi işe alma ve işten çıkartma yetkisi olan işveren vekili iş güvencesi kapsamında çıkar. İşveren tarafından işveren vekili resmî kurumlara bildirim yapılmış olması durumunda üçüncü kişiler bu bildirimleri de delil olarak kullanabilirler<sup>236</sup>. İşveren tarafından işveren vekilinin gerekli kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmesi temsil yetkisini kazanmasında unsur değildir. Bildirimin üçüncü kişilerce belirlenebilir ölçüde somutlaştırılması gerekir<sup>237</sup>.

---

<sup>235</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek 174; Inceoğlu, 93.

<sup>236</sup> Yargıtay 9. C.D. (2009, 24 Haziran). E. 2009/4154, K. 2009/7439; "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinde yer alan "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." Şeklindeki düzenleme ve aynı Kanun'un 3. Maddesinden "Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut ünvanını, adresini, varsa işveren vekilinin veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır." Biçiminde yer alan düzenleme karşısında, koruma ve güvenlik hizmetleri alanında faaliyet gösteren muterizin koruma ve güvenlik hizmeti sunduğu her bir yerin yeni bir işyeri olup, bu yerlerle ilgili bildirimde bulunmasının zorunlu olduğu gözetilmeden itirazın reddi yerine yazılı bir şekilde kabulüne karar verilmesine isabet görülmediğinden bahisle," Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 12/10/2021.

<sup>237</sup> Yargıtay 21. H.D. (2004, 22 Ocak). E. 003/9925, K. 2003/396, Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 12/10/2021.

## 2.4. İşveren Vekili Olmanın Hüküm ve Sonuçları

### 2.4.1. İşveren Vekilinin Hukuki İşlemlerin Tarafı Olmaması

İşveren vekiline, işveren tarafından doğrudan doğruya temsil yetkisi verilmesi hâlinde üçüncü kişiler ile yapılacak olan hukuki işlemlerde taraf ehliyeti yoktur. Hukuki işlemde doğan bütün hak ve alacaklar işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>238</sup>.

İşveren vekiline, işveren tarafından dolaylı temsil yetkisi verilmesi hâlinde işveren vekili ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlemde işveren vekili kendi adına ancak işveren hesabına işlem yapar. Dolaylı temsil yetkisine sahip işveren vekili kendi adına ancak işveren hesabına işlem yapmasından sonra hukuki işlemde doğan hak ve yükümlülükleri işverene alacağın temliki gibi hukuki işlem meydana getirmesi gerekir. Bundan sonra işveren vekili ile üçüncü kişi arasında meydana gelen hukuki işlemde doğan hak ve yükümlülükler işverenin hukuki alanında hüküm ve sonu doğurur<sup>239</sup>. İşveren vekili tarafından işvereni temsilen yaptığı hukuki işlemlerin yerine getirilmesini üçüncü kişiler, işveren vekilinden talep edemezler. Yapılan hukuki işlemlerde taraf olma ehliyeti işverenin kendisine aittir.

---

<sup>238</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 636; Akıncı, 131; İnceoğlu, 414; Eren, 441.

<sup>239</sup> Yargıtay 9. H.D. (2009, 27 Nisan). E. 2008/25619, K. 2009/11660; “...Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta ticaret müdürü olarak çalışan davacının davalı şirketi fiilen sevk ve idare eden en yüksek konumda ki yetkili kişi olduğu, işveren konumunda bulunması nedeniyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı işverence ileri sürülmüştür. Dosyada mevcut organizasyon şemasında genel müdürden sonra üretim müdürü, ticaret müdürü, mali ve idari işler müdürü ve kalite müdürü yer almaktadır. Genel müdürden sonra genel müdür yardımcısı pozisyonunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davalı şirkette genel müdür yardımcısı pozisyonu yoksak organizasyon şemasında genel müdürden sonra gelen pozisyonlarda görev alan kişiler işletmenin bütününe sevk ve idare eden işverenin vekilinin yardımcıları konumuna geleceklerdir. Somut olayda genel müdürden sonra genel müdür yardımcısı pozisyonunun olup olmadığı, davacının genel müdürün yardımcısı pozisyonunda bulunup bulunmadığı yeterince araştırılmamıştır. Belirtilen yönlerden araştırma yapılarak davacının işveren vekili veya yardımcısı olup olmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik araştırma ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 12/10/2021.



## 2.4.2. İşveren Vekilinin Hak ve Yetkileri

### 2.4.2.1. İşveren Vekilinin Hakları

İşveren tarafından işveren vekiline temsil yetkisi verilmesi üçüncü kişiler arasında meydana gelen hukuki işlemin yerine getirilmesi talebi hakkını tanımaz<sup>240</sup>. İşveren vekili işverenden işyeri ve işletmede çalışan diğer işçilerden farklı hakların kendisine tanınmasını isteyemez. İşveren vekili, işveren tarafından verilen temsil yetkisinin kendisinden geri alınmasından sonra işverene karşı hak talep etme sağlamaz. İşveren vekili, işveren tarafından temsil ilişkisinin geri alınarak kaldırılmasından sonra aralarındaki temel ilişkiden kaynaklı hak talep etme imkânı bulunur. Şöyle ki, işveren vekili ve işveren arasında temel ilişkinin bulunması ve işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisinin geri alınması temel ilişkiye zarar vermesi hâlinde işveren vekili işverenden hak talep edebilir. Ancak aralarındaki temel ilişki işveren vekilinden temsil yetkisi alındıktan sonra zarar görmüyorsa artık işveren vekili, işverenden herhangi bir talepte bulunma imkânı olmaz<sup>241</sup>. Tarafların arasındaki temel ilişki güven ilişkisine dayanması durumunda işveren vekili temsil yetkisinin kendisinden geri alınmasından sonra işverenden hak talep etme imkânı yoktur. Tarafların aralarında ücrete ilişkin anlaşma yapmaları durumunda işveren vekili tarafından işverenden ücret talep etme hakkı bulunur. İşveren vekili işverene karşı işyeri ve işletmede bulunan diğer işçilerden daha üst konumda bulunur. Bu ilişkiden dolayı işveren vekili kendisine verilen yetkiye istinaden işyeri ve işletmede çalışan diğer işçilerden daha yüksek ücrete hak kazanır. Taraflar arasındaki temel ilişki iş sözleşmesinden farklı bir hukuki işlem olması hâlinde ücretin belirlenmesine gerek olmaz. Ancak aralarındaki temel ilişkinin bir iş sözleşmesine dayanması durumunda ücret kararlaştırılması gerekir<sup>242</sup>. İşveren vekilinin temsil yetkisi bir hak değil taraflar arasındaki güven ilişkisinin sonucudur. Bundan dolayı işveren tarafından her zaman geri alma iradesi ortaya konularak işveren vekilinden temsil görev ve yetkisi geri alınabilir<sup>243</sup>.

---

<sup>240</sup> Yılmaz, 285; Süzek, 171; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 46; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218.

<sup>241</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 46; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 218; Süzek 174.

<sup>242</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 210; Yılmaz, 285; Süzek, 171.

<sup>243</sup> Yılmaz, 284; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek 174.

Taraflar arasındaki temel ilişkinin iş sözleşmesinden kaynaklanması durumunda İşveren vekili temsili geri alınması için İş Kanunu 25. madde hükmüne yani haklı nedenle iş sözleşmesinin feshine uygun olması gerekir. Yani işveren, işveren vekilinden ancak haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi hâllerinden birinin gerçekleşmesi durumunda yetkisini geri alabilir<sup>244</sup>. Aynı şekilde işveren vekili de kendisinden temsil yetkisinin alınmasının haksız olmasını ileri sürerek işveren ile aralarındaki iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşveren vekili tarafından haklı nedenle yapılan fesihden sonra kıdem tazminatı, Ulusal bayram genel tatil ücreti (UBGT) alacağı, fazla mesai alacağı, ücret alacağı gibi maddi haklar işverenden talep edilebilir<sup>245</sup>. İşveren vekili, görevini dolaylı temsil hükümlerine göre yerine getirmesi hâlinde üçüncü kişiler ile yapılan hukuki işlemde doğan giderleri de işverenden talep edebilir.

#### 2.4.2.2. İşveren Vekilinin Yetkileri

İşveren vekilinin yetkisinin kapsamı özel bir belirleme yoksa işyeri ve işletmenin olağan işleyişinin yerine getirilmesi için gereken işlemlerin yapılması içindir. İşyeri ve işletmenin olağan işleyişinde olmayan işlemlerin yerine getirilmesi için işveren vekiline işverence özel yetkilendirilme yapılması gerekir<sup>246</sup>. İşveren vekilinin yetkisi kapsamında olan olağan işlemlere örnek olarak, işveren adına sözleşme yapma ve feshetme, şirket içi düzen sağlamak için işçilere talimatlar verme, işveren adına harcamalarda bulunma gibi işlemler verilebilir. İşveren vekilinin temsil yetkisi içinde; işveren için işçi alıp çıkartma yetkisi, işveren ile üçüncü kişiler arasında işveren adına sözleşme yapabilme yetkisi

<sup>244</sup> Tuncay, (İş Hukuku'nda İşveren Vekili), 180; Sümer, 15; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek 174.

<sup>245</sup> Yılmaz, 285; Süzek, 171; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212.

<sup>246</sup> Yargıtay 9. H.D. (2010, 7 Aralık). E. 2008/41679, K. 2010/36460; “...Davalı işveren temyiz aşamasında sözleşmeyi imzalayan R. isimli şahsın şirketi temsil ve ilzama yetkili olmadığını ileri sürmüş ise de davacının iş başvurusu üzerine işveren adına ilk görüşmeyi de aynı şahıs yapmış ve davacıya ödenecek ücret ile yakıt giderini belirlemiştir. R. tarafından 3 ay sonra prim konusunda karar verileceği açıklanmış ve gerçekten de 3 ay sonra davaya konu 23.12.2004 tarihli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Dosyaya sunulan iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı anlaşılmakla, sözleşmeyi işveren adına imzalayan kişinin tek başına şirketi temsil ve ilzama yetkili olmamasının somut olay yönünden bir önemi bulunmamaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre mahkemece davacının prim alacağına hak kazandığı yönünde verilen karar yerindedir. Ancak, davacı işçinin iş sözleşmesi 01.09.2006 tarihinde sona erdiği halde 2006 yılının tamamında çalışılmış gibi hesaplama gidilerek prim isteğinin hüküm altına alınması hatalı olmuştur. 2006 yılı için fiilen çalışılan süreyle sınırlı olarak hesaplama gidilmeli ve buna göre istekle ilgili bir karar verilmelidir.” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 15/10/2021.

bulunur. Yani işveren vekili, işveren adına işçiler ile iş sözleşmesi yapıp daha sonrasında yapılan iş sözleşmesini feshedebilir<sup>247</sup>.

İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin kapsamı işveren ile arasındaki güvene dayanır. Buna göre işveren vekili her şart altında yetki ve görev anlamında kendisini temsil ettiği işverenin çıkarlarını koruması gerekir. İşveren vekili, işverenin nam ve hesabında olumsuz etki ortaya çıkartmaması için üçüncü kişiler ile hukuki sonuç ortaya çıkartacak beyanda bulunabileceği gibi üçüncü kişiler tarafından kendisine iletilen beyanları da işveren nam ve hesabına kabul edebilir<sup>248</sup>.

İşveren vekilinin işveren adına işyeri ve işletmede bulunan işçinin iş sözleşmesini feshetme yetkisi de bulunur. İşveren vekili tarafından işçinin iş sözleşmesini feshi açısından yapılacak her hukuki işlem işveren nam ve hesabında hüküm ve sonuç doğurur. İşyeri ve işletmede bulunan işçiye karşı sorumluluk işverenin hukuki alanında doğup işveren vekilinin bu yükümlülükten sorumlu tutulması gerekmez<sup>249</sup>. İşveren vekilinin temsil görev ve yetki kapsamında işçi işe alıp işçiyi işten çıkartma yetkisi kendisine verilmiş özel yetkinin bulunması durumunda hukuki anlam kazanmış olur.

#### 2.4.2.3. İşveren Vekilinin Hak ve Yetkilerinin Devri

6098 sayılı TBK 83. maddesine göre, borçlunun, borcunu ifasında sahsının önem kazandığı veya belli kişinin borcu ifa etmesi gerekmeyen hâllerde borcun ifa edilmesi için yardımcı kişilerden yaralanma hakkı bulunur<sup>250</sup>. İşyeri ve işletmenin fiziki durumu da göz önüne alınarak birden fazla işveren vekilinin işyeri ve işletmede çalıştırılmasını gerekebilir. İşveren birden fazla işveren vekili ataması yapabilir. Hatta işveren kendisinin işveren vekili atama yetkisini de bir başka işveren vekiline devredebilir<sup>251</sup>. İşyeri ve işletme için bir başka işveren vekili atama veya kendisine yardımcı kişi atama yetkisine sahip işveren vekilinin yaptığı her atamadan hukuki sorumluluk işveren nam ve hesabında

---

<sup>247</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171; Tuncay, (İş Hukuku'nda İşveren Vekili), 182.

<sup>248</sup> Sümer, 15; Yılmaz, 287; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212.

<sup>249</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Yılmaz, 289; Sümer, 15; Süzek, 171; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58.

<sup>250</sup> Inceoğlu, 247; Oğuzman, Öz, 168; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 685.

<sup>251</sup> Eren, 403; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 685.

ortaya çıkar. Ancak atama işlemini yapan işveren vekilinin, işveren tarafından atama yetki ve görevi verilmiş bir işveren vekili olması gerekir.

İşyeri ve işletme için bir başka işveren vekili atama yetkisi olağan üstü yetkiler içinde değerlendirilir<sup>252</sup>. İşveren tarafından işveren vekiline verilmiş olan bir başka işveren vekili atama yetkisi tereddüt oluşturmayacak şekilde açık ve herkesçe anlaşılabilir olması gerekir. İşveren tarafından verilen yetki ve görev kapsamında işveren vekili bir başka işveren vekili veya kendisine yardımcı kişi atama yapması sonucundan işveren sorumlu olur. Ancak yetkinin verilmediği durumlarda işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmaz. İşveren ve işveren vekili arasındaki hukuki ilişki güvene dayalı hukuki işlemlerdendir. İşveren vekili işveren ile arasındaki güvene aykırı hareket ederek hukuki işlem ve eylem meydana getirmesindeki sorumluluk işveren vekilinin kendisine ait olur. İşveren, işveren vekilinin bu gibi işlemlerinden dolayı sorumluluğu bulunmaz. İşveren vekilinin temsil yetkisi kapsamında olmayan hukuki işlemde sorumlu olması için işveren vekili tarafından temsil yetkisi kapsamında yapılmayan işlemi kabul etmesi gerekir<sup>253</sup>.

#### 2.4.3. İşveren Vekilinin Yükümlülük ve Sorumlulukları

##### 2.4.3.1. İşveren Vekilinin Yükümlülükleri

İşveren vekili temsil ve görev yetkilerini işveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla kazanabileceği gibi aynı zamanda sözleşme yapılması suretiyle de kazanabilir. İşveren vekili, işveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla verilen yetkiye dayalı olarak hak ve yükümlülükler sahip olur. Aynı şekilde taraflar arasında işveren vekili olarak atanmasındaki temel ilişkinin hukuki sözleşme olması durumunda işveren vekili, işverene karşı hak ve yükümlülükler sahip olmakla beraber sözleşme ile kendisine bırakılan hak ve yükümlülükleri yerine getirmemesi hâlinde hukuken işverene karşı sorumluluğu ortaya çıkar<sup>254</sup>.

---

<sup>252</sup> Yılmaz, 294; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Narter, 308; Özdemir, 620.

<sup>253</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 685; İnceoğlu, 247; Oğuzman, Öz, 168; Eren, 403.

<sup>254</sup> Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (1. Bs), Yetkin Yayınları, 209; Ertürk Arslan, A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Bs), On İki Levha Yayınları, 189; Alpsoy, L.,

İşveren vekili, işverenin aleyhinde olacak hukuki işlemleri yerine getirmemesi gerekir. İşveren vekili işveren adına görev ve temsil yetkisi kazanması taraflar arasındaki bir sözleşmeye dayanmakta ise işveren vekili, işverenin çıkarlarına uygun hareket etmeyi taraflar arasında yapılan sözleşme hükümleri gereği işverene karşı taahhüt etmiş olur. İşveren vekilinin işverene karşı aralarındaki sözleşme hükümlerine göre sorumluluğu bulunur. İşveren vekilinin üstüne düşen hak ve yükümlülükleri yerine getirmemesi hâlinde sonuçlarından hukuken sorumlu olur. Taraflar arasındaki temel ilişkiye aykırı davranılması sonucunda TBK'nin borçlunun temerrüdü hükümleri uygulama alanı bulur<sup>255</sup>.

İşveren tarafından işveren vekiline temsil ve görev yetkisi verilmesi tarafların aralarındaki güven ilişkisinden kaynaklandığı çalışmanın yukarı kısımlarında ifade edilmiştir. İşveren vekili kendisinde oluşan güven ilişkisine uygun hareket ederek üçüncü kişilerle hukuki işlem yaparken veya işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alırken her zaman işverenin çıkar ve isteklerine uygun hareket etmesi gerekir. İşyeri ve işletmenin olağan ve önemli işlemlerinde veya işverenin kişisel işlemlerinde görevi bizzat işveren vekilinin ifa etmesi gerekir<sup>256</sup>. Ancak tali nitelikte olan işlemlerin yerine getirilmesi için işveren vekili, yardımcı kişilerden faydalanabilir. Tali işlemlerde yardımcı kişilerden yararlanılması, işveren vekilinin işverene karşı yükümlülüklerine aykırı hareket ettiği anlamına gelmez<sup>257</sup>.

İşveren vekili ile işveren arasındaki temel ilişki bir iş sözleşmesine dayanması durumunda ortaya çıkan sonuçlarından birisi de işveren vekilinin işverene karşı işçi olarak sorumlu olmasıdır. İşveren vekilinin işverenin talimatlarına uygun hareket etmesi gerekir. İşveren vekiline verilen temsil yetkisi işveren tarafından kullanılan tek taraflı irade beyanı olmasından dolayı kapsam ve sınırların daraltılması veya genişletilmesi amacıyla işveren tarafından talimatlar verilebilir.

---

Güner, R. (2015). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı*, Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.108, 45; Özdemir, 620.

<sup>255</sup> Alpsoy, Güner, 45; Ertürk, 190; Yıldız, 210.

<sup>256</sup> Oğuzman, Öz, 164; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 181; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 685.

<sup>257</sup> Eren, 403; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan & Arpacı, 759.

İşveren vekili, işverene karşı bir diğer yükümlülüğü özen yükümlülüğüdür. Özen yükümlülüğüne göre işveren vekili, işyeri ve işletmeyi temsil yetkisinin kapsamında kendisine işveren tarafından iletilen isteklerine ve talimatlarına uygun hareket etmesi gerekir<sup>258</sup>. Özen yükümlülüğü belirlenirken işin, işyeri ve işletmenin büyüklüğüne, hangi iş kolunda faaliyet gösterildiğine, işveren talimatlarına, işyeri uygulamalarına, aynı pozisyonda olan işveren vekilinin yönetim yetkisinin kapsamında bulunan unsurlara ve somut olayın özelliklerine dikkat edilir. İşveren vekilinin yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumunda işverene karşı hukuken sorumluluğu ortaya çıkar.

İşveren vekili görevini ifa ederken işverenin talimatına uygun biçimde işin, işyeri ve işletmenin devamına yönelik işlem ve eylemde bulunması gerekir. Sadakat yükümlülüğü olarak da adlandırılan bu yükümlülük, işveren vekiline hem işverenin hem de işin, işyeri ve işletmenin çıkarlarını koruması gerektiğinin bir sonucudur<sup>259</sup>. İşveren vekili, işin yürütümü açısından işyeri ve işletmede bulunmasından kaynaklı ve yönetim faaliyetinden kaynaklı öğrendiği bilgileri kötüye kullanmaması gerekir.

Eşit davranma yükümlülüğü işveren vekilinin bir başka yükümlülüğü olarak karşımıza çıkar. İşveren vekili eşit şartlar altında bulunan işçilere aynı şekilde davranması gerekir. Yani temsil yetkisini meydana getirirken eşit işlem yükümlülüğüne uygun hareket etmesi gerekir. İşveren, işveren vekiline eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması için talimat veremez<sup>260</sup>. İşveren tarafından yükümlülüğe aykırı davranılması için talimat verilmesi durumunda hukuka uygun olmayan işlemin yapılmasına ilişkin verilen talimat hükümleri uygulama alanı bulur. İşveren vekili, işveren tarafından verilen hukuka aykırı talimata uymak zorunda değildir<sup>261</sup>. Hukuka aykırı talimata işveren vekilinin uymaması

<sup>258</sup> Alpsoy, Güner, 45; Ertürk, 190; Yıldız, 210.

<sup>259</sup> Yılmaz, 303; Ertürk, 190; Yıldız, 210; Alpsoy, Güner, 45.

<sup>260</sup> Alpsoy, Güner, 45; Ertürk, 190; Yıldız, 210; Yılmaz, 303.

<sup>261</sup> Yargıtay 9. H.D. (2005, 25 Nisan). E. 2005/1120, K. 2005/14365; "...Dosya içeriğine göre, davalının fesih işlemi, asıl işveren konumunda olan P. A. Gıda San. A.Ş.'nin istemi üzerine gerçekleştirildiği, davacının işyerinde 30 işçi ile birlikte mesai saatleri içinde yaklaşık 1,5 saat toplantı yaptığı, işi bıraktığı ve zarara neden olduğunun belirtildiği, asıl işverence davacı ve bir kısım işçinin savunmalarının alındığı, özellikle halen işyerinde çalışan tanığın anlatımına ve belgelere göre, asıl işverene bağlı çalışan ve işveren temsilcisi konumunda olan işçinin, işçilere kötü davranışının şikayet edilmesi üzerine işyerinde toplantının işletme müdürü ve şefinin bilgisi dahilinde gerçekleştiği, toplantıya katılanların aynı gün mesai yapmadıkları 1,5 saat için, vardiya bitiminden sonra yaklaşık 3-4 saat çalıştıkları, böylece toplantı karşılığı çalışılmayan sürenin fazlası ile telafi edildiği, işverenin bir zararının oluşmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca toplantıya 30 işçi katıldığı belirtilmesine rağmen, sadece davacının da bulunduğu 4 işçinin iş sözleşmelerinin feshi, eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Kaldı ki davalı alt işveren, fesihle iradesinin oluşmadığını da açıklamıştır. Somut bu

sonucunda işveren tarafından işveren vekilinin kendisine karşı olan yükümlülüklerini ihlal ettiği gerekçesiyle yükümlülüğünü ihlal ettiği yönündeki iddiası geçerli bir iddia değildir. İşveren vekili, işvereni temsil ederken sadece üçüncü kişilere ve işçilere karşı temsil eder. Kendisi adına işverenle hukuki işlemde bulunması kanun tarafından yasaklanmıştır<sup>262</sup>. İşveren vekili meydana getireceği hukuki işlemlerde işverenin hilafında ve işin, işyeri ve işletmenin çıkarlarına aykırı olup olmadığına dikkat etmesi gerekir.

#### 2.4.3.2. İşveren Vekilinin Sorumlulukları

İşveren vekilinin, üçüncü kişilerle kendisine verilen temsil yetkisine dayanarak yaptığı hukuki işlemlerde sorumluluğu bulunur. İşveren vekilinin sorumlulukları idari, hukuki ve cezai olarak ortaya çıkar<sup>263</sup>. İşveren vekili ile işçiler arasında iş sözleşmesi bulunmaz. İşveren vekilinin iş sözleşmesinden kaynaklı hakları ve alacaklarından işçiye karşı sorumluluğu bulunmaz. İşveren vekilinin sorumluluğundan bahsedilmesi için temsil yetkisi kapsamında içinde hukuki işlem meydana getirmesi gerekir<sup>264</sup>. İşveren vekilinin işçilere karşı hukuki işlemde sorumlu olması için işveren tarafından kendisine verilen temsil yetkisi verilmesi gerekir. Hukuki işlem ve eylemin işveren tarafından işveren vekiline bırakılan temsil konusunda yetki ve görev sınırları içinde olmayan hâllerden doğmasında işveren vekilinin sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmaz. İşveren vekili haksız fiil, hukuka ve ahlaka aykırı olarak meydana getirdiği işlem nedeniyle şahsen sorumluluğu bulunur<sup>265</sup>.

---

*olğulara göre, iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğuna ve davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir.”* Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 16/10/2021.

<sup>262</sup> Yılmaz, 306; Ertürk, 190; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171.

<sup>263</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171; Tuncay, (İş Hukuku'nda İşveren Vekili), 182.

<sup>264</sup> Tuncay, (İş Hukuku'nda İşveren Vekili), 182; Aydemir, 89; Günay, 115.

<sup>265</sup> Yargıtay 21. H.D. (2012, 30 Ocak). E. 2011/6165, K. 2012/891; “...somut olayda temel sorumluluk bir tüzel kişi olarak şirkete aittir. Salt şirket ortağı veya yetkili temsilcisi olana, görevini yürütmesinden dolayı açıkça ve teknik açıdan yasal dayanakları ortaya konmadan sorumluluk verilemez. Bu yönden mahkemece temelde iş güvenliği mevzuatına aykırılığı saptanan ve tüzel kişiliği bulunan davalı şirkete kusur verilmek yerine salt işveren yetkilisi olarak görev alan davalı M.A.' ya sorumluluk verilmesi hatalıdır...” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 16/10/2021.

İşveren tarafından kendisine verilen temsil yetkisinin kapsamı içinde hareket eden işveren vekilinin hukuki sorumluluğu ortaya çıkmaz. Bu tarz işlemlerden sadece işverenin sorumluluğu bulunur. İşveren, işçilere karşı işveren vekilinin yükümlülüklerine uygun davranmamasından sorumludur<sup>266</sup>. Aynı şekilde işveren vekili ile işçiler ve üçüncü kişiler arasında sözleşmeden doğan sorumluluklarda işverenin hukuki hesabında ortaya çıkar. İşveren vekilini bu gibi durumlarda işçilere ve üçüncü kişilere karşı sorumluluğu bulunmaz. Ancak işçilere ve üçüncü kişilere karşı sorumluluklarına aykırı hareket eden işveren vekili, işverene karşı hukuken sorumluluğu doğar. İşçi ve üçüncü kişi işveren vekilinin haksız fiiline maruz kalması, hukuka, ahlaka ve iyiniyet kurallarına aykırı eylemine maruz kalması hâlinde işveren vekilinin şahsi sorumluluğuna başvurabilir<sup>267</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisine uygun davranmayarak işin, işyeri ve işletmenin zararına hareket etmesi hâlinde işverene karşı sorumluluğu oluşur. İşveren, üçüncü kişi veya işçiye karşı kusurlu davranan işveren vekilinin işlemlerinde dolayı sorumlu olur. Kusuru oranında duruma sebebiyet veren işveren vekilinden işveren talepte bulunabilir.

İşveren tarafından birden fazla işveren vekiline temsil yetkisi verilmesi hâlinde işçiye veya üçüncü kişiye karşı sorumluluğu ortaya çıkaran hukuki işlemin görev alanına giren tüm işveren vekilleri işverene karşı müteselsil olarak sorumlu olurlar. Ancak işveren tarafından birden fazla işveren vekilinin her birinin temsil görev ve yetkisinin ayrılması durumunda artık işçiye veya üçüncü kişiye karşı sorumluluğu oluşturan hukuki işlem

---

<sup>266</sup> Yargıtay 21. H.D. (2012, 26 Mart). E. 2010/9743, K. 2012/4559; "...somut olayda, mahkemece, 29.5.2008 tarihli kusur raporu hükme esas alınarak davalı a.a.'nın ve a.inş. Emlak san. Tic. Ltd. Şti.'nin iş kazasının meydana gelmesinde müştereken ve müteselsilen %70 kusurlu olduğu kabul edilerek davalı a.a. hakkında hüküm kurulmuş ise de anılan bilirkişi kurulu kusur raporunda davalının "işveren vekili" sıfatıyla sorumlu tutulmasını gerektiren kişisel kusurunun ne olduğu açıkça belirlenmediği gibi raporda işverenin birinci derecede sorumlu olduğu belirtildikten sonra "işveren vekilinin" işverenin kusurundan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasını gerektirir yasa maddesi bulunmadığı halde hiçbir gerekçe gösterilmeden birlikte sorumlu tutulmaları da doğru değildir. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. Maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinin incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren vekilinin kişisel kusuru olup olmadığı ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmeden yalnızca "işveren vekili" olması nedeniyle iş kazası sonucu davacı da meydana gelen maddi ve manevi zararların giderilmesinden sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 16/10/2021.

<sup>267</sup> Yılmaz, 310; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171.



hangi işveren vekilinin temsil yetkisi alanına giriyorsa sadece sorumluluk alanına giren işveren vekili işverene karşı hukuken sorumlu olur<sup>268</sup>.

SGK prim borçlarından dolayı da işveren vekilinin işverenle birlikte müteselsil sorumlulukları bulunur. 5510 sayılı SSGSSK 12. maddesi işveren vekilini, işçilerin SGK prim borçlarından doğan kurum alacaklarında işverenle beraber müteselsil olarak sorumlu olduklarını hüküm altına almıştır<sup>269</sup>. Anılan hükümdeki amaç işveren vekilinin işi, işyeri ve işletmeyi yönetmeleri esnasında, daha dikkatli olmaları, işverenleri kanun hükümlerine uygun hareket etmeye zorlamaları, çalışma hayatında etkinlik ve süreklilik sağlanması ve sosyal güvence hükümlerine herkes tarafından uygun hareket edilmesi gerekir<sup>270</sup>.

İşveren tarafından birden fazla işveren vekili atanması durumunda her işveren vekili hukuki, idari ve cezai anlamda kendi temsil yetki ve görev alanı ile sınırlı kalmak şartıyla işverenle birlikte sorumlulukları bulunur. İşveren tarafından kendisine temsil görev ve yetkisi verilmeyen işlem ve eylemlerden kaynaklanan sorumluluk hâllerinde, işveren vekilinin sorumluluğu ortaya çıkmaz. Bu gibi hâllerde sadece işverenin sorumluluğu ortaya çıkar. Örneğin hesap ve muhasebe alanındaki işlemler kendisine bırakılan işveren vekili işyeri ve işletmede işin yürütülmesi sırasında meydana gelen iş kazasından dolayı sorumluluğu bulunmaz. Aynı şekilde işin yürütüm alanında temsil görev ve yetkisi olan işveren vekilinin, hesap ve muhasebe alanında oluşan zararlardan doğan sorumluluğu bulunmaz<sup>271</sup>. İşveren vekilinin kendi görev ve yetki alanına giren eylem ve işlemlerden sorumlu olması işverenin işin yürütülmesi anlamında meydana gelen tüm işlem ve eylemlerden doğan sorumluluğunu etkilemez<sup>272</sup>.

---

<sup>268</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171; Aydemir, 89.

<sup>269</sup> Arıcı, K. (2006). “Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 113; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171.

<sup>270</sup> Kırman, A. (2010). “Şirketlerin Prim Borçlarından Dolayı Üst Düzey Yöneticilerinin Sorumlulukları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 282; Güneren, A. (2007). “Üst Düzey Yönetici ve Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran, 155; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212; Süzek, 171.

<sup>271</sup> Süzek, 171; Tuncay, (İş Hukuku’nda İşveren Vekili), 183 Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 212.

<sup>272</sup> Aslanköylü, 1440; Tuncay, Ekmekçi, 175; Yılmaz, 325.

## 2.5. İşveren Vekilliğinin Sona Ermesi

### 2.5.1. Geri Alma Nedeniyle Sona Erme

İşveren vekiline verilen temsil yetkisi işverenle aralarında güven ilişkisine dayanmasından ve işveren tarafından tek taraflı irade beyanı yoluyla verilmesinden dolayı her zaman işveren tarafından geri alınabilir. İşveren tek taraflı irade beyanıyla işveren vekili sıfatın tamamen geri alabileceği gibi kısmen de geri alabilir. Aynı şekilde işveren, işveren vekiline verdiği temsil yetki ve görevini tek taraflı irade beyanıyla kapsamını sınırlayabilir. İşveren vekili temsil yetkisi işveren ile arasındaki güven ilişkisine dayanmasından dolayı aradaki temsil yetkisinin kalmasından dolayı işverenden ücret talep etme hakkı doğmaz. İşveren, işveren vekiline tek taraflı verdiği yetkiden dönmeyeceğini beyan etmesi hâlinde bile yine işveren geri alma iradesini gösterip işveren vekilinin temsil yetkisini geri alma hakkına sahiptir. İşveren, işveren vekilinin temsil yetkisini sonlandırmak için tek taraflı irade beyanını kendisi kullanabileceği gibi bir başkasına da devredebilir<sup>273</sup>.

İşverenin ölmesi durumunda geri alma beyanı hakkı mirasçılara geçer<sup>274</sup>. İşveren vekilinin azledilmesi geriye dönük değil ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğurur. İşveren tarafından geri alma beyanı sözlü ve yazılı olarak yerine getirebilir. Buna göre işverenin kullanacağı irade beyanının herhangi bir şekli zorunluluğu bulunmaz. İşveren vekilinin hukuki hakimiyet alanına geri alma içerikli beyanın ulaşması anında işveren vekili temsil yetkisi ortadan kalkar<sup>275</sup>. Ancak işveren vekili ile işveren arasındaki temel ilişki iş sözleşmesi olması durumunda azledilen işveren vekili işçi statüsüne geri dönerek işverenin işyeri ve işletmesinde çalışmaya devam eder.

İşveren tarafından işveren vekiline verdiği temsil yetkisinin temel unsuru güven ilişkisi olması durumunda işveren tek taraflı irade açıklamasıyla yetkiyi geri alıp sona erdirebilir. Ancak işveren ve işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin kaynağı sözleşme olması durumunda işveren vekilinin sözleşme hükümlerini ihlal edip etmediğine bakılır. Temel ilişkinin iş sözleşmesi olması durumunda işveren, işveren vekilinin temsil yetkisini geri

---

<sup>273</sup> Akyol, 430; İnceoğlu, 273.

<sup>274</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 706.

<sup>275</sup> Eren, 443; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 706.

alması için İş Kanunu'nda hüküm altına alınan haklı nedenle fesih şartlarına uygun davranması gerekir<sup>276</sup>. İşveren haklı nedenle fesih sebeplerine uygun hareket etmeden işveren vekilinin temsil yetkisini kendisinden alması hâlinde işveren vekili, işverene karşı haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshederek iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklı alacaklarını işverenden talep edebilir<sup>277</sup>. İşveren vekilinin temsil yetkisi işverenle aralarındaki temel ilişkinin unsuru hâline gelebilir. Bundan sonra işveren, işveren vekilinden temsil yetkisini alması sonucunda aralarındaki temel ilişkide ortadan kalkar<sup>278</sup>. Taraflar arasında temel ilişkinin ortadan kaldırılmasından kaynaklı alacakları olması durumunda TBK'nin genel hükümleri uygulama alanı bulur.

### 2.5.2. İşveren Vekilinin İstifası Nedeniyle Sona Erme

İşveren vekilinin işveren tarafından azli mevzuatta<sup>279</sup> düzenlenmesine rağmen işveren vekilinin istifası hüküm altına alınmamıştır. Ancak doktrinde işveren vekilliğinden çekilme kabul edilmiştir<sup>280</sup>. Buna göre aynı zamanda işçi olan işveren vekili, işverenle aralarındaki temel ilişki olan iş sözleşmesini feshetmesi, aynı zamanda işveren vekili temsil yetkisinden de çekildiği anlamını taşır. Yani aradaki temel ilişki olan iş sözleşmesini fesheden işçi işveren vekili görevinden de istifa etmiş olur. Ancak taraflar arasındaki temel ilişki salt olarak güven ilişkisine dayanması durumunda işveren vekili kendisine verilen görevden ayrılması düşünülemeyeceği<sup>281</sup> için işveren vekilinin görevinden istifa edeceğini düşünmek hukuken anlamlı olmaz<sup>282</sup>.

### 2.5.3. Temel İlişkinin Ortadan Kalkması Sonucu Sona Erme

Mevzuatta temel ilişkinin sonlandırılmasına müteakip işveren vekili yetkisinin sona ermesi düzenlenmemiştir. Taraflar arasında kurulan işveren vekili temsil yetkisi temel

---

<sup>276</sup> Süzek, 178; Yılmaz, 343; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221.

<sup>277</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221; Süzek, 178.

<sup>278</sup> Yılmaz, 344; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221.

<sup>279</sup> 6098 Sayılı T.B.K. m.42.

<sup>280</sup> Akyol, 426; Kılıçoğlu, 167; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 621; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 194.

<sup>281</sup> Kılıçoğlu, 167; Oğuzman, Öz, 169; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 194.

<sup>282</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 194; Oğuzman, Öz, 170.

ilişkiden bağımsız olarak değerlendirmeye alınmaz. Buna göre, taraflar arasındaki temel ilişkinin sona ermesiyle beraber işveren vekili sıfatı da ortadan kalkar<sup>283</sup>.

Temel ilişki iş sözleşmesi olması hâlinde işçi, haklı nedenle işten çıkartılmasıyla birlikte üstünde bulunan işveren vekili temsil yetkisini de kaybeder<sup>284</sup>. İşveren vekili temsil yetkisini ortaya çıkartan temel ilişki hukuken doğmamış yani butlan olarak tespit edilmesi sonucunda da işveren vekilinin temsil yetkisi temel ilişkiden ayrı şekilde taraflar arasındaki güven ilişkisiyle yürütülebilecek hâlde olmasında işveren vekilinin temsil yetkisi temel ilişki ortadan kalksa bile devam eder<sup>285</sup>.

#### 2.5.4. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle Sona Erme

İşyeri ve işletmede çalışan işçilerin görevlerinin değişiklik yapılması sonrasında işçinin yapılan değişiklikler sonrasında çalışması mümkün olmayan hâller, çalışma koşullarında esaslı değişiklik hâlleri olarak tanımlanır<sup>286</sup>. İşveren vekilinin temsil görev ve yetkisi taraflar arasındaki temel ilişkiye dayanması durumunda, ilişkinin unsuru ve ayrılmaz parçası hâline gelir. Taraflar arasındaki temel ilişkinin çalışma koşulları şeklinde olması hâlinde işveren İş Kanunu madde 22’de belirtilen hükümlere göre işveren vekilini görevinden azledebilir<sup>287</sup>.

İşveren vekili ile işveren arasındaki temel ilişki çalışma koşulları hâline geldikten sonra, işveren vekilinin ya da işçinin çalışma koşullarında tek taraflı yapılan esaslı değişiklikler sonrasında işveren vekili sözleşmeyi haklı nedenler ile feshedebilir<sup>288</sup>. Esaslı

---

<sup>283</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 651; Akyol, 414;

<sup>284</sup> Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 194; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 651.

<sup>285</sup> Oğuzman, Öz, 170; Tekinay, Akman & Burcuoğlu & Altop, 194; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 651.

<sup>286</sup> Yenisey, 136; Şen, M. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, (1. Bs), Seçkin Yayıncılık, 107; Uşan, F. (2007). “4857 Sayılı İş Yasası’nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, 189; Yılmaz, 344; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221.

<sup>287</sup> Aydın, U. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 61; Şen, M. (2007). “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları (Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, (Karar), 79.

<sup>288</sup> Başbuğ, A. (2007). *İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması* (1. Bs), Beta Yayınları, (Uyarlama), 169; Alpagut, G. (2006). “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, legal İSGHD, S.9, 43.

değişiklikten asıl anlaşılması gereken husus, işçi aleyhinde olan ve işçinin işini değişen şekillerde yerine getirmesinin mümkün olmamasıdır<sup>289</sup>. İşveren vekilinin kendisinin uzmanlık alanına girmeyen konuda işveren tarafından çalışmaya zorlanması işveren vekili açısından haklı nedenle sözleşmesini feshetme hakkı sağlar. Buna bağlı olarak işveren vekili temsil yetkisi de ortadan kalkar<sup>290</sup>.

#### 2.5.5. İşveren Vekilinin Ölüm ve Gaipliği Nedeniyle Sona Erme

İşveren vekili ile işveren arasında oluşan ilişki temel olarak güven ilişkisine dayanmasından dolayı işveren vekilinin ölmesi durumunda yetki bizzat işveren vekili tarafından kullanılamayacağı için taraflar arasındaki ilişki de sona erer<sup>291</sup>. İşveren adına temsil ifa kabiliyeti işveren vekilinden kalkması sonucunda başka hukuki işleme gerek kalmadan işveren ve işveren vekili arasındaki temsil yetki ve görevi son bulur.

İşveren vekilinin temsil yetki ve görevi miras olarak mirasçılara intikal etmez. İşveren vekilliği, güven ilişkisine dayalı olarak belli bir deneyim, tecrübe ve profesyonellik bulunan kişilere işveren tarafından verilmektedir. Buna göre aynı şartları sağlamayacak olan mirasçılar işveren vekilinin yerine geçerek işveren adına ifada bulunamazlar<sup>292</sup>. İşveren vekili hakkında gaiplik kararı verilmesi durumunda ölüme bağlanan hüküm ve sonuçlar uygulama alanı bulur. Yani işveren vekili hem gaip olarak ilan edilmesinde hem

---

<sup>289</sup> Başbuğ, (Uyarlama), 169; Şen, 227, Şen, (Karar), 173; Yılmaz, 344; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221.

<sup>290</sup> Yargıtay 9. H.D. (2008, 23 Haziran). E. 2007/41015, K. 2008/17093; "...Çalışma koşullarında yapılmak istenen değişiklik, onu kabul etmeyen işçiyi bağlamaz. Davacı işçi, önerilen işte çalışmayacağını belirtmesine rağmen davalının önceki işte çalıştırmayacağını açıklaması iş sözleşmesinin davalı işverence eylemli olarak feshedildiği anlamında yorumlanmalıdır. Davacının daha sonra verdiği istifa dilekçesi feshin davalı işverence yapıldığı gerçeğini değiştiremez. Kaldı ki, davalı işverenin çalışma koşullarında değişiklikte ısrar ederek; elektronik posta ile istifa metnini gönderip, davacıdan iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesi gereğince feshetmesini istemesi, onu ihbar tazminatından ve en önemlisi de iş güvencesi hükümlerinden mahrum etmeye yönelik haksız bir davranıştır. Davalı işverenin iş ilişkisinin devam etmesini amaçlamadığı anlaşılmaktadır. Böyle bir baskı altında verilen istifa dilekçesinin serbest irade ürünü olduğu kabul edilemez. Davacı da istifa dilekçesini baskı altında verdiğini ileri sürmüştür. Dosya içeriği söz konusu iddiayı doğrular niteliktedir. Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur." Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 20/10/2021.

<sup>291</sup> Yılmaz, 357; Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 221.

<sup>292</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58; Süzek, 171; Yılmaz, 357.

de ölmesi durumunda artık işveren adına temsil yetki ve görevini ifa etme kabiliyeti ortadan kalkacağından işveren vekili sıfatı ve görevi düşer.

#### 2.5.6. İşveren Vekilinin Fiil Ehliyeti Kaybetmesi Sonucu Sona Erme

İşveren vekili olarak atanacak gerçek kişinin, tam ehliyetli olması taraflar arasında oluşan hukuki ilişkinin kurucu unsuru değildir. Ayırt etme gücü işveren vekilinde bulunması onu işveren tarafından temsil yetkisi vermeye haiz kılar. Ayırt etme gücünün ortadan kalkması durumunda işveren vekilinin temsil görevi sona erer.

İşveren vekilinin kısıtlanması durumunda da işveren vekili temsil görev ve yetkisi sona erdirebilir. Ancak sona erdirip erdirmeme kararı işverenin iradesine bağlıdır<sup>293</sup>.

#### 2.5.7. İşveren Vekilinin İflas Etmesi Nedeniyle Sona Erme

İşveren vekilinin iflas etmesi, onun işveren tarafından görevinden alınmasına yol açmaz. İşveren vekilinin iflası kendi mallarının üstündeki tasarruf yetkisini kaybetmesine yol açar. Ancak işveren, işveren vekilinin müflis olarak ilan edilmesinden sonra kendi malları ve işini, işyeri ve işletmesini gereği gibi yöneteceğine olan güven duygusunu zedeleyebilir. Buna bağlı olarak işveren, işveren vekilinin temsil yetki ve görevinden azledilmesini için tek taraflı irade beyanında bulunabilir.

İşveren vekilinin müflis olması sonucunda temsil yetki ve görevinden alınması işverenin tek taraflı iradesini açıklamasına bağlıdır<sup>294</sup>. İşveren vekilinin müflis olması sonucunda kendisine ait hakları kullanma ve yükümlülüklerine uygun davranıp davranmaması hususu temsil yetki ve görevini etkilemeyeceğini ispat ederse işveren vekilinin görevi devam eder. Ancak işveren, işveren vekilinin müflis olması sonucunda kendisine bırakılan yetki ve görevlerini gereği gibi ifa etmeyeceğine dair düşüncesi bulunabilir. Bu düşünce sonrasında işveren, müflis olan işveren vekilinin temsil yetki ve görevini yine de sonlandırabilecektir.

---

<sup>293</sup> Süzek, 171; Yılmaz, 357; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 58.

<sup>294</sup> Eren, 417; Kocayusufoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 700-701.

#### 2.5.8. Diğer Nedenlerle Sona Erme

İşveren vekilinin görevinin sona erme hâllerinden İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinde yer almayan ancak doktrin tarafından kabul edilen başkaca nedenler de vardır. Bunlar, belirli bir süre için verilen görevlerde sürenin dolmasıyla, şarta bağlı olarak yetkinin şartın gerçekleşmesiyle, amaç belirlenmesi sonucunda amacın tamamlanmasıyla, belirli bir işin yapılması için verilen yetkide belirlenen işin işveren vekil tarafından yerine getirilmesiyle ve son olarak işyeri ve işletmenin kapanması hâlleridir. Bu hâllerde de işveren vekili temsil yetkisi ortadan kalkar<sup>295</sup>.

İşveren vekilinin işveren ile aralarındaki sözleşme belirli bir süre sonra sona ereceği belirlenmişse ve taraflarca belirlenen sürenin bitmesiyle işveren vekilinin görevi sona erer. İşveren ile işveren vekili arasında yapılacak sözleşme bir şartın yerine getirilmesi için ortaya çıkabilir<sup>296</sup>. Taraflar arasında sözleşme uyarınca belirlenen şartın yerine gelmesi sonrasında işveren vekilinin görevi yine sona erer. İşveren ile işveren vekili arasında yapılacak sözleşme işveren vekilinin belirlenen işi yerine getirmesi için olması durumunda işveren vekili tarafından taraflar arasında belirlenen işin yerine getirilmesiyle birlikte temsil yetki ve görevi sona erer<sup>297</sup>.

---

<sup>295</sup> Oğuzman, Öz, 165; İnceoğlu, 321; Eren, 417; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 701.

<sup>296</sup> Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 701; Oğuzman, Öz, 165; Eren, 417.

<sup>297</sup> İnceoğlu, 321; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi & Serozan & Arpacı, 702.

### 3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

#### 3.1. İş Kazası Kavramı

##### 3.1.1. Genel Olarak

Kaza, *TDK Büyük Sözlük'te* “istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” olarak tanımlanmıştır<sup>1</sup>. İş kazası ve kaza kavramları birbirlerine benzemez. İş kazası kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortala ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>2</sup> düzenleme altına alınmıştır.

İş kazası 5510 sayılı SSGSSK 13. maddesinde hüküm altına alınmıştır. İş kazası hükümleri uygulama alanı bulacak işçiler, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar veya kendileri bağımsız olarak çalışan sigortalılardır<sup>3</sup>. Kanun'un 13. maddesinde, iş kazasının tanımı yapılmamıştır. İş kazasının bildirilmesi, soruşturulması ve unsurları belirtilmiştir. Beş bent hâlinde hangi hâllerin iş kazası olarak değerlendirileceği kanunen hüküm altına alınmıştır. Kanun'un beş bent olarak saydığı hâller dahilinde iş kazası, sigortalı çalışan işçi veya bağımsız çalışan kişilerin, aniden dıştan gelen bir olay kapsamında kendisinde bedensel ve ruhsal zararı ortaya çıkartan olay olarak tanımlanır<sup>4</sup>.

İş kazasının tanımı İş Mevzuatı Kanunlarında yapılmamıştır. İşçilerin yaşamış oldukları kazaların hangisinin iş kazası olarak değerlendirilip hangisinin iş kazası olarak değerlendirilmeyeceği madde 13 kapsamında beş bent hâlinde tahdidi olarak sayılmıştır. Kanunda sayılan beş halden herhangi birinde işçinin bedensel ve ruhsal zarar görmesi durumunda zararlandırıcı olay, iş kazası olarak değerlendirilir. Madde 13 kapsamında sayılan hâller yer ve zaman bakımında sınırlandırılmış şekilde olup tahdididir. Buna göre

---

<sup>1</sup> Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, Erişim Adresi: [www.TDKgov.tr](http://www.TDKgov.tr), Erişim Tarihi: 25/10/2021.

<sup>2</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31.05.2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek, 16.6.2006 tarihli Resmî Gazete'nin 26200 numaralı sayısında yayımlanmıştır.

<sup>3</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 365; Aslanköylü, 642; Yüksel, H. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku, Primli & Primsiz Rejim* (1. Bs), Ekin Yayıncılık, 121; Arıcı, 316; Aydın, 66; Alper, 220; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 147.

<sup>4</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 359; Tuncay, Ekmekçi, 377; Ayar, Z. (2014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Tanımı, Unsurları ve Kuruma Bildirilmesi*, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S.2, 465; Aydın, 66.



işçide bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olay, madde 13 kapsamında sayılan beş bentten herhangi birine girmemesi durumunda iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurmaz<sup>5</sup>. 5510 sayılı SSGSSK 13. maddesinde iş kazası olarak kabul edilecek hâller beş bent şekilde tahdidi olarak sayılmıştır. Buna göre iş kazası: “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu

<sup>5</sup> Yargıtay H.G.K. (2009, 14 Ekim). E. 2009/ 21-400, K. 2009 / 432; “...Hemen ifade edilmelidir ki, iş kazası yasa da tanımlanmamış; ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uygulaması yönünden bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir. Konuya ilişkin yasal düzenleme, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanımı başlıklı 11. maddesinde yer almakta ve bu maddenin iş kazasına ilişkin (A) fıkrasında aynen; A) İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında..... Denilmektedir. Açıklanan bu madde hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Bu bakımdan 11. madde teknik yönden tanımlayıcı hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise; bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. Yasanın açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın maddenin belirlediği hal ve durumlardan birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir. Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 Sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 Sayılı Kanun'un yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır. Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağına iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan uygun illiyet (nedensellik) bağı olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyile örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasa da olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, Sosyal Güvenlik Hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir. Somut olayda; davacının çöp dökerken düşme şeklinde cereyan eden olay sonucu bedence veya ruhça zarar uğradığı veya sağlık kurulu raporlarına yansıyan mevcut arızasının 21.05.1994 tarihindeki olay dolayısıyla meydana geldiği kanıtlanamamıştır. Öte yandan, 21.08.2006 günlü Adli Tıp raporunda mevcut arıza ile olay arasında illiyet bağı kurulamadığı bildirilmiş olup, yerel mahkemece hükme esas alındığı belirtilen 25.08.2003 tarihli belgenin; mahkemeye hitaben düzenlenmiş müzekkere cevabı olduğu hususunun göz ardı edilerek, Adli Tıp raporu olarak değerlendirilmesi de hatalıdır. Mahkemece, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel daire bozma kararına uyularak, olayın iş kazası olmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksine düşüncelerle, önceki kararda direnilmesi ve davanın kabul edilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 25/10/2021.

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) Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır” şeklinde tanımlanmıştır.

6331 sayılı İSGK m. 3/1-g’de iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı SSGSSK ve 6331 sayılı İSGK deki iş kazası tanımları birbirlerinden farklıdır. Bu farklılık kanunların amaçlarının birbirlerinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. 6331 sayılı İSGK’deki iş kazası tanımı, 5510 sayılı SSGSSK’deki tanımdan daha kapsayıcıdır.

Doktrinde kanunlardan yararlanılarak ortaya konulan ve genel kabul gören tanıma göre iş kazası, “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla gerçekleşen, sigortalıyı bedence ya da ruhça zarara uğratan, ani ve harici bir olaydır” olarak tanımlanmaktadır<sup>6</sup>.

İş kazası kavramında anilik unsurunu bulunur. İş kazasının ani olmasından çıkacak sonuç olayın bir anda gerçekleşmesidir. İşçilerin iş kazası geçirmesinde anilik unsurunun gerçekleşmesi için olay sonucu bedensel ve ruhsal zararın bir anda netice vermesi değil bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın bir anda meydana gelmesi aranır. Yani iş kazasının anilik unsuru, bedensel ve ruhsal neticelerini bir anda ortaya çıkartmayıp makul bir zaman içerisinde göstermesi hâlinde oluşur<sup>7</sup>. İş kazasının anilik unsuru iş kazasını

<sup>6</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 90; Kılıçoğlu, M. (2016). *Tazminat Hukuku* (6. Bs), Bilge Yayınları, (Tazminat), 482; Tuncay, Ekmekçi, 376; Balcı, M. (2018). *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması* (3. Bs), Yetkin Yayınları, 95; Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (12. Bs), Beta Yayınları, (Sigortalar), 193; Karakaş, İ. (2011). *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları* (3. Bs), Adalet Yayınları, 13; Narter, S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (3. Bs), Adalet Yayınları, (Sorumluluk), 13.

<sup>7</sup> Güneş, V. (2017). *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, 36; Kınacıoğlu Kaysı, İ. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi- Manevi Tazminat*, T.C. Hasan

meslek hastalığından ayırt etmeye yarayan unsurdur. İş kazasının anilik unsuru, neticenin bir anda ortaya çıkması değil olayın bir anda ortaya çıkması olarak ifade edilir. Meslek hastalığında, olay sonucunda oluşan zararın neticesi hemen ortaya çıkmaz. Daha uzun süre sonrasında bedensel ve ruhsal zararı ortaya çıkaran netice meydana gelir. İş kazasını, meslek hastalığında ayırt etmeye yarayan en önemli unsur anilik unsuru da yine netice gibi olaydan belli bir süre geçtikten sonra gerçekleşir.

İş kazası kavramının anilik unsurundan sonra bir diğer unsuru da dıştan gelen istenmeyen olaydır. Bu husus iş kazasının haricilik unsuru olarak ifade edilir. Haricilik unsurundan anlaşılması gereken işçinin, organik ve biyolojik yapısına yabancı, dıştan gelen yani kendi bünyesi dahilinde olmayan sebepten dolayı ortaya çıkmasıdır<sup>8</sup>. Yani işçilerin vücutlarında var olan rahatsızlıkları sonucunda oluşan bedensel ve ruhsal zararlar iş kazası olarak değerlendirilmezler. Aynı zamanda iş kazası olarak değerlendirilecek durumlar istenmeyerek meydana gelen hâllerdir. İş kazası sonucunda ortaya çıkan bedensel ve ruhsal zarar sonucu oluşan netice zarara uğrayan işçi tarafından istenmemiş olması gerekir. Ancak işçi tarafından istenmemesi hususu, SSGSSK madde 13 açısından değerlendirmeye alınacak olursa işçinin neticeyi isteyerek kusuru ile oluşan neticelerde iş kazası olarak değerlendirilir. SSGSSK ve İSGK Hükümlerinin birbirlerinden farklı olması sadece sorumluluk açısından önem arz eder.

5510 sayılı SSGSSK 13. maddede beş bent hâlinde sayılan hâllerden birinin yaşanılan olayda işçide bulunması durumunda artık oluşan bedensel ve ruhsal zarar işçi açısından iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Yani işçinin kusuru sonucu bedensel ve ruhsal zararı ortaya çıkaran netice ortaya çıkması hâlinde bile madde 13 kapsamında iş kazasına uğraması durumunda işçi, SGK'dan iş kazasına kapsamında yardım ve tazminatlardan faydalanır. Ancak İSGK 3. madde hükmüne göre işveren ve işveren vekilinin sorumluluklarının bulunması için iş kazasına uğrayan işçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayda kusurunun bulunması gerekir<sup>9</sup>. İki kanun arasında oluşan farklılık

---

Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 40; Alper, 220.

<sup>8</sup> Güneş, 38; Akın, 21; Özkanlı, E. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 4; Alper, 220.

<sup>9</sup> Güneş, 38; Özkanlı, 4; Akın, 21; Coşan, Marmara, M. M. (2017). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, T.C. İstanbul Ticaret

illiyet bağının ortaya konması açısından önem arz eder. SSGSSK'ye göre işçinin kusuru olsa bile sosyal devlet anlayışı gereği ve 13. maddenin düzenlenme amacı birlikte değerlendirildiğinde, SGK'nin beş bent içinde meydana gelen her tür olaydan sorumluluğu bulunur. Ancak konu işveren ve işveren vekili açısından değerlendirilecek olursa İSGK'ye göre, işveren ve işveren vekilinin kusurunun bulunmaması durumunda işçide iş kazası sonucu bedensel ve ruhsal zarardan sorumlulukları bulunmaz<sup>10</sup>. Ancak işçinin kusuru olsa bile madde 13 kapsamında SGK'nın sorumluluğu devam eder.

Yargıtay, kararlarında anilik unsurunu olayın birdenbire gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiş olup aynı zamanda bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olay sonucunda oluşacak neticenin kabul edilebilir bir zaman sonra ortaya çıkmasını da anilik unsuru yerine getirmiş iş kazası olarak değerlendirmiştir<sup>11</sup>. İş kazasının haricilik yani dışarıdan gelen etken unsuru açısından dikkat edilecek olan husus işçinin organik yapısına uygun olmayan dışarıdan gelen etmenler sonucu zarar görmesi anlaşılması gerekir. Yargıtay kararlarına ve uygulamaya konu olmuş “*beyin kanaması veya kalp krizi gibi hastalıklar*” sonucunda yaşanan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın işçi açısından haricilik unsurunun yerine geldiği şeklinde değerlendirilip iş kazası hükümlerinin uygulama alanı bulup bulamayacağı sorundur. Buna göre Yargıtay bir kararında<sup>12</sup>, işçinin beyin kanaması veya kalp krizi geçirmesi hâlinde de iş kazası hükümleri uygulama alanı bulacağı yönünde karar vermiştir<sup>13</sup>. İş kazası kavramının bir diğer unsuru da dıştan gelen

---

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 10.

<sup>10</sup> Süzek, 439; Akın, 22; Güneş, 48; Alper, 220; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 147.

<sup>11</sup> Yargıtay 21. H.D. (2012, 25 Haziran). E. 2010/14218, K. 2012/12082, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 25/10/2021.

<sup>12</sup> Yargıtay 21. H.D. (2010, 26 Haziran). E. 2009/6341, K. 2010/4758; “...*Davanın yasal dayanağı mülga 506 Sayılı Kanun'un 11/A-c, 5510 Sayılı Kanun'un 13-c maddesinde: ...sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen olay iş kazası sayılmıştır. Somut olayda davacılar murisinin 22.10.2002 tarihinden 03.10.2006 ölüm tarihine kadar davalı işveren işçisi olarak çalışmasının Kuruma bildirildiği, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluk'un Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahate çekildiği sırada 01:30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, Mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 25/10/2021.

<sup>13</sup> Yargıtay 21. H.D. (2011, 8 Şubat). E. 2010/9728, K. 2011/801; “...*Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacılar murisinin, davalı Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Genel Müdürlüğü'nde 1988 yılından beri müfettiş olarak çalıştığı, 16.10.1996 tarihinde saat 19.00 sularında kalp krizi geçirerek öldüğü,*

istenmeyen bir olay olmasıdır. Buna göre, işçi iş kazasının oluşmasını ve kendisinde bedensel ve ruhsal olarak zararlandırıcı sonuçların ortaya çıkmasını istememiş olması gerekir. İşçi bilerek ve isteyerek bedensel ve ruhsal zarara uğraması sonucunda iş kazası hükümlerinin uygulama alanı bulup bulmayacağı hususu önemlidir. Uygulamada bu hususun en güzel örneği işçiler tarafından meydana getirilen intihar vakalarıdır.

İşçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayı meydana getirmesinde madde 13 kapsamında kalan durumlardan herhangi birinin somut olayda bulunmasında zararlandırıcı olay sonucu oluşan netice iş kazası hükümleri sonucunda ortaya çıkan zarar olarak değerlendirilir. Ancak zararlandırıcı olaydan doğan sorumluluk kurum yani SGK üstündedir. Gerekli yardım ve haklardan işçi yararlanır. Ancak işveren ve işveren vekilinin zararlandırıcı olaydan sorumlulukları bulunmaz. Yani işveren ve işveren vekilinin cezai ve hukuki sorumluluklarının bulunması için işçide meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar ile iş kazası arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekir<sup>14</sup>.

### 3.1.2. Bireysel İş Hukuku Bakımından İş Kazası

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının hukuki dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. maddesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesidir. TBK madde 417/2' de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İşveren vekili işçilerin işlerini gereği gibi yürütmeleri iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin gerektirdiği önlemleri alması gerekir<sup>15</sup>. Aynı zamanda işveren vekili işyeri ve işletmede işin yürütüm koşullarıyla alakadar gelişen bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmelidir<sup>16</sup>. Buna uygun olarak işyeri ve işletmede işin yürütümü ile alakadar

---

*olayın işle illiyetinin bulunmadığı gerekçesiyle Kurum müfettişi tarafından iş kazası olarak değerlendirilmediği, tefrik olunan davada (...) İş Mahkemesinin 08.07.2009 gün ve 2009/540 E., 2009/468 K. sayılı kararı ile davacılar murisinin kalp krizi sonucu ölümü olayının iş kazası olduğunun tespitine karar verildiği ve kararın Dairemizce onanarak kesinleştiği” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 25/10/2021.*

<sup>14</sup> Akın, 44; Güneş, 62; Özkanlı, 5; Coşan, 10; Aydınlı, 66; Alper, 220.

<sup>15</sup> Narter, 512; Coşan, 10; Güneş, 62; Akın, 44; Şakar, (Sigortalar), 217.

<sup>16</sup> Güneren, A. (2018). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (3. Bs), Adalet Yayınevi, (Dava), 429; Narter, 513.

gelişmeleri gereği gibi uygulaması gerekir<sup>17</sup>. Sosyal güvenlik hukuku ile bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının birbirinden farklı olan yönü, işçinin sosyal sigortalar hukuku kapsamında iş kazasına uğraması madde 13 kapsamında sayılan durumlardan birisiyle bedensel ve ruhsal zarara uğramasıdır. İşçi tarafından kusuru olsa bile sosyal güvenlik hukuku anlamında bedensel ve ruhsal zarardan sorumluluk SGK üstüne kalacak olup işveren vekilinin hukuki sorumluluğu için kaza ile zarar arasında uygun neden sonuç bulunması gerekir<sup>18</sup>.

### 3.1.2.1. Dıştan Gelen İstenmeyen Ani Olay

İş kazasının dıştan gelen istenmeyen bir olay sonucunda ortaya çıkması gerekir. Bu unsura göre işçinin bünyesinden kaynaklı hastalıklar sonucunda bedensel ve ruhsal zarara uğraması iş kazası olarak değerlendirilmez<sup>19</sup>. Öngörülme ve karşı konulma imkânı bulunmayan durumda işçinin iş kazasına uğramasından işveren ve işveren vekilinin sorumluluğu bulunmaz. İşçinin sadece dıştan gelen istenmeyen olay kapsamında bedensel ruhsal zarara uğraması durumunda işveren vekili sırf bu unsur yerine geldiği için sorumlu ve yükümlü olmaz<sup>20</sup>.

İşçi kendisini bedensel ve ruhsal zarara uğratan olayın meydana gelmesini istememesi gerekir. İşçinin zararlandırıcı olayın neticelerinin meydana gelmesini istemesi durumunda bireysel iş hukukuna göre kaza iş kazası olmaktan çıkar. Ancak işçinin kusuru olsa bile sosyal güvenlik hukukuna göre SSGSSK madde 13 kapsamında bulunan hallerden birinin bile olayda bulunması durumunda kaza iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur<sup>21</sup>. Sosyal güvenlik hukukunda da bireysel iş hukukunda da işçinin uğradığı zararın meydana gelmesini kendisinin istemesi durumunda işveren vekilinin sorumluluğu ortadan kalkar. Her iki kanundaki farklılık işveren vekilinin sorumlulukları kapsamında

---

<sup>17</sup> Narter, 513; Süzek, 349; Akın, 45; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Tuncay, Ekmekçi, 284.

<sup>18</sup> Akın, 45; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Narter, 513; Tuncay, Ekmekçi, 284; Süzek, 349.

<sup>19</sup> Narter, 514; Akın, 46; Güneren, (Dava), 431; Alper, 220.

<sup>20</sup> Akın, 46; Güneren, (Dava), 431; Narter, 514.

<sup>21</sup> Narter, 515; Güneren, (Dava), 431; Aydın, 66.

olmamakla beraber işçinin kusurlu davranışıyla meydana gelen olayın iş kazası olup olmayacağına yöneliktir<sup>22</sup>.

İşçinin uğradığı kazanın bir anda ortaya çıkması gerekir. Bu husus iş kazasını meslek hastalığından ayıran farktır. Meslek hastalığında meydana gelen zararlandırıcı olay bir anda değil belirlenen ve belli bir süre sonra meydana gelmesi gerekir<sup>23</sup>. Anilik unsurundan anlaşılması gereken husus başlangıç ve bitiş süresinin sabit olması ve tek olması gerekir<sup>24</sup>. Ancak anilik unsurunu, zararlandırıcı olayın bir anda ortaya çıkması aranır. Buna göre işçide zararlandırıcı neticenin bir anda çıkmasının bir önemi bulunmaz. Anilik unsurunun belirlenmesinden her somut olay kendi içinde değerlendirilmesi gerekir.

### 3.1.2.2. İşçide Bedensel ve Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması

Bireysel iş hukuku anlamında işçinin iş kazasına uğradığının kabul edilmesi için bedensel ve ruhsal zarara uğramış olması gerekir<sup>25</sup>. İşçide kaza sonrası bedensel ve ruhsal zarar oluşması gerekir. Eğer işçide bedensel ve ruhsal zarar bulunmazsa olay bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurmaz. Bedensel ve ruhsal zarardan anlaşılması gereken husus işçinin işini yürütmesi için gerekli olan bedensel ve ruhsal bütünlüğündeki her çeşit azalmadır. Buna göre önemsiz sıyrık ve yaralanmalar bireysel iş hukukuna göre bedensel ve ruhsal zarar sayılmayacaktır. Aynı zamanda işçinin malvarlığında bir zarar oluşması durumunda da iş kazası hükümleri uygulama alanı bulmaz.

Bedensel ruhsal zarara örnek olarak işçinin tedavi giderleri, çalışma gücünün azalması, çalışma gücünün yitirilmesi, ekonomik geleceğinin kaybına yönelik zararlar ve kaybının azalmasına sebep verecek her türlü maddi ve manevi zararlar verilebilir.

---

<sup>22</sup> Narter, 515; Güneren, (Dava), 431; Aydınli, 66.

<sup>23</sup> Akın, 45; Narter, 515; Aydınli, 66; Alper, 220.

<sup>24</sup> Aydınli, 66; Güneren, (Dava), 431; Narter, 515.

<sup>25</sup> Narter, 515; Aydınli, 66; Güneren, (Dava), 431.

### 3.1.2.3. İş, Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması

#### a. İş ve Kaza Arasında Nedensellik Bağı

İşçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olay yaşaması sonrasında işveren vekilinin sorumluluğunun bulunması için iş ve kaza arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Bu husus tespit edilirken bazı karinelere yararlanabilir. Ancak her karinede olduğu gibi burada da aksini iddia eden kişi iddiasını ispat etmesi durumunda ispat külfeti yer değiştirip diğer tarafa olayın iş kazası olduğunun ispat külfeti geçer. İşverenin yürüttüğü işin icrasında çalışan işçinin uğradığı zararlar karine olarak iş kazası olarak değerlendirilir<sup>26</sup>. İşveren vekilinin işin yürütümünde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri uygun olarak gerekli tedbirleri alması gerekir. Gerekli tedbirlerin işveren vekili tarafından alınmamasından sonra işçinin uğradığı zararlandırıcı olay karine olarak iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Yani işçinin işin yürütümünde normal olağan akış içinde ve işin deneyimleri göre doğrudan veya dolaylı olarak bedensel ve ruhsal zarar gördüğü olay karine olarak iş kazası olarak değerlendirilir. Ancak illiyet bağı her somut olayda değerlendirilmesi gerekir.

#### b. Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik Bağı

İşçinin kazaya uğraması ve bedensel ve ruhsal zarar arasındaki nedensellik bağı tespit edilirken olayın normal akışı ve işin yürütüm tecrübeleri kullanılır. Bu ikisi arasında bağ olması durumunda artık işçinin uğradığı zararlandırıcı olay iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur<sup>27</sup>. İş kazası ve bedensel ve ruhsal zarar arasında nedensellik bağının bulunmaması durumunda işçi işveren ve işveren vekilinden herhangi bir hak talep edemeyecektir.

### 3.1.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası

5510 sayılı SSGSSK'de iş kazasının oluşması için gerekli unsurları beş bent halinde saymıştır. Bunlardan herhangi bir tanesinin meydana gelen bedensel ve ruhsal

<sup>26</sup> Narter, 515; Aydınli, 66; Güneren, (Dava), 431.

<sup>27</sup> Akın, 46; Narter, 516; Aydınli, 66; Alper, 220.



zararlandırıcı olayda bulunması durumunda işçi, iş kazası geçirmiş olarak kabul edilmekle beraber iş kazası sonucu işçiye tanınan haklardan faydalanır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararında iş kazasının unsurlarını, dört unsur olarak belirlemiştir. Anılan karardaki unsurlardaki belirlemelerden ilki, işçinin ilgili kanunlara göre sigortalı sayılmasıdır. İkincisi, kanunlarda sayılan hâllerden biri ile işçinin kazaya uğramış olmasıdır. Üçüncüsü, işçi kazaya uğradıktan hemen sonra veya belli bir süre sonra bedensel ve ruhsal zarar ortaya çıkmasıdır. Dördüncü ve son unsur, işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zarar ile iş kazası arasında uygun illiyet bağının bulunması olarak belirlemiştir<sup>28</sup>.

Doktrinde kabul edilen tanıma göre iş kazasının unsurları; işçinin sigortalı olması, iş kazasının meydana gelmiş olması, kaza sonucunda işçinin bedensel ve ruhsal zarar görmesi ve iş ile kaza arasında ve kaza ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır<sup>29</sup>.

### 3.1.3.1. İşçinin Sigortalı Olması

İşyeri ve işletmelerde meydana gelen kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi için ilk unsur kazaya uğrayan işçinin SSGSSK'a göre sigortalı olması gereğidir. 5510 sayılı SSGSSK m. 3/6.'ye göre sigortalıyı; "*kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi*" şeklinde tanımlayarak hüküm altına almıştır.

5510 sayılı SSGSSK madde 4'te sigorta kolları açısından sigortalı sayılan işçi, madde 5'de bazı sigorta kolları açısından sigortalılar, madde 6'da hangi işçilerin Kanuna göre sigortalı sayılmayacağını hüküm altına almıştır. 7. maddede, işçinin sigortalılık başlangıç tarihi hüküm altına alınmış olmakla m. 92'de; "*sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir*" düzenleme yapılmak suretiyle işçilerin sigortalılığının zorunlu olduğu hüküm altına almıştır. Yani, SSGSSK madde 4 ve 5 kapsamında olup madde 6'da

<sup>28</sup> Yargıtay H.G.K. (2009, 14 Ekim). E. 2009/21-400, K. 2009/432 K, Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 25/10/2021.

<sup>29</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 90; Kılıçoğlu, (Tazminat), 482; Tuncay, Ekmekçi, 376; Balcı, 95; Şakar, (Sigortalar), 193; Karakaş, 13; Narter, 13; Aydın, 66.

sayılanlar arasında bulunmayan işçiler, madde 7’de öngörülen başlangıç tarihine göre zorunlu sigortalı sayılacaklardır. Bu hükümlere göre işçilerin SGK’ye işveren tarafından bildirilmemiş olmaları, sigortalı olarak sayılmalarına engel meydana getirmez<sup>30</sup>.

SSGSSK madde 13’te işçinin uğramış olduğu kazanın, iş kazası olarak değerlendirilmesi için kazaya uğrayan işçinin sigortalı olması zorunluluğu aramıştır. Yani kazanın hemen sonrasında veya belli bir süre geçtikten sonra ruhsal ve bedensel olarak zarar gören işçinin sigortalı olarak işini yürütmesi gerekir. SSGSSK madde 13’te beş bent hâlinde sayılıp iş kazası olarak hüküm altına alınan hâller, sadece yine aynı Kanun’un madde 4/1-a ve 4/1-b’de belirlenen hâlde çalışan işçiler açısından uygulama alanı bulur. Buna göre bir iş sözleşmesi ile işverene bağlı hâlde çalışan sigortalı işçiler ile bağımsız hâlde çalışan sigortalılıklarını kendileri oluşturan işçiler bu hükümlerden faydalanabilir. Aynı Kanun’un devam hükmü olan 4/1-c hükmüne tabi olan işçiler iş kazası hükümlerinden faydalanma alanı bulamazlar. Yani kamu tüzel kişiliklerinde çalışan işçilerin uğramış oldukları bedensen ve ruhsal zararlandırıcı olayda ortaya çıkan zarar, iş kazası sonucu ortaya çıkan zarar olarak hüküm ve sonuç doğurmaz.

İşçinin sigortalılık hakkını kazanmasını sağlayacak şekilde iş sözleşmesi ile işyeri ve işletmede işi yürütmek için çalışmaya başlaması hâlinde sigortalılık hakkını kendiliğinden kazanır. İşveren tarafından işçinin SGK’ye süresi içinde bildirimini yapılmamış olması, işçi bakımından iş kazası hükümlerinin uygulanmayacağı anlamına gelmez. Yani kanun hükmü gereği kendiliğinden sigortalı sayılan işçiler kuruma bildirilmeden öncesinde de kanun hükmünde belirlenen durumlardan birisine göre bedensel ve ruhsal zarara uğramaları hâlinde uğradıkları zarar iş kazası hüküm ve sonuçlarının uygulanmasını sağlayacaktır<sup>31</sup>. İşçinin çalışmış olduğu işyeri ve işletmede

<sup>30</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 362; Sözer, Nazım, A. (2017). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (3. Bs), Beta Yayınları, 331; Tuncay, Ekmekçi, 379; Ayar, 469; Arıcı, 319.

<sup>31</sup> Yargıtay 10. H.D. (2015, 24 Aralık). E. 2014/20754, K. 2015/23037; “...Somut olay incelendiğinde, 16.03.2009 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu, hak sahibine bağlanan ilk peşin sermaye değerli gelir, geçici iş göremezlik ödeneği ve tedavi giderleri olmak üzere 151368,63 TL Kurum zararının meydana geldiği, Kurum müfettişi tarafından yapılan incelemede işveren hakkında 5510 sayılı Kanununun 21. ve 23. maddelerin uygulanması gerektiğinin bildirildiği, davacı tarafından kurum zararının şimdilik 75.684,31 TL’sinin tahsili için iş bu davanın açıldığı, Mahkemece fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak üzere davanın kısmen kabulüne karar verilerek sonuç olarak 68.116,12 TL Kurum zararının tahsis onay, tediye ve ödeme tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verildiği anlaşılmıştır. 1-5510 sayılı Kanununun 21’inci maddesi hükmü, sigortalıya ya da ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin işverenden rücuân tahsili koşulları düzenlenmiş olup; işverenin sorumluluğu için, zarara uğrayanın sigortalı olması, zararı meydana getiren olayın iş

işveren tarafından SGK'ye bildirim yapıp yapılmamasının uygulamada önemi bulunmaz. SSGSSK madde 23'te sigortalılığın zorunluluğu ilkesi hüküm altına alınmıştır<sup>32</sup>. İster kurum tespit işlemi yerine getirsin isterse de daha sonradan işveren tarafından bildirimde bulunulsun işçi sigortalı olarak çalıştığı kabul edilir. Bunun sonucunda işyeri ve işletmede işini yürütmesi sırasında işçinin bedensel ve ruhsal zarara

---

*kazası veya meslek hastalığı niteliğinde bulunması, zararın meydana gelmesinde işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin ve bu hareket ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Buradan, işverenin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuatın kendisine yüklediği, objektif olarak mümkün olan tüm tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı şeklinde sosyal sigorta riskinin gerçekleşmesi halinde, kusur esasına göre meydana gelen zararlardan Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücuun sorumlu olduğu sonucu çıkarılmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 8'inci maddesinde sigortaluların hangi tarihte bildirilmesi ve tescil edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Buna göre; Kanunun 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı olanların Kuruma bildirim yükümlülüğü işverene ait olup; 7'nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalının işe giriş bildirgesi ile bildirilmesi gerekir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün; yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde, ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar; Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirimleri gerekir. 5510 sayılı Kanunun "Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk" başlıklı 23'üncü maddesinin 1 ve 2'nci fıkralarındaki düzenlemeye göre; işverenin rücu alacağından sorumluluğu için, çalıştırılan sigortalının işe giriş bildirgesinin süresi içinde Kuruma verilmemiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesinden veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmemiş olması gerekir. Başka bir deyişle; sigortalının bildiri Kanunda belirtilen sürelerden sonra yapılsa bile, zararlandırıcı sigorta olayı işe giriş bildirgesinin verildiği veya çalışmanın Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmiş ise; işverenin anılan düzenleme kapsamında sorumluluğu yoluna gidilemez. Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlenmesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılacağı üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir. Öte yandan; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 51'inci maddesindeki; "Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler." ve 52'nci maddesindeki "zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir." hükümleri gözetilerek, zarar gören (sigortalının) müterafik kusuru da dikkate alınarak söz konusu maddeler kapsamında Hâkim tarafından takdir edilecek uygun bir indirimin yapılması gereği de göz önünde bulundurulmalıdır. O halde, mahkemece yapılması gereken iş, davanın yasal dayanaklarından olan ve kusursuz sorumluluk halini düzenleyen 5510 sayılı Yasanın 23.madde şartlarının varlığı usulünce araştırılarak yukarıda belirtilen ilkeler de dikkate alınarak varılarak sonuca göre karar vermekten ibarettir." Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 31/10/2021.*

<sup>32</sup> "Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir".

uğraması hâlinde anılan zarar iş kazası sonucu oluşan zarar olarak değerlendirilir. Buna göre de işçiye veya ilgiliye SGK tarafından iş kazası sonucunda gerekli yardım ve tazminat ödemesi yapılır. SGK daha sonrasında işçinin işverenine karşı rücu davası açabilir<sup>33</sup>. Meydana gelen iş kazasında işçinin sigorta primlerinin işveren tarafından yatırılıp yatırılmadığı, hangi sürelerle çalıştığı, yaşının küçük olup olmadığı, emekli iken çalışıp çalışmadığı, meydana gelen kazanın iş kazası olarak bildirimini yapıp yapılmadığı da önemli arz etmez. Her hâl ve şart altında SSGSSK’de belirtilen beş hâlden biriyle işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zarar, iş kazası olarak sonucu oluşan zarar olarak değerlendirilir<sup>34</sup>. İşçinin iş sözleşmesine göre fiilen sigortalı hâllerini sağlayacak şekilde çalışarak madde 13 kapsamında beş bent sayılan durumlara uygun zarara uğraması gerekir. Yani bir işyeri ve işletmede fiilen sigortalılık hâllerini ve unsurlarını taşımayan işçi sigortalı olarak kabul edilmeyeceği için uğradığı bedensel ve ruhsal zarar iş kazası sonucunda oluşan zarar hükmünde olmaz. Sadece SGK kayıtlarında sigortalı gözükse ancak hem fiili olarak çalışmayan hem de sigortalılık hâllerini taşımayan işçinin geçirmiş olduğu kaza iş kazası hükümlerine tabi tutulmaz<sup>35</sup>.

İş Kanunu’nun kapsamı dışında tutulan tarım ve orman işleri açısından konu incelenecek olursa elliden az işçinin bulunduğu ve sürekli çalışan tarım işçileri 5510 sayılı SSGSSK kapsamında sigortalı olarak hüküm altına alınmalarından dolayı bu işçilerin de uğradıkları kazalar, kanun hükmü gereği iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur<sup>36</sup>.

5510 sayılı SSGSSK madde 5/b’ye<sup>37</sup> göre, Aday çırak, çırak ve meslek okulu öğrencileri de iş kazası meydana gelmesinde kanunen sigortalı sayılırlar. Buna göre, aday çırak, çırak ve

<sup>33</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 362; Tuncay, Ekmekçi, 334; Bingöl, S. (2020). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu*, T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Ana Bilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 10.

<sup>34</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 362; Sözer, 331; Tuncay, Ekmekçi, 380; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 91; Bingöl, 10.

<sup>35</sup> Çiçekçi, Ö. B. (2018). *İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları*, Fasikül Hukuk Dergisi, Haziran, C.10, 24; Ertürk, Ş. (2016). *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016 (2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, 821-822; Aydın, U. (2015). *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 (2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık, (Karar Değerlendirme), 630-634.

<sup>36</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 363; Bingöl, 11; Özkarslı, 5; Aydın, 66.

<sup>37</sup> “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında

meslek okulu öğrencilerinin de uğramış oldukları kazalar kanunen iş kazası kapsamında değerlendirilir. Buna göre öğrenciler, yardımlardan yararlanabilirler<sup>38</sup>.

5510 sayılı SSGSSK madde 5/e'ye göre, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen programlar ile meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerler hakkında da iş kazası hükümleri kanun hükmü gereği uygulama alanı bulur<sup>39</sup>.

5510 sayılı SSGSSK madde 5/g'ye göre, Türkiye ile arasında imzalanmış ve onaylanmış sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde, iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışındaki işyeri ve işletmelerde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri SSGSSK madde 4/1-a kapsamında bağlı çalışan olarak sigortalı sayılırlar. Kanunen sigortalı sayılmalarının bir sonucu olarak işveren tarafından götürülen işçilerin uğramış oldukları bedensel ve ruhsal zararlandırıcı kazalar kanunen iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Türkiye ile arasında imzalanmış ve onaylanmış sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından yurt dışına çalışmak amacıyla götürülen işçiler de sigortalı olarak değerlendirilir<sup>40</sup>.

---

*zorunlu staja tâbi tutulan öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar, 4 üncü madde-nin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.”*

<sup>38</sup> Baykın, C. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 16.

<sup>39</sup> Yargıtay 21. H.D. (2017, 24 Ekim). E. 2016/867, K. 2017/8282; “...Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/11/2021.

<sup>40</sup> Yargıtay 21. H.D. (2019, 17 Ocak). E. 2018/746, K. 2019/291; “...5510 sayılı Kanun döneminde ise, 5/1-g maddesine göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılar ile 10. maddeye göre sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece meydana gelen kazalar iş kazası sayılır. 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye’de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye’de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye’de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye’de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekir. Anılan maddede “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri gözetilecektir. Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 sayılı Kanunun 10.

### 3.1.3.2. İşçinin Kanun Hükmü Uyarınca Kazaya Uğraması

İşçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesinin ikinci unsuru, iş kazasına uğrayan işçinin SSGSSK kapsamında beş bent olarak belirlenen hâllerden birisiyle kazaya uğraması gerekir. 5510 sayılı SSGSSK madde 13'te iş kazası olarak sayılacak hâller beş bent hâlinde sınırlayıcı yani tahdidi şekilde sayılmıştır. Buna göre işçi Kanun'un 13. maddesi kapsamında sayılan hâllerden birisine uygun olarak kazaya uğraması hâlinde iş kazası hükümlerinden yararlanır. Sayılan hâller; işçinin iş kazası esnasında işyerinde olması, yürütülmekte olan işin icrasında olması, görevi dışında

---

*maddesinin uygulama imkânı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye' de işyeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 sayılı Kanununun 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılamayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. (Yargıtay Dergisi Cilt:44 sayı: 3 Temmuz 2018- Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları- ... ) İş kazasının zorunlu unsurlarından birisinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmaktır. Aksi halde meydana gelen kaza, iş kazası olarak nitelenemez. Sigortalı olma ve dar anlamda kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmanın şartları, 506 ve 5510 sayılı Kanunlarda sınırlı olarak belirtilmiştir. Kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmayan birisinin maruz kaldığı olay, Sosyal Güvenlik Kurumu açısından iş kazası sayılmayacağı ancak işveren yönünden iş kazası sayılacağına da karar verilemez. İş kazasının tanımı ve unsurları 506 veya 5510 sayılı Kanunlarda yapılmış olup bu Kanunlar dışında iş kazası sayılabilen bir hal yoktur. Yurt dışında meydana gelen bir kazanın genel olarak adı iş kazası olsa da anılan Kanunlara göre iş kazası sayılamayacağı durumda işveren yönünden de iş kazası sayılması mümkün değildir. Dosya içindeki belgelerden, davacılar murisi ile davalı ... Endüstri Tesisleri İmalat ve Montaj A.Ş. arasında akdedilmiş bir iş sözleşmesi olmadığı, Türkiye İş Kurumu tarafından dosyaya ibraz edilen "... da Çalışacak Türk İşçileri ile Yabancı İşveren Arasında Geçerli İş Sözleşmesi" başlıklı 10.11.2009 tarihli sözleşmenin taraflarının davacılar murisi ile ... Co.W.L.L olduğu, sözleşmeyi anılan şirket adına işveren vekili ...' nin imzaladığı, işyerinin Türkiye' de adresi bulunduğu, işveren vekilinin anılan şirketi Türkiye' deki Türkiye İş Kurumu nezdinde temsil etmeye, iş sözleşmeleri yapmaya yetkili olduğuna dair ... Adalet Bakanlığı Emlak ve Belgeler Müdürlüğüne onaylanmış vekaletname bulunduğu, tanık beyanlarından ölüm olayının ...' da çalışma esnasında kalp krizi geçirme şeklinde meydana geldiği, davalı Kurum tarafından iş kazasının Türkiye sınırları dışında meydana geldiği, kazalının ... mevzuatına göre kurulan ve faaliyet gösteren ... şirketinin ortağı olduğu ... Co.W.L.L tarafından Türkiye'den işçi olarak götürüldüğü, işverenin ... mevzuatına göre iş kazası, hastalık, meslek hastalığı, ölüm risklerine karşı sigorta yaptırmak ve prim ödemek zorunda olduğu belirtilerek, Kurumca yapılacak işlem bulunmadığının bildirildiği, ... ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki yasal düzenlemeler ve açıklamalara göre dava değerlendirildiğinde; ... ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yok ise de davacıların murisi sigortalının bir Türk şirketi tarafından geçici olarak yurt dışına götürülmesi söz konusu olmayıp, tamamen ... mevzuatına göre kurulan ve faaliyet gösteren, Türkiye' de işyeri bulunmayan dava dışı bir şirket tarafından ve ... mevzuatına göre çalıştırıldığı, çalışanın Türkiye' de sigortalılık vasfı bulunmadığı bu nedenle olayın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılamayacağı ve davacılar murisinin işverenin ... Co.W.L.L olup, davalı şirkete işveren olmaması nedeni ile husumet yöneltilemeyeceği gözetilerek davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/11/2021.*

görevli olarak gönderilmiş olması, kadın işçinin emzirme süresi içinde olması, işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve geliş güzergahında olmasıdır<sup>41</sup>.

Bireysel iş hukuku kapsamında işçilerin uğradıkları kazaların iş kazası olarak değerlendirmeye alınması için iş ile kaza arasında ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı aranır. Her iki Kanun'da kaza kavramını aynı unsurları kullanarak ifade etmiştir. Ancak aralarında fark iş kazasına uğrayan işçinin muhatap olduğu kurum ve kuruluşlarda oluşur. Bireysel İş Hukuku'na göre, işçinin iş kazasına uğraması sonucunda hak talep edeceği yer işyeri ve işletme sahibi işverendir. Sosyal Güvenlik Hukukuna göre, işçinin iş kazasına uğraması sonucunda hak talep edeceği yer Sosyal Güvenlik Kurumu'dur<sup>42</sup>.

Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının unsurları; istenmeyen olayın ani şekilde oluşması ve bedensel ve ruhsal zarara uğrayan işçinin zararın meydana gelmesinde kusuru bulunmadan meydana gelmesi, işçinin iş kazasına uğraması kendi biyolojik bünyesinden kaynaklanmaması, işçinin kaza sonucu bedensel ve ruhsal zarara uğraması ve iş ile kaza arasında ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması olmak üzere üç adet olarak belirlemiştir. Sosyal Güvenlik Hukuku açısından uğranılan kazanın iş kazası olabilmesi için madde 13'te belirtilen beş bent halinde sayılan hâllerden en az birisine uygun şekilde meydana gelmesi gerekir. Bu hâllerden birinin bulunması

---

<sup>41</sup> Yargıtay H.G.K. (2016, 9 Mart). E. 2014/949, K. 2016/287; "...Bu bakımdan 11. madde teknik yönden tanımlayıcı hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise; bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına ilişkin maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. Yasanın açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın maddenin belirlediği "hal ve durumlardan" birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hâllerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hâllerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hâllerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir. Yukarıdaki yasal düzenlemeler ve somut olay dikkate alındığında; davacının, 506 sayılı Kanununun 11/A maddesi kapsamında iş kazasına maruz kaldığına ilişkin davacının soyut iddiaları dışında delil bulunmadığı, davacının ayağındaki rahatsızlığın işe girmeden önce de olduğu, ....İş Mahkemesinin 27.09.2006 gün 2006/2092 E-485 Karar sayılı kesinleşmiş ilamınının da anlaşılacağı üzere davacı tarafından davalı şirket aleyhine açılan iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat davasında davacının kazadan kaynaklanan tüm maddi ve manevi tazminatlarını aldığını, ayrıca kıdem ve ihbar tazminatlarını da aldığını beyan ederek davalardan feragat ettiği de dikkate alındığında açıklanan bu gerekçelerle yerel mahkemece verilen direnme kararının bozulması gerekir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/11/2021.

<sup>42</sup> Sözer, 333; Bingöl, 15; Narter, 525; Aydın, 66.

durumunda hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na işçilere verilen yardım ve haklardan yararlanmak için başvuruda bulunabilirler<sup>43</sup>.

6331 sayılı İSGK madde 3/1-g'<sup>44</sup>de de iş kazasının tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre işçilerin uğramış oldukları kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi için, kaza, işyeri ve işin yürütümünde meydana gelmiş olması, ölüm meydana gelmiş olması, vücut bütünlüğüne zarar vermiş olması ve bedensel ve ruhsal olarak işçiyi engelli hâle getirmiş olması gerekir<sup>45</sup>. Buradaki tanım Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan farklıdır. İSGK'de iş kazasının oluşması için uygun nedensellik bağının bulunması haricinde kazanın işyeri ve işin yürütümünden oluşmasını yeterli görmüştür<sup>46</sup>. SSGSSK madde 13'te iş kazası sınırlı olarak tanımlanmıştır. İSGK'de ise iş kazası SSGSSK madde 13'ten ayrıntılı düzenleme altına alınmıştır. İşçinin işyeri ve işletmede işin yürütümü sebebiyle kendisinde oluşan bedensel ve ruhsal zarar iş kazası olarak değerlendirilir. Öğretide kanunlar arasında oluşan farklılıktan dolayı iş kazasının farklı yorumlanması ve işçilerin haklarının tam koruma altına alınmadığı düşüncesiyle eleştirilir<sup>47</sup>.

Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi için ilk olarak ani şekilde ortaya çıkması gerekir. Anilik unsuru "*başı ve sonu belli olan ve tek seferde gerçekleşen olay*"<sup>48</sup> olarak algılanması gerekir. Anilik unsuru iş kazasını meslek hastalığından ayırır<sup>49</sup>. İş kazasının unsurlarından bir diğeri ise dıştan gelen olaydır. Yani haricilik unsurudur. Haricilik unsuru, iş kazasına uğrayan işçinin biyolojik yapısının haricinde dışarıdan gelen bir olaydır<sup>50</sup>. Haricilik unsuru, işçinin bedensel ve ruhsal zarar görmesi sonucunda zararı meydana getiren harekette herhangi kusuru veya hareketin meydana gelmesinde kendi bünyesinden kaynaklı sebeplerin bulunmamasını ifade eder. Örnek olarak işçinin uzun

---

<sup>43</sup> Akın, L. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat* (1. Bs), Yetkin Yayınları, 19; Bingöl, 15; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 365.

<sup>44</sup> "*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olayı*"

<sup>45</sup> Erdoğan, 67; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 415; Özkarslı, 8; Narter, 524.

<sup>46</sup> Süzek, 451; Erdoğan, 68; Narter, 525; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 415.

<sup>47</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 415-416; Erdoğan, 69; Tuncay, Ekmekçi, 383; Narter, 525.

<sup>48</sup> Tuncay, Ekmekçi, 383; Akın, 22; Bingöl, 15; Narter, 525; Aydın, 66.

<sup>49</sup> Sözer, A. N. (2017). *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*, On iki levha Yayınları, (2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi), 458.

<sup>50</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 365-366; Tuncay, Ekmekçi, 381; Akın, 21; Bingöl, 16.



süreden beri kalp hastası olması ve kazanın meydana gelmesinde işçinin kalp hastası olmasının kazanın oluşmasında doğrudan bir sebep olması haricilik unsurunu zararlandırıcı olayda ortadan kaldırır.

SGK'nin 2016/21 sayılı genelgesinde<sup>51</sup> sigortalıların işyeri ve işletmelerde, “*avlude yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazaların*”<sup>52</sup> oluşması durumlarında iş kazası olarak değerlendirmeye tabi tutulduğunu belirlemiştir. SGK, işçilerin yaşadıkları bedensel ve ruhsal zararlandırıcı kazaların harici bir etkenle dışarıda gelip gelmediğine bakmaksızın, SSGSSK madde 13'te beş bent hâlinde sayılan unsurlardan herhangi birinin gerçekleşmesi sonucu oluşan kazaları, iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği hakkında genelge yayınlamıştır.

#### a. İş Kazasının İşyerinde Meydana Gelmesi

5510 sayılı SSGSSK madde 11/1-2'de<sup>53</sup> işyeri kavramı hüküm altına alınmıştır. Kanun hükmünde, işyeri kavramı geniş anlamda tanımlanmıştır. SSGSSK' de işyeri olarak sayılan alanlarda diğer dört unsurun herhangi birinin zararlandırıcı olayda bulunması durumunda işçiyi bedensel ve ruhsal zarara uğratan olay, iş kazası olarak değerlendirilir<sup>54</sup>. Kanun'un eklenti olarak belirlediği yerlerde işçinin kazaya uğramasını işyeri ve işletmede meydana gelmiş iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Eklentilerin işyeri olarak kabul edilmesi için eklenti, işyeri ve iş arasında en az dolaylı bağın bulunması gerekir. Eklentilerin işyerinden uzak olması veya işyerine yakın olması bu durumu etkilemez.

<sup>51</sup> 29.09.2016 tarihli Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi.

<sup>52</sup> Bingöl, 17; Narter, 526; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 367.

<sup>53</sup> “İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.”

<sup>54</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 367; Bingöl, 18; Narter, 526.

5510 sayılı SSGSSK madde 5/1-g’de de Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki işverenlerin çalıştırılmak üzere Türk işçileri götürülmeleri sonrasında işçilerin işveren tarafından götürüldükleri ülkede geçirdikleri kazalar da iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Madde devamında işverenler tarafından yurt dışına gönderilen işçiler hakkında da iş kazası hükümleri uygulanacağı hükmedilmiştir. Yargıtay kararında<sup>55</sup> yurt dışına gönderilecek işçiler hakkında SSGSSK’nin hangi hükümlerinin uygulama alanı bulacağına ilişkin belirlemede bulunmuştur.

İşçinin, işyerinde geçirmiş olduğu kazada işverenin talimatı olup olmadığına, yapılan işin yürütüm esnasında olup olmadığına bakılmaksızın Kanun’un işyeri ve işletme olarak belirlediği yerlerden herhangi birinde kaza meydana gelmesinde bedensel ve ruhsal zarara yol açan olay iş kazası olarak kabul edilir. Buna bağlı olarak iş kazası hüküm ve sonuçları uygulanır<sup>56</sup>. İşçinin uğradığı kaza, dinlenme veya mola saatlerinde olup olmadığına da

---

<sup>55</sup> Yargıtay 10. H.D. (2017, 8 Haziran). E. 2015/16577, K. 2017/4931; “...5510 sayılı Kanunun 13 ve devamı maddelerinde iş kazası, “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) (Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) 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) (Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) Bu Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki 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 özüre uğratan olaydır.” şeklinde tanımlanmıştır. Öte yandan, 5510 sayılı Kanunun 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5. maddesinin (g) bendinde, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile Genel Sağlık Sigortası hükümlerinin uygulanacağı, bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri durumunda, 50. maddenin 2. fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı, bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacağı belirtilmiş, 10. maddesinde de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri durumunda, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği hüküm altına alınmıştır. 5510 sayılı Kanunun 10. maddeleri kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye’de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye’de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye’de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye’de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekir. Anılan maddelerde “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve Sosyal Güvenlik Hukuku ilkeleri gözetilmelidir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/11/2021.

<sup>56</sup> Aydın, (Sorumluluk), 66; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 92; Baykın, 19.

bir önemi bulunmaz. İş kazasının diğer unsurlarının bulunduğu kaza işyerinde veya Kanun'un işyeri olarak kabul ettiği yerde meydana gelmesi durumunda işçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi için yeterlidir<sup>57</sup>.

Kazanın mesai saatleri içerisinde meydana gelip gelmemesinin önemi bulunmadığı gibi, işveren tarafından mesai saatlerinin dışında işçiyi işyerine göndermesi veya işçinin ağır kusurlu olarak mesai saati dışında işyerinde kaza geçirmesinin de bir önemi bulunmaz<sup>58</sup>. Yani bedensel ve ruhsal zarara yol açan olayın işyerinde meydana gelmesi durumunda olay iş kazası olarak değerlendirilir<sup>59</sup>.

#### b. İş Kazasının Yürütülmekte Olan İşin İcrasında Meydana Gelmesi

5510 sayılı SSGSSK madde 13/1-b hükmüne göre, işyeri dışında işçilerin zarara uğraması durumunda bu zarara yol açan kaza, iş kazası olarak değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Madde hükmüne göre işçi, işveren ve işveren vekilinin talimatları doğrultusunda işyerinin dışında işini yürütmesi sırasında kazaya uğraması durumunda artık yaşanan olayda meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar için iş kazası hükümleri uygulama alanı bulur. Anılan unsorda dikkat edilmesi gereken husus, işveren ve işveren

<sup>57</sup> Şakar, (Sigortalar), 193; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 92; Narter, 526; Akın, 30; Güneren, 370.

<sup>58</sup> Olgaç, C., Bulut, M. (2013). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rücu Davaları (6385 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişikliklerle)*, (2. Bs), Bilge Yayınevi, 63; Topaloğlu, S., Çınkır, F. (20014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, (1. Bs), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 103.

<sup>59</sup> Yargıtay 10. H.D. (2017, 20 Mart). E. 2015/10611, K. 2017/2289; "...5510 sayılı Kanunun 13 ve devamı maddelerinde iş kazası, "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b)(Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) 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)(Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki 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 özüre uğratan olaydır." şeklinde tanımlanmıştır. Somut olay incelendiğinde, davacılar murisinin, olay tarihinde, işyerinde bulunduğu sırada, fenalaştığı ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayenede, murisin, kalp krizi geçirdiğinin anlaşılması üzerine ilk müdahalenin yapılarak hastaneye ambulansla gönderildiği ve hastanede, yapılan müdahaleye rağmen hayatını kaybettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, alınan bilirkişi raporu doğrultusunda, murisin işe başlamadan önce gerekli raporları almış ve davalı şirketin, işveren olarak tüm sorumluluğu yerine getirmiş olmasına göre, işverene, bir kusur atfedilemeyeceği gözetilerek yazılı şekilde hüküm tesis edilmiş ise de, işverenin kusursuz olup olmayacağı hususunun iş kazasının tespitinde bir öneminin bulunmadığı ayrıca kalp krizinin işyerinde iken çalışma esnasında meydana geldiği dikkate alındığında meydana gelen olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir.", Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/11/2021.

vekili tarafından işçiye talimat verilmesi sonrasında işçinin bedensel ve ruhsal zarara işyeri dışında uğraması gerekir<sup>60</sup>. İşçiye yürütülmekte olan iş için talimat verilmesi veya işin niteliği gereğince işin yürütümünün dışarıda yapıldığı sırada meydana gelmiş olması sonrasında işçinin uğradığı kaza iş kazası olarak değerlendirilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararına<sup>61</sup> göre, su taşıma ve teslimat işinde çalışan işçinin önceki gün su teslim ettiği yerden suyun parasını almak için tekrardan takip eden günde gitmesi ve gittiği gün asansör kazasına uğramasını iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, işçinin yürütülmekte olan işin esnasında işin yürütülmesiyle alakası olmayan durumda bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana gelmesi sonucunda oluşan kazayı iş kazası hüküm ve sonuçlarının uygulama imkanının bulunmayacağına karar vermiştir<sup>62</sup>.

Yargıtay kararları ve kanun hükmü birlikte değerlendirildiğinde, işçi yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinde kazaya uğraması durumunda artık SSGSSK madde 13/1-b değil, 13/1-a hükmü uygulama alanı bulur<sup>63</sup>. Madde 13/1-b hükmünden anlaşılması gereken husus işveren ve işveren vekilinin talimatları doğrultusunda işin yürütümü esnasında

<sup>60</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 370; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 94; Bingöl, 21; Narter, 527; Güneren, 370; Akın, 30.

<sup>61</sup> Yargıtay H.G.K. (2010, 3 Şubat). E. 2010/21-36, K. 2010/67; “...Davalı işveren E. Şirketine su dağıtıcısı olarak çalışan davacıların murisi Önderin 10.03.2000 günü M. Center’da 4. katta bulunan dava dışı Ş. Mamul Sanayiciler Derneğine bir gün önce götürdüğü su bedelini tahsil etmek için gittiği ve dönüşte bozuk olan asansörün katta olmamasına rağmen kapının açılması sonucu, asansöre binmek istemesi üzerine asansör boşluğuna düşmesi nedeniyle ölümün gerçekleştiği dosya içeriğindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yerel Mahkeme ile Özel Daire arasında, gerçekleşen, bu ölüm olayının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesine göre bir iş kazası olduğu konusunda uyumsuzluk bulunmamaktadır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/11/2021.

<sup>62</sup> Yargıtay 21. H.D. (2015, 2 Kasım). E. 2015/14827, K. 2015/19327; “...Somut olayımızda ise; davacı kazalı davalı ‘nin taşeronu olan davalı işçisi olarak kaldırım kilit taşı döşeme işinde çalıştığını, olay günü işvereni M.Serdar tarafından İston A.Ş.’ye ait üretim yerinden malzeme(kilit taşı) almak için görevlendirildiğini, bu görev gereği dava dışı sürücünün kullandığı kamyonla malzeme yüklü vaziyette şantiye alanına dönerken meydana gelen kazada yaralandığını iddia etmiştir. Davalı ise bu iddiayı reddetmiş böyle bir görevlendirmenin söz konusu olmadığını, kazalının şahsi bir işi için kazaya konu araçta bulunduğunu ve dönüş yolunda meydana gelen kazada yaralandığını ifade etmiştir. Dosyada dinlenen çalışanı olan tanık; “iş yerlerinde (İston A.Ş.’ye ait imalathanede) yüklemelerin makinelerle yapıldığını, davacı kazalının yükleme yapması gibi bir durumun olmadığını” ifade etmiş, yine aynı iş için görevlendirilen(kilit taşı nakliye işi) diğer kamyon şoförü de bu ifadeyi teyit eder biçimde “yükleme alanına yalnız gittiklerini, kazalının kendi şahsi (bir yakınına para gönderme) işi için geldiğini ifade etmiştir. Özetle bir olayın iş kazası sayılması için zararlandırıcı olayın hizmet akdinin ifası sırasında yani işverenin hakimiyeti altında meydana gelmesi şarttır. İşbu dosyada ise asıl işi kilit-parke taşı döşeme işi olan davacının, olay günü malzeme almak için şoför ile birlikte görevlendirildiğine dair iddiasını ispata yeter delil bulunmamakta olup bu kapsamda davasının reddi gerekirken kabulü doğru olmamıştır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/11/2015.

<sup>63</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 371; Narter, 527; Güneren, 370; Aydın, 68.

bulunan işçinin, işyerinin dışında maruz kaldığı her olay bu kapsamda iş kazası olarak hüküm altına alınarak iş kazası kapsamı işçi lehine genişletilmiştir. İşçinin görev yerine giderken, gittiği görev yerinden dönerken veya görev yerinde bulunduğu sırada bedensel ve ruhsal zarara yol açan kazaya uğraması durumunda zararlandırıcı kaza SSGSSK 13/1-b hükmüne göre iş kazası olarak değerlendirilir<sup>64</sup>. Yargıtay'da bir kararında bu hususa değinerek işyerinin dışında oluşan kazada 13/1-a hükmü uygulanarak olayda meydana gelen kazayı iş kazası kabul edilmesini hatalı bulmuş ve olayda meydana gelen kazanın 13/1-b hükmüne göre iş kazası kabul edilmesine karar vermiştir. Buna göre işveren ve işveren vekilinin işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı kazadan dolayı sorumluluklarının bulunduğu karar vermiştir<sup>65</sup>.

c. İş Kazasının Görevli Olarak Gönderilen Yerde Asıl İşin Yapılmaksızın Geçirilen Zamanda Meydana Gelmesi

5510 sayılı SSGSSK madde 13/1-c bendinde, işçinin işveren veya işveren vekili tarafından görevlendirildiği yere giderken veya gittiği esnada asıl işini yapmadan geçirdiği zamanlarda bedensel ve ruhsal zarara uğradığı kazayı iş kazası olarak değerlendirileceğine dair hüküm kurulmuştur. Buna göre, anılan hüküm sadece bir işverene bağlı çalışan işçiler açısından uygulama alanı bulur. Anılan hüküm bağımsız

---

<sup>64</sup> Güneş, 76; Narter, 527; Güneren, 370; Aydın, 68.

<sup>65</sup> Yargıtay 21. H.D. (2011, 12 Temmuz). E. 2010/14098, K. 2011/6281; "...Davalı E. G. Kurum müfettişine verdiği 1.3.2010 tarihli ifadesinde, kazanın olduğu gün saat 20:50'de G. Ö. ile birlikte işyerinden ayrıldıktan sonra bir firmaya yıkama testi için numune, bir kargo şirketine de numune ürün teslim ettiklerini ve 21:30 da trafik kazasının meydana geldiğini belirtmiş olup davalının saat 20:50 de Güneşli 'de bulunan işyerinden ayrıldıktan sonra öncelikle modelhane sorumlusu olan ve işyerindeki ürünlerin teslimi ile ilgili hiçbir görevi bulunmayan G. Ö.'ü Bahçelievler'deki evine bırakması gerekirken, G. Ö.'ün da numuneleri dağıtmak üzere davalı ile birlikte motosikletle değişik firmaları gezmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Kurum müfettişi B. A. tarafından düzenlenen 5.5.2010 tarihli müfettiş inceleme raporunda yazılı olduğu üzere davalı E.'un bu firmalara 6.6.2008 tarihinde ürün teslim ettiğine dair hiçbir kayıt ve belge bulunmadığı gibi davalı da bu hususta belge sunmamıştır. O halde, davalı E.'un kaza öncesinde işyerindeki görevi gereği kurye olarak çalışmasını sürdürdüğüne yönelik iddiasının da dayanaktan yoksun olduğu açıktır. Bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutularak, 6.6.2008 tarihinde davalı E. G.'in yaralanması ile sonuçlanan trafik kazasının, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda veya sigortalının, işverence sağlanan bir taşıla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelmediği anlaşıldığından, davanın kabulüyle olayın trafik-iş kazası olmadığına tespitine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile olayın iş kazası olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/11/2021.

şekilde kendi hesabında çalışan işçiler hakkında uygulama alanı bulmaz<sup>66</sup>. İşçinin işyerinden dışarı gönderilmesinden anlaşılması gereken, başka bir il olabileceği gibi yurt dışına gönderilmesi de olabilir.

Yargıtay konu ile alakadar iş kazası olarak değerlendirilecek hususun iş ile alakadar olan ve hayatın olağan akışına uygun olan tüm yerlerde oluşan kazaların iş kazası olduğuna karar vermiştir. İşçinin mal taşımak için gönderildiği İl'e yakın İl'de durması ve yol üstünde otelde konaklaması esnasında otel odasında kalp krizi geçirmesi hâlinde işçinin hayatını kaybetmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir<sup>67</sup>. Ancak bir diğer olayda işçinin gideceği yol üstünde şahsi işlemlerini yapması esnasında kazaya uğramasını iş kazası olarak değerlendirmemiştir<sup>68</sup>.

Yargıtay kararlarındaki belirlemeler dikkat edildiği zaman ortaya çıkan sonuç şu şekildedir: işveren ve işveren vekili tarafından verilen talimat kapsamında işin yürütülmesi gereken yere giderken işçinin normal sosyal hayat yaşantısı içinde kalan boş zamanlarında vakit geçirmesi sırasında bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana gelmesini iş kazası olarak değerlendirir. Ancak sırf şahsi işlemleri için geçirdiği boş zamanlarda meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayı iş kazası olarak değerlendirmez.

#### d. İş Kazasının Kadın İşçinin Emzirme Zamanı İçinde Meydana Gelmesi

Kadın işçilerin çocuklarını emzirdikleri süre zarfında geçirdikleri süreler işte geçirilmiş süre olarak değerlendirilir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 66/e'de; "e)

<sup>66</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 375; Topaloğlu, Çınk, 114; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 95; Baykın, 25; Narter, 528.

<sup>67</sup> Yargıtay 21. H.D. (2010, 26 Nisan). E. 2009/6341, K. 2010/4758; "...sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere 03.10.2006 tarihinde Arnavutluk'un Tiran şehrinde gece molası verip sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahate çekildiği sırada 01:30 sıralarında kalp krizi geçirip öldüğü, olayın sözü edilen madde gereği davalılar SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken," Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/11/2021.

<sup>68</sup> Yargıtay 21. H.D. (2016, 14 Haziran). E. 2015/18158, K. 2016/9853; "...Somut olayda ise; müteveffanın davalı işyerinde sigortalı olarak çalıştığı hususunda ihtilaf bulunmamakla birlikte, iline gidiş nedeni ve amacının yukarıda sayılan koşulları taşımadığı, müteveffanın kendi şahsi işi için gittiği ve bu sırada kaza geçirerek vefat ettiği anlaşıldığından, mahkemece davanın reddine karar vermek gerekirken, kabulüne karar verilmesi isabetsiz olmuştur. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 04/11/2021.

*Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.”* Şeklinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu hükme göre kadın işçilerin süt izni için geçirdikleri süreler çalışma sürelerinden sayılacak olup ücretlerinde bunun için geçen zamandan dolayı herhangi bir kesinti yapılmayacaktır. Yine bu saatlerin ne zaman, nasıl ve ne şekilde kullanılacağı kadın işçiye bırakılmış bir haktır. Kadın işçinin emzirme süresi içinde bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayda meydana gelen kaza, iş kazası hüküm ve sonuçlarını doğurur<sup>69</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda<sup>70</sup>, kadın işçinin süt izni için emzirmeye giderken geçirdiği zaman içerisinde karşıdan karşıya geçerken uğramış olduğu kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir.

e. İş Kazasının İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve İşten Geliş Esnasında Meydana Gelmesi

Mülga olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 11’de, işçilerin, işveren tarafından sağlanan taşıtlı işin yapıldığı yere toplu hâlde götürülmeleri ve bu arada geçen zamanlarda geçirdikleri bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın iş kazası olacağına hükmetmiştir. 5510 sayılı SSGSSK madde 13/1-e’de toplu ve işçilerin kendi

<sup>69</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 372; Bingöl, 23; Topaloğlu, Çınkı, 115; Baykın, 27; Narter, 531; Bilgili 487.

<sup>70</sup> Yargıtay H.G.K. (1983, 10 Haziran). E. 1981/10-328, K. 1983/652; “...Karar: Dava, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin rücuca ödenilmesi istemine ilişkindir ve yasal dayanağı 506 sayılı SSK nun 26. maddesidir. ancak bu maddenin uygulanabilmesi için sigorta olayının iş kazası niteliğini taşıması da zorunludur. Nitekim, sigorta olayı iş kazası niteliğindedir. Çünkü, sigortalı emzikli bir kadındır. Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine, saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı bu izin süresi içerisinde saat 8.30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. İş Kanunu’nun 62/d maddesine göre "emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilen süreler" iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır. Nitekim, 506 sayılı SSK ‘nun 11/A-d maddesi de "emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen sigorta olaylarının, iş kazası sayılacağını" belirtmiş bulunmaktadır. Her iki yasa hükmünün insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri koruyan ve aslında çalışma yok iken, varsayan, farazi bir çalışmayı öngören kurallar olduğu ortadadır. Öte yandan, SSK’n unda, iş kazası kavramının İş Kanunundan farklı, kendisine özgü ve özel nitelikte olmasının, işverenin işyeri kazalarından sorumlu tutulmasına karşın, iş kazalarından illiyet bağı kuramı çerçevesinde sorumlu tutulmayabilmesinin, bu olayda söz konusu olmadığı ve sonucu etkilemediği de belirgindir. Özel Daire bozma ilamında, olayın iş kazası olmadığından söz edilmesi yukarıda da kısaca değinildiği gibi maddi olguların gerçekleşme biçimi yönünden bir yanılıdır. Maddi yanılığın söz konusu olduğu hallerde, bozmaya uyulmuş olsa bile, kazanılmış hak söz konusu olmaz ve yanlışlığın genişletilmeyeceği ilkesi çerçevesinde, gerçek durumun kabulü adalet ve hakkaniyetin gereğidir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 05/11/2021.

imkanlarınca işin yürütüm yerine gitmelerinin ayrımını kaldırarak işveren tarafından sağlanan taşıtla işin yürütüm yerine gidiş ve gelişlerindeki zamanda işçilerin uğramış oldukları bedensel ve ruhsal zararlandırıcı kazaları iş kazası olarak hüküm altına almıştır. Buna göre mülga Kanun'un 11. maddesinden sadece toplu lafzı çıkartılmıştır. 5510 sayılı yeni Kanun'da işveren tarafından sağlanan taşıt ile işçilerin işe gidiş ve işten geliş zamanında oluşan kazayı iş kazası olarak hüküm altına almıştır<sup>71</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda işçinin kendisinin özel taşıtı ile işin yapıldığı yere gidiş geliş güzergahında kaza geçirmesini sonucunda meydana gelen kazayı, iş kazası olarak kabul etmemiştir<sup>72</sup>. İşçilerin toplu olarak götürülmesi hükmünün değiştirilmesiyle beraber işveren ve işveren vekili tarafından işçilere işe gidiş ve işten gelişleri için tahsis edilmiş araçta geçen zamanda yaşanan kazalar, iş kazası olarak hüküm ve sonuç doğurur. Buna göre işveren ve işveren vekilinin işçilere tahsis ettiği aracın işyeri ve işverenin mülkiyetinde olması veya bu taşıtın işyeri ve işletme dışından hizmet alınarak kiralamasının herhangi bir önemi bulunmaz. Önemli olan taşıtın işçiler için işveren ve işveren vekili tarafından işe gidiş gelişleri için tahsis edilmiş olmasıdır<sup>73</sup>.

### 3.1.3.3. İşçide Bedensel ve Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması

İşçinin yaşadığı kazanın iş kazası olması için aranan bir diğer unsur da kazaya uğrayan işçinin bir anda veya belli bir zaman sonrasında bedensel ve ruhsal olarak zarar görmesi gerekli olmasıdır<sup>74</sup>. Buna göre işçinin sadece malvarlığında bir zarar oluşması durumunda artık işçinin yaşadığı olay iş kazası olarak değerlendirmeye tabi olmaz<sup>75</sup>. Aynı zamanda

<sup>71</sup> Tuncay, Ekmekçi, 392; Günay, C. İ. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (5. Bs), Yetkin Yayınları, (Sosyal Güvenlik), 505; Bingöl, 24; Narter, 532.

<sup>72</sup> Yargıtay H.G.K. (2002, 10 Nisan). E. 200/21-200, K. 2002/304; "...Somut olayda, davacının 22/8/1998 günü saat 6.45 de işyeri olan Yeniköy 2 nolu Orman Toplu Koruma Merkezine kendisine ait 33 FC 165 plaka nolu özel otosu ile gitmekte iken, Mersin şehir çıkışından sonra, başka bir araç ile çarpışmak suretiyle trafik kazasına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Ancak trafik kazası tespit tutanağı, davacı ve tanık beyanları ile de, davacının kendi özel otosu ile işyerine gitmekte olduğu sabit iken, olayın; 506 sayılı yasanın 11/A bendinde sayılan durumlardan hiçbirine girmediği ve iş kazası sayılmasının mümkün olmadığı halde, davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.

<sup>73</sup> Güneren, 406; Topaloğlu, Çınk, 116; Baykın, 29; Narter, 532; Aydın, 70.

<sup>74</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 374; Tuncay, Ekmekçi, 397; Bingöl, 27; Narter, 533.

<sup>75</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 98; Tuncay, Ekmekçi, 397; Şakar, (Sigortalar), 80; Narter, 534.



malvarlığının haricinde işçide önemsiz olarak değerlendirilecek sıyrık, yara gibi zararlar da iş kazası anlamında bedensel ve ruhsal zarar olarak değerlendirilmez<sup>76</sup>.

İşçinin malvarlığı değerindeki azalma bedensel ve ruhsal zarara girmediğinden dolayı işçinin kaza sonucunda malvarlığında eksilme meydana gelmesi iş kazası kapsamında meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar kabul edilmez. Ancak malvarlığının bedensel ve ruhsal zarar olup olmadığı hakkında doktrinde fikir ayrılığı bulunur. Buna göre işçinin, organ görevini tamamlaması veya yerine getirmesi gibi durumlarda işçi tarafından kullanılan protezlerin zarar görmesi sonucunda protezde meydana gelen zararın niteliği ne olacağıdır tartışılmıştır. Doktrinde baskın olan görüşe göre, işçinin bedensel tamlığının geniş olarak yorumlanması gerekir<sup>77</sup>. İnsan vücuduna takılan organ görevini gören veya tamamlayan protezlerin de vücuda tamamlamasından dolayı vücudun ayrılmaz bir bütün olarak değerlendirilerek protezde meydana gelen zararında vücut bütünlüğüne gelmiş zarar olarak sayılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu durum sonucunda işçinin bedensel ve ruhsal zarar görmesine sebebiyet veren olayın işçinin protezine de zarar vermesi durumunda proteze gelen zararlarında iş kazası kapsamında meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar olarak kabul edilmesi gerekir<sup>78</sup>.

#### 3.1.3.4. İş, Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması

Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi için aranan son unsur, işin, kazanın ve zararın arasında nedensellik (uygun illiyet bağının) bağının bulunmasıdır. Nedensellik bağının bulunmamasında işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zararlarında iş kazası hükümleri uygulama alanı bulmaz. İşçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zararın, işveren ve işveren vekilinin talimatları doğrultusunda işin yürütümünü yerine getirirken oluşması durumunda artık nedensellik bağının bulunduğu kabul edilmekle beraber işçinin uğradığı kaza iş kazası hükümlerine tabi olur<sup>79</sup>. Yani diğer üç unsurdan birinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı kazada olmasında iş, kaza ve zarar arasında nedensellik bağının

<sup>76</sup> Baykın, 32; Şakar, (Sigortalar), 80; Narter, 533; Akın, 36.

<sup>77</sup> Bostancı, Y. (2005). *Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı*, Kamu-İş, C. 8, S. 1, Y. 2005, 72; Tuncay, Ekmekçi, 397; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379; Güneren, 413; Baykın, 33.

<sup>78</sup> Bostancı, 72; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379; Akın, 38; Narter, 534.

<sup>79</sup> Bingöl, 29; Baykın, 33; Narter, 538; Akın, 40; Aydınli, 71.

bulunmasında gerekir. Tüm unsurların birlikte var olduğu işçinin zarara uğradı kazalar iş kazası hüküm ve sonuçlarına tabi olur.

Kaza ile zarar arasına nedensellik bağının her durumda ortaya konulması kolay değildir. İşçinin, işveren ve işveren vekilinin işin görülmesi noktasında emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmesi durumunda kaza ile zarar arasındaki nedensellik bağının karine olarak kanıtlandığı kabul edilir<sup>80</sup>.

#### a. İş ve Kaza Arasında Nedensellik Bağı

İşçinin yaşadığı bedensel ve ruhsal zararlar sonuçlanan kazanın, iş kazası olarak değerlendirilmesi için işçinin yürüttüğü iş ile kaza arasında nedensellik bağının bulunması gerekir. İşçinin gördüğü zararın işi ile alakadar olması her zaman kolaylıkla tespit edilemez. İşçinin işini yürütürken işveren ve işveren vekilinin emir ve talimatı altında çalıştığı hususu karine kabul edilir. Yani işçi işveren ve işveren vekilinin emir ve talimatları doğrultusunda işini yürütmesi esnasında kazaya uğraması hâlinde diğer unsurlarında maddi olayda bulunması durumunda artık iş ile kaza arasında uygun illiyet yani nedensellik bağının bulunduğu kabul edilir<sup>81</sup>.

İş ile kaza arasında nedensellik bağının bulunmasının belirlenmesi çok önemlidir. İşveren ve işveren vekilinin sorumluluklarına gidilmesi için iş ile kaza arasındaki nedensellik bağının bulunması ve nedensellik bağının ispat edilmesi gerekir. İlliyet bağının ispatının gerçekleşmiş olduğu maddi olaylarda kazadan doğan sorumluluk işveren ve işveren vekili üstünde kalır. Ancak aradaki illiyet bağı ispat edilmese bile SSGSSK madde 13 kapsamında işçinin zarar uğraması durumunda sorumluluk sadece SGK üstüne kalır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda,<sup>82</sup> işçinin, işverenin talimatı doğrultusunda işin görülmesi için yurt dışına çıkmasında bindiği uçakta kaza geçirmesini

---

<sup>80</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 98; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 385; Tuncay & Ekmekçi, 39; Güneren, 413; Topaloğlu, Çınkı, 119.

<sup>81</sup> Tuncay, Ekmekçi, 380; Bingöl, 30; Şakar, (Sigortalar), 80; Narter, 539.

<sup>82</sup> Yargıtay H.G.K. (2013, 9 Ekim). E. 2013/12-102, K. 2013/1456; "...Somut olaya gelince: Davacı murisinin içinde bulunduğu uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, her hangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiği Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanının dosya içerisinde bulunan kaza sonrası nihai raporlarından anlaşılmaktadır. Nitekim hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda da uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş

kazanında üçüncü kişinin ağır kusuru sonucunda meydana gelmesini iş kazası olarak değerlendirmiş ancak kazadan doğan sorumluluğun işveren ve işveren vekilinin üstünde olmadığını kazadan doğan tüm sorumluluğun SGK üstünde kalması gerektiğini belirtmiştir. Yani işçi ve hak sahipleri işveren ve işveren vekilinden talep edemedikleri hakları ve iş kazası sonucu meydana gelen yardımları SGK'den talep edebilirler.

Yargıtay 21. HD verdiği bir kararda<sup>83</sup> Hukuk Genel Kurulu'nun verdiği karar ile aynı doğrultuda işçinin görevli olmadığı ve talimat verilmeyen işi yapması sonucunda iş ile kaza arasında nedensellik bağı bulunmadığından işveren ve işveren vekilinin sorumluluklarının olmadığına karar vermiştir. Ancak kaza kanun hükmü gereği işyeri olarak sayılan yerde olmasından dolayı yaşanan kaza iş kazası olarak hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin verdiği bir kararda işçinin geçirdiği trafik kazası sonucu kendisinin kazanın oluşumunda asli ve tam kusurlu olması aradaki nedensellik bağının kaldırılmasına yarar delil olmayıp yine de dosya kapsamında işveren ve işveren vekilinin de kazanın oluşumu ile alakadar güvenlik önlemlerini alıp Sosyal Güvenlik Hukuku açısından işçiye karşı yükümlülüklerine uyup uymadıklarının tespitinin gerektiğini karara bağlamıştır<sup>84</sup>. Aynı dairenin verdiği bir diğer karara konu olayda, kazaya uğrayan işçinin

---

*olabileceği vurgulanmıştır. Hal böyle olunca işverenin kusurunun bulunmadığı, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı, pilotaj hatasının da kusursuz sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağına keseceği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle işverenin alacağı bir önlemin bulunmadığı gibi işveren açısından illiyetin kesildiği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.*

<sup>83</sup> Yargıtay 21. H.D. (2013, 25 Aralık). E. 2012/17141, K. 2013/21766; “...somut olayda, davacılar murisi Şırnak Devlet Hastanesi bilgisayar otomasyon sistemine veri girişi işinde çalışmaktadır. Vefat ile sonuçlanan olay ise hastane bahçesinde bulunan ve yapımı devam eden inşaat halindeki tek katlı binanın üzerinde meydana gelmiştir. Ayrıca davacılar murisinin inşaat halindeki bina üzerinden taş atan kişileri yatıştırmak, onlara engel olmak veya onları aşağıya indirmek gibi herhangi bir görevi de bulunmamaktadır. Dolayısıyla olay işyerinde ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmemiştir. Meydana gelen olayla murisin yaptığı iş arasında illiyet bağı bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.

<sup>84</sup> Yargıtay 21. H.D. (2010, 14 Temmuz). E. 2010/4042, K. 2010/6322; “...Oysa hükme dayanak alınan 28.5.2008 tarihli kusur raporunda İş Kanunu'nun 77. maddesindeki ilkeler gözetilerek işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar hiçbir şekilde tartışılmadan olayın iş kazası niteliğinde olduğunun saptanmasıyla yetinilmiş, kusura ve tarafların kusur oranlarına ilişkin hiçbir değerlendirme yapılmamış olduğu gibi, ölen sigortalının % 100 kusurlu olduğunu saptayan 9.4.2004 tarihli trafik tespit tutanağında ise sadece 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanununa göre inceleme

eylemin diğ er taraf ı olan üçüncü kiş inin kazan ın oluş umunda tam ve asli sorumlu olmas ında iş ver en ve iş ver en vekilinin hukuki sorumluluklarının kabul edilmesini hukuka uygun bulmayarak sorumluluklarının bulunmad ığı na karar vermiştir<sup>85</sup>.

#### b. Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik Bağı

İl liyet bağı nın tespitinde bir diğ er husus kaza ile zarar arasında nedensellik bağı nın bulunmasıdır. İş çinin uğ radığı bedensel ve ruhsal zarar, uğ radığı kazan ın neticesi sonucunda meydana gelmesi gerekir. Bu husus her somut olayda değ erlendirme altına alınması gerekir. İş çinin bedensel ve ruhsal zararı meydana getiren kazaya, iş ver en ve iş ver en vekilinin emir ve talimatları altında iş ini yürütmesi sonucunda uğ raması durumunda kaza ile netice arasında nedensellik bağı nın bulunduğ u karine olarak kabul edilir<sup>86</sup>.

Yargıtay bir kararında hastane doktorunun verdiğ i talimat doğ rultusunda kır ık olan sedyeyi tamir eden teknik eleman iş çinin maddi olayda bedensel olarak zarar görmesini iş kazası olarak kabul etmiştir<sup>87</sup>.

---

*yap ılarak kusurun aidiyet ve oranının belirlendiğ i görülmektedir. Hal böyle olunca kusur raporlarının hükme dayanak alınacak nitelikte olmad ığı tartışmasıdır. Mahkemece; trafik iş güvenliğ i ve ilgili iş kolunda iş güvenliğ i uzman ı olan bilirkiş ilere yapılan iş in niteliğ ine göre İş Sağ lığı ve Güvenliğ i Yönetmeliğ i'nin ilgili maddeleri çerçevesinde konuyu yeniden incelemek, sigortalının kulland ığı aracın yıpranma sebebiyle bilinmeyen arızalarının olup olmayacağ ı, sigortalının sürücü olarak görevlendirilirken kendisine yeterli eę itimin verilip verilmediğ i, bu durumun kazan ın oluş umunda etkili olup olmad ığı, iş ver enin iş akdinden doğ an iş çiyi gözetme (koruma) borcuna aykırı davranıp davranmad ığı hususları gözetilerek düzenlenecek raporu dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değ erlendirmek ve çıkacak sonuca göre karar vermek gerekirken eksik inceleme sonucu karar verilmiş olması da hatalı olmuştur. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Eriş im Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Eriş im Tarihi: 06/11/2021.*

<sup>85</sup> Yargıtay 21. H.D. (2013, 8 Ekim). E. 2013/10119, K. 2013/18256; “...somut olaya gelince, davalı sürücü D.E.'nin %100 kusuru ile meydana gelen trafik iş kazasında, davalı iş ver en A.K.A.Ş.'nin alabileceğ i herhangi bir önlem bulunmayıp, üçüncü kişi konumunda olan davalı sürücünün eylemi ile davalı iş ver enin sorumluluğ u bakımından nedensellik bağı nın kesildiğ inin anlaş ılmasına göre, mahkemece davalı iş ver en bu davalı yönünden davanın reddi cihetine gitmek yerine, sorumluluğ una karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Eriş im Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Eriş im Tarihi: 06/11/2021.

<sup>86</sup> Tuncay, Ekmekçi, 395; Bingöl, 32; Şakar, (Sigortalar), 80; Narter, 539; Akın, 41.

<sup>87</sup> Yargıtay 21. H.D. (2013, 9 Eylül). E. 2012/8817, K. 2013/15444; “...davacının 23.08.2008 tarihinde Bakanlık müfettiş ine verdiğ i ifade de, olay günü radyoloji uzman ı olan A. İsimli doktorun kendisini arayarak kır ık olan sedyeyi tamir etmesini istediğ ini, bunun üzerine sedyeyi alarak atölyeye götürdüğ ünü, burada kır ılan parçaya elektrikle kaynak yapmaya başlad ığı nı, bir anda yüzüne doğ ru gelen cürufun gözlerini korumak için yüzünü çevirdiğ inde cürufun sağ kulağı na gittiğ ini, bunun üzerine hemen hastanenin K.B.B. doktoru olan M.'ye gittiğ ini belirttiğ i, yine dinlenen tanıklardan F.A.

Yargıtay verdiği bir başka kararda dosya kapsamında çöp toplama işçisinin iş kazası geçirdiğini kanıtlar nitelikte delil olmadığından bozma kararı vermiştir<sup>88</sup>. Kararın devamında ilk derece mahkemesinin direnmesi sonucunda dosya karar verilmek üzere Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna gönderilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği kararda<sup>89</sup>, dosya kapsamında oluşan olayın dar yorum yapılmayarak kanun hükmünde

---

*beyanında olayı görmediğini ancak kulağına kıvılcım kaçması nedeniyle davacıyı hastaneye kaldırdığını ambulans şoförü B. İsimli şahıstan duyduğunu belirttiği görülmektedir. Dolayısıyla ifadelerde geçen bu kişilerin tespit edilip beyanları alınmadan sonuca gidilmesi hatalıdır. Yapılacak iş, davacının beyanında geçen radyoloji uzmanı ile K.B.B. doktoru olan A. Ve M. İsimli şahıslar ile tanık beyanında geçen ambulans şoförü B. İsimli şahsın tespit edilerek olayla ilgili beyanlarının alınması, yine davacıda meydana gelen duyu kaybının kulağa kıvılcım gitmesi sonucu oluşup oluşmayacağı konusunda Adli Tıp Kurumundan rapor aldirılarak sonucuna göre karar vermek ibarettir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.*

<sup>88</sup> Yargıtay 21. H.D. (2009, 17 Şubat). E. 2008/3420, K. 2009/2146; “...Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının 21.8.1989 tarihinden itibaren davalı şirkette çalıştığı, kaza olayının 21.5.1994 tarihinde davacı işçinin fabrika iş sahası içerisinde çöp vagonuna üstten çöp dökerken ızgara demirinin sağ ayağına düşerek yaralanması şeklinde oluştuğunun iddia edildiği olay günü itibariyle düzenlenmiş kaza bildirim kağıdının bulunmadığı, 23.6.1994 tarihli vizite kağıdının iş kazası olduğu iddia edilen olayla ilgili olmadığı, davacının iş kazası nedeniyle Tokat Devlet Hastanesi ve SSK Tokat Hastanesinde yatış ve tedavisinin olmadığına bildirildiği, dinlenen tanıkların olay günü birlikte çöp vagonu üstünde çöp dökerlerken davacının ızgara demiri üzerine dizleri üstüne düştüğünü çalışmaya devam ettiğini 2-3 ay sonra da bu olay nedeniyle hastaneye gittiğini belirttikleri, davacının maluliyetiyle ilgi olarak S.S.K Yüksek Sağlık Kurulu 24.5.2005 tarihli cevabında davacının iş kazası geçirdiğini iddia etmesi halinde, 506 sayılı yasanın 109 Maddesi prosedürünü işletmesi gerekip tıbbi belgelerle kendilerine başvurmalarının önerildiği, SSK'nun 16.6.2005 tarihinde iş kazasının sabit olması halinde maluliyet oranının belirleneceğinin bildirildiği, Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulunun 21.8.2006 tarihli kararında davacının olay tarihi itibariyle düzenlenmiş tıbbi belgeleri olmadığından mevcut arızası ile olay arasında illiyet bağı kurulmadığı olay tarihli belgelerin teminen gönderilmesi halinde görüş belirtileceği, 5.2.1998 tarihli SSK Müfettişi raporunda olayın iş kazası sayılması için hastane heyet raporu veya yargı kararının bulunması gerektiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olay ile davacıdaki mevcut arıza arasındaki illiyet bağı bulunduğu ispat edilemediği gibi dosyadaki mevcut delillerde illiyet bağının varlığını ortaya koyacak nitelikte değildir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.

<sup>89</sup> Yargıtay H.G.K. (2009, 14 Ekim). E. 2009/21-400, K. 2009/432 K; “...Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir. Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 Sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 Sayılı Kanun'un yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır. Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağını iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan uygun illiyet (nedensellik) bağı olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, Sosyal Güvenlik Hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir. Somut olayda; davacının çöp dökerken düşme şeklinde cereyan eden olay sonucu bedence veya ruhça zarar uğradığı veya sağlık kurulu raporlarına yansıyan mevcut arızasının

sayılan hâllerin bulunması durumunda artık işçi lehinde değerlendirme amacının yerine getirilerek kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Kararda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin kararını onaylayarak ilk derece mahkemesinin direnme kararını yazılı gerekçeler ile kabul etmemiştir.

#### 3.1.4. İş Kazasının Bildirilmesi

##### 3.1.4.1. İş Kazasının Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

İşçinin iş kazasına uğraması sonucunda SGK'ye işyeri ve işletmede bedensel ve ruhsal zarar veren kazanın bildirilmesi gerekir. İşçinin kazayla alakadar bildirimini işveren, işveren vekili veya sorumlular tarafından yapıldıktan sonra SGK meydana gelen kazadan haberdar olur. İş kazasına ilişkin soruşturma yapılırken sigortalı olan işçi ve hak sahipleri kurumun hukuki korumasından yararlanırlar.

5510 sayılı SSGSSK madde 13/2 hükmünde, işçinin iş kazası geçirmesi sonrasında işveren kolluk kuvvetlerine hemen, SGK'ye de üç iş günü içinde bildirim yapması gerekir. İşçinin uğradığı kaza işyerinin dışında meydana gelmesi hâlinde işveren tarafından üç iş günü içinde bildirim yapma süresi kazayı öğrendiği andan itibaren başlar. Süre kazanın olduğu günden bir gün sonra başlar. İşverenin öğrenmesinden sonraki zamanda da öğrenmeden sonraki gün bildirim süreleri işlemeye başlar<sup>90</sup>.

Uygulamada işveren, işveren vekili ve sorumlular tarafından işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zarar, iş kazası sonucunda meydana gelmediği düşünülerek kuruma yani SGK'ye veya kolluk kuvvetlerine bildirim yapılmamaktadır. Bildirimin yapılmadığı durumlarda

---

*21.05.1994 tarihindeki olay dolayısıyla meydana geldiği kanıtlanamamıştır. Öte yandan, 21.08.2006 günlü Adli Tıp raporunda mevcut arıza ile olay arasında illiyet bağı kurulamadığı bildirilmiş olup, yerel mahkemece hükme esas alındığı belirtilen 25.08.2003 tarihli belgenin; mahkemeye hitaben düzenlenmiş müzekkere cevabı olduğu hususunun göz ardı edilerek, Adli Tıp raporu olarak değerlendirilmesi de hatalıdır. Mahkemece, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'na da benimsenen özel daire bozma kararına uyularak, olayın iş kazası olmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksine düşüncelerle, önceki kararda direnilmesi ve davanın kabul edilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 06/11/2021.*

<sup>90</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 378; Bingöl, 35; Narter, 583; Arıcı, 321; Elma, 206; Alper, 227; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

işçilerin tazminat davası açmaları sonucunda mahkemece ilk önce işçinin uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığına ilişkin tespit kararı verilmesi gerekir<sup>91</sup>.

İşçi veya hak sahipleri SGK'ye başvurmaları hâlinde kurum öncelikle yaşanan olayın iş kazası olup olmadığını soruşturup tespit görevini yerine getirir. Bundan sonra kurum yaşanan olayın iş kazası olarak tespit etmesi hâlinde işçi veya hak sahiplerine kuruma başvurması için gerekli süreleri tanınması gerekir. Eğer olay SGK tarafından iş kazası olarak tespit edilmemesi hâlinde işçi veya hak sahiplerine kazanın olduğu veya yerleşim yerinin bulunduğu mahkemede iş kazasının tespiti davası açmak için hak tanınması gerekir<sup>92</sup>.

#### 3.1.4.2. Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmeyen İş Kazalarında Uygulanacak Yaptırım

İşverenin iş kazasını bildirmesi hem 5510 sayılı SSGSSK madde 13'te hem de 6331 sayılı İSGK madde 14'te hüküm altına alınmıştır. SSGSSK 13'te işveren işçinin uğradığı iş kazasını kolluk kuvvetlerine hemen SGK'ye de öğrenmişse 3 gün içinde öğrenmemişse, öğrenmeden itibaren 3 gün içinde bildirim yapması gerekir. İSGK madde 14'te sadece kuruma bildirim düzenlemiş olup süreler aynı SSGSSK madde 13'deki gibidir.

İşveren kendisine kanunen bırakılan yükümlülüklerine uymaması hâlinde, SGK, işçiye veya hak sahiplerine bildirim süresine kadar geçen sürede ödemediği geçici iş göremezlik ve diğer yardımları işverenden tahsil eder<sup>93</sup>. 5510 sayılı SSGSSK madde 14/4 kapsamında işçinin meslek hastalığına yakalanmasında aynı şekilde bildirim yükümlülüklerine uyulmaması sonrasında SGK işverenden, yaptığı masrafları ve işçiye ödenen geçici iş göremezlik yardımlarını rücu etme hakkında sahiptir<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379; Narter, 583; Arıcı, 321; Elma, 206; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>92</sup> Tuncay, Ekmekçi, 398; Bingöl, 37; Arıcı, 321; Narter, 538; Alper, 229.

<sup>93</sup> Karataş, H. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (1. Bs), Seçkin Yayınevi, 40; Tuncay, Ekmekçi, 398; Bingöl, 37; Arıcı, 321; Narter, 538; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379.

<sup>94</sup> Narter, 538; Sarıbay, Öztürk, G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (3. Bs), Beta Yayınları, 309; Aydemir, M. (2016). *İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu* (4. Bs), Adalet Yayınevi, (Cezai Sorumluluk), 247; Tuncay, Ekmekçi, 398; Bingöl, 37; Arıcı, 321; Narter, 538; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

### 3.1.5. İş Kazasının Tespiti

İşveren tarafından kolluk kuvvetlerine veya SGK'ye bildirilen her durum iş kazası olarak tespit edilmeyebilir. SGK kendisine gelen ihbardan sonra olayın iş kazası olup olmadığı araştırması gerekli ve bu araştırması sonucunda kazanın iş kazası olup olmadığını tespit etmesi gerekir. SSGSSK madde 13/4'te, SGK iş kazası tespiti yapması yükümlülüğünü getirerek belirleme yapılırken kurum tarafından yetkili memur görevlendirileceği gibi ilgili Bakanlık tarafından müfettiş görevlendirilmesi yoluyla da tespit yapılır<sup>95</sup>.

Kurum mutlaka iş kazasının tespiti için soruşturma yapmasına gerek yoktur. Buna göre, SGK kendisine gelen dosyadaki belge ve bilgilerin yeterli olarak değerlendirmesi sonrasında işçinin başına gelen olayı iş kazası olarak tespit edebilecek olup gelen dosyadaki belge ve bilgiler kapsamında işyeri ve işletmede meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığını tespiti noktasında yeterli olmadığı takdirde artık kurum tarafından soruşturma yapılması zaruret hâline gelir<sup>96</sup>.

İşçinin yaşadığı olayın iş kazası olup olmadığını tespitinin asıl amacı, işçiye veya ölüm gerçekleşmesi durumunda hak sahiplerine, kanun hükümleri gereği belirlenen yardımlardan yararlandırılarak haklarının kullanılmasının yerine getirilmesidir. SGK tarafından karşılanmayan bir maddi yardım olması veya hakka ilişkin olarak karşılanmayan bir zararın varlığında, işçi veya hak sahipleri, SGK tarafından karşılanmayan zararlarının tahsili için işverene dava açabilecektir. Buna göre açılacak olan davada yetkili ve görevli mahkeme, dosya kapsamında olayın iş kazası hükümlerine tabi olup olmadığına, ödemelerden hangilerinin yapıldığına, tekrar eden ödeme yapılıp yapılmadığını araştırması gerekir. Bu araştırma konusu kamu düzenini ilgilendirdiği için tespit davası açılan mahkemeye resen araştırılır<sup>97</sup>.

### 3.1.6. Ceza Hukuku Bakımından Kaza Kavramı ve İş Kazası

Ceza Hukuku bakımından kaza kavramı, üçüncü kişiler veya fail tarafından öngörülebilirlik şartının oluşmadığı ancak neticenin gerçekleştiği zamanlar bakımından

<sup>95</sup> Narter, 585; Arıcı, 321; Tuncay, Ekmekçi, 398; Bingöl, 37; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379.

<sup>96</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 379; Tuncay, Ekmekçi, 398; Bingöl, 37; Narter, 585; Arıcı, 321.

<sup>97</sup> Günay, (Sosyal Güvenlik), 569; Baykın, 34; Aydın, 72; Elma, 206; Alper, 230; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.



anlam bulur<sup>98</sup>. Ceza Hukuku bakımından failin cezalandırılması için suçun maddi ve manevi unsurları birlikte ortaya çıkması gerekir<sup>99</sup>. Buna göre öngörülebilirlik, Ceza Hukuku'nda manevi unsurlardan taksir ile kastı birbirinden ayırmak için kullanılan bir kavramdır<sup>100</sup>. Maddi olayda öngörülebilirlik unsurunun bulunması ancak neticenin istenmemesi hâlinde failin fiilleri taksirli şekilde hüküm ve sonuç doğurur<sup>101</sup>. Neticenin öngörülebilmesi mümkün olduğu hallerde taksirli sorumluluk doğar. Ancak netice öngörülebilir değil ise failerin fiilleri, Ceza Kanunu'nda düzenlenmeyen ancak doktrinde kabul edilen kaza ve tesadüf hâline girer. Meydana gelen maddi olay neticenin meydana gelmesinin istenmeyerek buna ek olarak neticenin meydana gelip gelmeyeceğinin öngörülebilir olmamasında kaza ve tesadüf hâli hüküm ve sonuç doğurur.

Ceza Kanunu'nda kaza ve tesadüf hâline ilişkin olarak herhangi bir kanuni düzenleme bulunmaz. Doktrinde kaza ve tesadüf halinin kanun hükmü olarak düzenlenmemesi hususu kabul edilebilir şekilde düşünülür. Hareketi meydana getiren fail tarafından maddi olayda neticenin meydana gelip gelmeyeceği hususu öngörülebilir olmadığı durumlarda faillere kanuna göre ceza verilmesi mümkün olmayacağından kaza ve tesadüf halinin Ceza Kanunu'nda düzenlenmemesi bir eksiklik ortaya çıkartmaz<sup>102</sup>.

Kaza ve tesadüf kavramını doktrinde, failin suçunu ve cezasını ortadan kaldırmasından dolayı suçun maddi unsurlarında, manevi unsurlarında veya nedensellik bağında inceleme altına alınmıştır. Farklı kısımlarda inceleme altına alınsa da doktrin tarafından kaza ve tesadüf hakkında kabul edilen tek ortak nokta, kaza ve tesadüfün var olduğu durumlarda

---

<sup>98</sup> Özbek, V. Ö., Doğan, K. & Bacaksız, P. & Tepe, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (13. Bs), Seçkin Yayıncılık, 273; Koca, M., Üzülmüş, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (15. Bs), Seçkin Yayınları, 187; Akbulut, B. (2021). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (8. Bs), Adalet Yayınevi, (Ceza Genel), 379; Özgenç, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (18. Bs), Seçkin Yayınları, 265.

<sup>99</sup> Erem, F. (1997). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (1. Bs), Seçkin Yayınları, 508; İçel, K. (1997). *Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk* (1. Bs), İstanbul Üniversitesi Yayınları, 230; Dönmezer, S., Erman, S. (2019). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C. II* (14. Bs), Der Kitabevi, 323.

<sup>100</sup> Gülşen, R. (2007). *Ceza Hukukunda Sorumluluğu Ortadan Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit* (2. Bs), Seçkin Yayıncılık, 23; Artuk, M. E., Gökçen, A. (2021). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (15. Bs), Adalet Yayınevi, 432.

<sup>101</sup> Demirbaş, T. (2022). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (17. Bs), Seçkin Yayıncılık, 236; Hakeri, H. (2022). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (27. Bs), Adalet Yayınevi, 402-403.

<sup>102</sup> Hakeri, 402; Artuk, Gökçen, 356; Özgenç, 267.

failin neticenin istenmemesi ve neticenin meydana gelmesinin öngörülmemesinden dolayı cezai sorumluluklarının bulunmayacak olmalarıdır<sup>103</sup>.

Kasten işlenen suçlarda fail neticeyi tam olarak istemesi gerekmekte ve meydana getireceği hareket sonucunda neticenin ortaya çıkacağını tam şekilde öngörmelidir. Buna karşın taksirde fail, eylem sonucu oluşacak olan neticenin meydana gelmesi istemez ancak istenmeyen neticenin meydana geleceğinin öngörülmesi gerekir. Her iki unsurunda bulunmaması durumunda yani fail hem eylem sonucu meydana gelecek veya gelen neticeyi istemez hem de eylemi yerine getirirken neticenin meydana geleceğinin öngörülmemesi durumunda Ceza Hukuku'na göre kaza ve tesadüf bir başka ifadeyle beklenmeyen hâl hüküm ve sonuç doğurmakla fail meydana getirdiği eylemden dolayı cezalandırılmaz<sup>104</sup>. Sonuç olarak; kast ile taksiri, eylem sonucu meydana gelen veya gelecek olan neticenin istenip istenmeme hâli birbirinden ayırır. Taksir ile kaza ve tesadüfü de eylem sonucunda neticenin meydana gelip gelmeyeceğinin öngörülüp öngörülmemesi birbirlerinden ayırır<sup>105</sup>.

Kaza, tesadüf veya beklenmeyen hâlde, aranan unsur maddi olayın bir insanın eyleminden meydana gelmesi aranmaktadır. Yani doğal afetlerin meydana geldiği durumlarda Ceza Hukuku'nda kaza, tesadüf veya beklenmeyen hal kavramı uygulama alanı bulmaz<sup>106</sup>.

## 3.2. Meslek Hastalığı Kavramı

### 3.2.1. Genel Olarak

İşçilerin mesleklerinin ne olduğu Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin<sup>107</sup> 21. maddesinde tanımlamıştır. Buna göre, iş

<sup>103</sup> İçel, 230; Dönmezer, Erman, 234; Artuk, Gökçen, 357; Özgenç, 268; Hakeri, 402.

<sup>104</sup> Akbulut, 379; Hakeri, 402; Özgenç, 267; Artuk, Gökçen, 356.

<sup>105</sup> Yargıtay C.G.K. (2000, 16 Mayıs). E. 2000/9-104, K. 2000/110; “...*Bu duruma göre tamamen teknik bir sebepten kaynaklanan olaydan önce tesisi işleten konumunda olan sanık Mustafa Necati tarafından öngörülebilecek ve önlenilecek nitelikte kusur yüklenmesini gerektirecek ve olayla illiyetli bir davranışı bulunmadığı anlaşılmaktadır.*” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 10/11/2021.

<sup>106</sup> Özgenç, 267; Artuk, Gökçen, 356; Hakeri, 402; Akbulut, 379.

<sup>107</sup> R.G. (2008 11 Ekim). No: 27021.

kazasının meydana gelmesinden sonra ve meslek hastalığının başlangıç zamanında SSGSSK'nin madde 4/1-a ve b kapsamında çalışan işçilerin yürütmekte oldukları işleri, yönetmeliğe göre meslekleri sayılır. Maddenin devamında işçinin mesleğinin belirlenmesi için kurum, işveren ve işveren vekili tarafından sunulan belgelere veya saha memurları tarafından yürütülen inceleme neticesinde oluşturulan belgelere dayanabilir. İşçinin, iş kazasına uğraması ve meslek hastalığına yakalanması anında birden fazla mesleği bulunuyorsa uğradığı zarar neticesinde iş göremezlik derecesinin en yüksek olduğu meslek, işçinin mesleği sayılır.

Meslek kavramı tanımlandıktan sonra meslek hastalığı kavramı daha fazla anlam bulur. Meslek hastalığını 5510 sayılı SSGSSK madde 14/1 hüküm altına almıştır. Buna göre, sigortalı işçinin, faaliyet yürüttüğü işin niteliğinden dolayı tekrar eden bir sebepten veya işin yürütüm şartlarından dolayı geçici veya sürekli hastalığa uğraması ve bedensel ve ruhsal engel oluşması durumunda meslek hastalığına yakalandığı kabul edilir.

Meslek hastalığının bir diğer tanımı da 6331 sayılı İSGK madde 3/1 hükmünde bulunur. Buna göre meslek hastalığı, işçinin mesleki risklere maruz kalması sonucunda ortaya çıkan hastalığı ifade eder<sup>108</sup>.

Yönetmelik ve kanun birlikte değerlendirilerek doktrinde meslek hastalığı, işçinin emir ve talimat altında çalışırken, kendisine işveren tarafından verilen işin niteliğinden dolayı tekrar eden sebeple veya işin yürütüm şartlarından dolayı uğramış olduğu geçici ve sürekli hastalık sonucunda bedensel ve ruhsal zarar görmesi olarak tanımlanmıştır<sup>109</sup>.

İş kazası, işçinin işyeri ve işletmedeki iş yürütüm koşulları sonucunda çalışması ile alakadar olmayan durumlarda meydana gelir. Ancak meslek hastalığı, işçinin sadece yürüttükleri iş sonucunda meydana gelir<sup>110</sup>. İşçinin, meslek hastalığına yakalandığının kabul edilmesi için işin yürütüm şartlarından veya işin niteliğinden geçici ve sürekli iş görememe durumu sonucundan bedensel ve ruhsal zarar görme durumu ortaya çıkması gerekir<sup>111</sup>. İşçi mesleki olarak yerine getirdiği işin yürütümü sırasında veya işin belli bir süredir yerine getirilmesi sonucunda hastalığa uğramasında meslek hastalığına

---

<sup>108</sup> Narter, 549; Akın, 48; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Bingöl, 39; Elma, 219.

<sup>109</sup> Güneren, (Dava), 790; Alp, 55; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Bingöl, 39; Başboğa Şahbaz, 34.

<sup>110</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Bingöl, 39; Güneren, (Dava), 790; Alp, 55; Narter, 549; Akın, 48.

<sup>111</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398; Alper, 232; Bingöl, 39; Başboğa Şahbaz, 34; Üçışık, 112; Ayar, 483.

yakalandığı kabul edilir. İş kazasının bir anda oluşması veya bedensel ve ruhsal zarar neticesinin bir anda meydana gelmesi aranmaktayken, meslek hastalığında bedensel ve ruhsal zarara sebep olan unsurların yavaş ve zamanla ortaya çıkmasını aranır<sup>112</sup>.

İşçilerde oluşan meslek hastalığı ısı, ışık, gürültü, nem gibi fiziksel şartlardan meydana gelebileceği gibi işin yürütümü esnasında kimyasal maddelerin kullanılması ve bunlara temas veya soluma yoluyla koklanması gibi durumlarda da meydana gelir<sup>113</sup>.

### 3.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları

#### 3.2.2.1. İşçinin Sigortalı olması

İşçinin meslek hastalığına yakalandığı kabul edilmesi için ilk şart 5510 sayılı SSGSSK kapsamında sigortalı olmasıdır. İş kazası ile meslek hastalığı aynı sigorta kolunda düzenleme altına alındığı için çalışmanın iş kazası ile ilgili bölümde sigortalı olma şartı altında inceleme altına alınan hususlar bu kısımda da geçerlidir. Ancak burada farklı hususlara değinmek gerekir. İşçi, sigortalı olarak değerlendirilirken, meslek hastalığı oluştuğunun tespit edildiği zaman tespit edilen işte sigortalı olarak çalışma gerekir. İşçide meslek hastalığı tespit edildiği anda sigortalı olması zorunlu değildir<sup>114</sup>.

İşçi sigortalılık hakkını kazanmasına rağmen işveren ve işveren vekili tarafından sigortalılık bildirimleri yapılmaz. Sigortalılık hakkını kazanan işçi, sigortalı olarak çalışmasa bile meslek hastalığının sigortasız çalıştığı işten kaynaklandığının tespit edilmesi hâlinde meslek hastalığı yakalandığı kabul edilir<sup>115</sup>. Buna bağlı olarak işçi veya hak sahipleri gerekli yardımlardan faydalanır. Sigortalılık hakkını kazanan işçi sigortasız çalışması durumunda dahi diğer unsurlarında maddi olayda yerine gelmesi hâlinde meslek hastalığının işçiye tanıdığı haklardan yararlanır. Aynı zamanda meslek hastalığına

---

<sup>112</sup> Tuncay, Ekmekçi, 399; Balcı, 125; Kılıçoğlu, (Tazminat), 574; Narter, 115; Elma, 220.

<sup>113</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 99; Şakar, 221; Balcı, 126; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 398.

<sup>114</sup> İş kazası kavramı başlığı altında hangi kişilerin iş kazası ve meslek hastalığından yararlanabileceği detaylı olarak anlatılmıştır. Bkz. s. 67 vd.

<sup>115</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 362; Tuncay, Ekmekçi, 380; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 91.

yakalanan işçinin belli süre sigorta süresinin olması ve prim ödemesinin bulunmasına da gerek yoktur<sup>116</sup>.

### 3.2.2.2. Meslek Hastalığının İşin Yürütüm Koşulu ve Niteliğine Bağlı Ortaya Çıkması

İşçinin meslek hastalığına yakalandığının tespiti için aranan bir diğer unsur, işin yürütüm koşulları ve işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkmasıdır. Bu husus iş kazası ile meslek hastalığının birbirinden ayırt edilmesine yarayan unsurdan birisidir. İş kazasının tespit edilmesi için gereken unsur, işçinin uğradığı kazanın doğrudan doğruya işin niteliğinden kaynaklanan bir sebep olmasıdır. Ancak meslek hastalığında işçi, mesleğini icra ederken işin niteliğinden dolayı süreklilik arz eden durumdan veya işin ve işyerinin koşullarından kaynaklanan bir sebeple bedensel ve ruhsal zarar görmesi gerekir<sup>117</sup>. İş kazası ile meslek hastalığında ortak husus, uğranılan zararın dış etmenden meydana gelmesidir. İşçinin biyolojik sebeplerinden meydana gelen hastalıklar iş kazası sayılmayacağı gibi meslek hastalığı da sayılmaz. İş kazasında işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zararlandırıcı hastalığın bir anda ortaya çıkmasını arar. Ancak meslek hastalığında işçi, bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın belli bir süre geçtikten sonra ortaya çıkması sonucunda gerçekleşir<sup>118</sup>. Örneğin, işçi, işyerinde işinden dolayı sürekli şekilde ağır kilolarda çuvallar kaldırması sonucunda omurgasında eğiklik meydana geldiğinin tespit edilmesi hâlinde, meslek hastalığına yakalandığı kabul edilir. Ancak aynı işçi ağır çuvalı kaldırması sırasında çuvalın üstüne düşmesiyle beraber bedensel ve ruhsal zarar görmesi durumunda iş kazası hükümleri uygulama alanı bulur. Yani meslek hastalığında, iş kazasından farklı olarak dışarıdan gelen zararlandırıcı olayın bir anda ortaya çıkmayıp uzun süre devam ettikten sonra ortaya çıkması gerekir<sup>119</sup>.

---

<sup>116</sup> Tuncay, Ekmekçi, 381; Sözer, 331, Bingöl, 11; Baykın, 16; Narter, 557; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 419; Elma, 220; Alper, 232.

<sup>117</sup> Narter, 557; Tuncay, Ekmekçi, 401; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 419; Bingöl, 40; Ayar, 484; Yüksel, 132; Alper, 232; Elma, 220.

<sup>118</sup> Korkusuz, R., Uğur, S. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bs), Ekin Yayınevi, 293; Ayar, 484; Bingöl, 40; Narter, 557; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 419.

<sup>119</sup> Yargıtay 10. H.D. (2015, 2 Kasım). E. 2014/15495, K. 2015/18357; “...Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle Kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle; zararlandırıcı sigorta olayının meslek hastalığı niteliğinde olmayıp 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenen iş kazası niteliğinde bulunması ve davalı işverenin iş kazası niteliğinde bulunan sigortalının kalp krizi geçirmesi olayında bir kusurunun bulunmadığının belirgin olmasına göre, davacı vekilinin yerinde görülmeyen temyiz

Meslek hastalığına uğrayan işçi, işin yürütüm şartlarından dolayı hastalığa uğraması hâlinde meslek hastalığı, yapılan işin niteliğinden kaynaklanır. İşçinin meslek hastalığına yakalandığının kabulü için işi yerine getirirken havalandırma sisteminin iyi olmaması gibi veya işin yerine getirilmesi esnasında vücut yapısına zarar verici maddelerin kullanılması durumları örnek verilebilir<sup>120</sup>. İşçinin meslek hastalığına yakalandığının kabul edilmesi için yaptığı işin yürütümü neticesinde ortaya bedensel ve ruhsal zarar ortaya çıkması gerekir. İşçi, yürüttüğü işin dışındaki sebeplerden dolayı bedensel ve ruhsal zarar görmesi durumunda anılan zararlandırıcı olay meslek hastalığı hüküm ve sonuçlarına tabi olmaz. İşin niteliğinden anlaşılması gereken, işin meydana getirilirken içinde barındırdığı şartlardır. İşin yürütüm koşullarından anlaşılması gereken işin doğal yapısından olmayan ancak işin yerine getirilmesi için oluşan koşullar veya işyerinin ortamıdır. Ancak uygulamada işçinin meslek hastalığına yakalandığının tespit edilmesinde işin niteliğinin mi yoksa işin yürütüm şartlarının mı etken rol oynadığının tespiti çok zordur. Meslek hastalığı olarak tespit edilen somut olaylar incelendiğinde büyük bir çoğunluğu karma şekilde her iki unsurunda bir arada bulunduğu fark edilmiştir<sup>121</sup>.

İşçilerin yakalandıkları meslek hastalıklarının tespit edilmesinin kolay olmamasından dolayı bazı işlerde çalışan işçinin meslek hastalığına yakalandığının karine teşkil ettiği kanun hükümleri vardır. Anılan hükümler, 5510 sayılı SSGSSK madde 107'ye atıf yapılarak Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği madde 18'de hüküm altına alınmıştır. Anılan yönetmelikte meslek hastalığı beş grup hâlinde sayılmıştır<sup>122</sup>. Buna göre; listede yer alan hastalıkların yine yönetmelikte belirlenen yükümlülük süresine uygun ortaya çıkması ve sağlık kuruluşu tarafından rapor ile tespit edilmesi gerekir.

---

*itirazlarının reddiyle usul ve Kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA,*” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 08/12/2021.

<sup>120</sup> Balcı, 155; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 383; Üçışık, 112; Alp, 62; Elma, 220.

<sup>121</sup> Kurt, R. (2015). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (3. Bs), Seçkin Yayıncılık, 189; Başboğa Şahbaz, 34; Bingöl, 41; Baykın, 38.

<sup>122</sup> “ (1) Meslek hastalıkları, Meslek Hastalıkları Listesinde (Ek-2); a) A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, b) B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları, c) C Grubu: Pnömonkozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları, ç) D Grubu: Meslek bulaşıcı hastalıklar, d) E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları, Olmak üzere beş grupta toplanmıştır. ” Erişim Adresi: [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), Erişim Tarihi: 08/12/2021.

İşçi kendisinde oluşan hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia etmesi ve işçi tarafından meslek hastalığı olarak iddia edilen hastalığın yönetmelikte belirlenen hastalıklar arasında bulunmaması durumunda hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispat etme yükümlülüğü işçide kalır. İşçi, kendisinde ortaya çıkan hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespit ettirmek için Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na müracaat etmesi gerekir. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından verilen karar işçinin aleyhinde ise işçi, mahkeme dava açma hakkına sahiptir. Yüksek Sağlık Kurulunun verdiği kararlar kesin değildir<sup>123</sup>. Eğer hastalık işçinin çalışmasından sonra ortaya çıkması halinde karine şeklinde ispat edildiği kabul edilmesi için hastalığın yönetmelik tarafından belirlenen yükümlülük sürelerine uygun ortaya çıkması aranır. Örneğin işçi eski işinden ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalandığında hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirmeye alınması için diğer unsurlar ile birlikte yönetmelikte belirlenen işten ayrılma ve hastalığın tespiti arasında geçen süre yönetmelikteki yükümlülük sürelerine uygun olması gerekir<sup>124</sup>.

### 3.2.2.3. İşçide Bedensel ve Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması

İşçinin meslek hastalığına yakalandığının tespiti için bir diğer unsur işçinin bedensel ve ruhsal zarara uğraması, geçici ve sürekli hastalığa yakalanması veya hastalık neticesinde işçinin ölümünün meydana gelmesi gerekir.

Meslek hastalığı neticesinde işçinin ölmesinde işçinin biyolojik bünyesinde meydana gelen hastalığın yükümlülük sürelerini uygun ortaya çıkması gerekir<sup>125</sup>. İşçide meydana gelen bedensel ve ruhsal zararın bir anda ortaya çıkmasında iş kazası hükümleri, belli bir süre sonra yani yükümlülük sürelerine uygun ortaya çıkmasında meslek hastalığı hükümleri uygulama alanı bulur.

### 3.2.2.4. Meslek Hastalığı ile Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması

İşçinin işini yürüttüğü zamanda meslek hastalığına yakalandığının tespiti için aranan son unsur, meydana gelen ruhsal ve bedensel zarar ile meslek hastalığı arasında nedensellik

---

<sup>123</sup> Korkusuz, Uğur, 293; Tuncay, Ekmekçi, 401; Kurt, 189; Elma, 221; Alper, 232.

<sup>124</sup> Bingöl, 42; Baykın, 39; Kurt, 190; Narter, 559; Tuncay, Ekmekçi, 401.

<sup>125</sup> Tuncay, Ekmekçi, 406; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 383; Sözer, 356; Şakar, (Sigortalar), 197.

(illiyet) bağının bulunmasıdır<sup>126</sup>. İşçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zarar veya ölümü ile işin yürütüm şartları ve niteliği arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Meslek hastalığı sonucu oluşacak bedensel ve ruhsal zararın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için işçinin uğradığı bedensel ve ruhsal zararın işini yerine getirmesi sonucunda ortaya çıkması gerekir<sup>127</sup>.

İş kazasında SSGSSK ve diğer kanunlarda sayılan unsurların ortaya çıkması aranır. Maddi olayda bu unsurların birlikte meydana gelmesi sonucunda iş kazası hükümleri uygulama alanı bulur. İş kazasında, işin niteliği ve yürütüm şartlarına göre zarar görme unsuru bulunmaz. Meslek hastalığı sonucu işçide oluşan bedensel ve ruhsal zarar işten kaynaklanan yani işin yürütüm koşullarından ve niteliğinden kaynaklı meydana gelmesi gerekir<sup>128</sup>.

### 3.2.3. Meslek Hastalığının Tespiti

Meslek hastalığının bildirilmesine ve soruşturulmasına ilişkin esaslar, 5510 sayılı SSGSSK madde 14 de hüküm altına alınmıştır. Hükümde meslek hastalığının tespitinde işin yürütümü esnasında meydana gelen hastalıklar ve işin bırakılmasından sonra ortaya çıkan hastalıklar olarak ikili ayırım yapılmıştır. Aynı maddenin devamında meslek hastalıklarının bir liste hâlinde yönetmelik tarafından hüküm altına alınacağını da düzenlenmiştir.

#### 3.2.3.1. Meslek Hastalığının Yönetmelik Listesinde ve Yükümlülük Süresi İçinde Ortaya Çıktığının Tespiti

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 17. maddesinde, hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceği ve işçinin işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığının ortaya çıkmasında yükümlülük sürelerine uygun meydana gelmesi hüküm altına alınmıştır. Anılan listede meslek hastalığı olarak değerlendirilecek hastalıklar beş ana bölüm hâlinde belirlenmiştir. Her bölüm kendi içinde belirlenen hastalıklar, belirtileri, hastalığa neden olacak işler ve yükümlülük

<sup>126</sup> Narter, 559; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 383; Tuncay, Ekmekçi, 406; Alper, 233.

<sup>127</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 383; Tuncay, Ekmekçi, 406; Narter, 559; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>128</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 101; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 383; Sözer, 338; Balcı, 155.



süreleri ayrı ayrı hüküm altına alınmıştır. İşçinin yakalandığı hastalık, yönetmelikte düzenlenen listede belirlenmiş ise karine olarak meslek hastalığı kabul edilir<sup>129</sup>. İşçi, yakalandığı hastalığın listede yer almaması durumunda hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispat etmesi gerekir.

İşçi, meslek hastalığına işten ayrıldıktan sonra yakalanması hâlinde yönetmelikte belirlenen yükümlülük süresi içinde ortaya çıkması gerekir. Listede belirlenen yükümlülük süreleri en az iki gün, en fazla da yirmi beş yıldır.

İşçinin yakalandığı hastalık, yönetmelik tarafından belirlenen meslek hastalıkları içinde bulunması ve yükümlülük süresi içinde ortaya çıkması hâlinde işçide oluşan bedensel ve ruhsal zarar ile hastalık arasında uygun illiyet bağının var olduğu karine kabul edilir<sup>130</sup>. İşçide oluşan hastalığın karine olarak meslek hastalığı kabul edilmesi durumunda uygun zarar ve hastalık arasında illiyet bulunmadığının ispatı işveren ve işveren vekili tarafına geçer. Yükümlülük süresi geçtikten sonra uğranılan hastalığın meslek hastalığı olduğuna ilişkin tespit işçi tarafından Sosyal Sigorta Yüksek Kuruluna başvurarak yapılabilir<sup>131</sup>.

### 3.2.3.2. Meslek Hastalığının Yönetmelikte Belirlenen Listede Yer Almaması Durumunda Tespit

İşçinin yakalandığı hastalığın yönetmelikte sayılan hastalıklar arasında olmaması hâlinde, hastalığın meslek hastalığı olarak tespit edilmesi için başvuruda bulunabilir. Listede bulunmayan hastalıklar için işçinin başvuru makamı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruludur. Kurulun vereceği karar ilgili kurumlar açısından bağlayıcıdır. Ancak kurul kararları, bağlayıcı olmakla beraber işçi ve hak sahipleri açısından kesin ve bağlayıcı

<sup>129</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 385; Tuncay, Ekmekçi, 402; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 100; Şakar, 244; Narter, 585; Alper, 234.

<sup>130</sup> Sözer, 358; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 385; Tuncay, Ekmekçi, 404; Narter, 585; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>131</sup> Yargıtay 10. H.D. (2021, 18 Ocak). E. 2014/20396, K. 2016/156; “Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fülen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 18/12/2021.

değildir<sup>132</sup>. Her hâlükârda işçi ve hak sahipleri aleyhte olan kurul kararına karşı yargı yoluna müracaat edebilirler. Kurul kararına karşı başvuru yapılacak görevli yargı birimi İş Mahkemeleridir<sup>133</sup>.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında, işçide oluşan hastalığın meslek hastalığı kabul edilmesi için kuruma ve işverene başvuruda bulunduğu olayda, mahkeme ve kurul işçi açısından zararlandırıcı neticeler ortaya çıkaran hastalığın, meslek hastalığı olup olmadığının tespitini bir ön mesele olarak değerlendirmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>134</sup>. Buna göre işçinin öncelikle kurula başvuru yapmasının sağlanarak inceleme sonucu ortaya çıkan kararın işçide oluşan hastalığın meslek hastalığı olarak tespit kararı verilmesi hâlinde davaya devam edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak başvuru sonucu çıkan karar işçi aleyhinde hastalığın meslek hastalığı olarak tespit kararı verilmemesi durumunda kurul kararına karşı İş Mahkemesinde menfi tespit davası açılmasının beklenilmesine eğer işçi ve hak sahipleri tarafından iş mahkemelerinde kurul tespit kararının kaldırılması için dava açılmış ise iş mahkemesi kararının bekletici mesele yapılması gerektiğine karar vermiştir.

### 3.2.3.3. Meslek Hastalığının Sosyal Güvenlik Kurulu tarafından tespiti

İşçinin yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi için kurum tarafından sağlık raporuyla tespit edilmesi gerekir. Ancak bu tespit sonucunda işçi, SGK

---

<sup>132</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 386; Balcı, 156; Bingöl, 50; Narter, 592; Güneren, 485; Alper, 234.

<sup>133</sup> Ayar, 487; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 386; Balcı, 156; Güneren, 485; Narter, 592; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>134</sup> Yargıtay 21. H.D. (2015, 12 Ocak). E. 2014/26223, K. 2015/120; “...Somut olayda davacının sol kulağındaki rahatsızlık nedeniyle yakalandığı anlaşılan hastalığın Meslek Hastalıkları Hastanesi ve dosyaya ibraz edilen bilirkişi raporuna göre meslek hastalığı olarak nitelendirilmediği, davacı tarafından meslek hastalığı olduğu iddia olunan olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği anlaşılmaktadır. Kurumca sigortalıya gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın meslek hastalığı niteliğinde olup olmadığının tespiti ön sorundur. Meslek hastalığının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanını doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında kurum taraf değildir. Yapılacak iş; davacıya meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumunu ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine “meslek hastalığının tespiti” davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca meslek hastalığı olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi giderek meslek hastalığı sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre bir karar vermektedir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmektedir.” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 08/12/2021.

tarafından kendisine ve hak sahiplerine yapılacak ödeme ve yardımlardan faydalanabilir. Yüksek Sağlık Kurulu, meslek hastalığını tespit ederken yetkilendirdiği sağlık hizmet sunucuları tarafından usule uygun hazırlanan sağlık kurul raporunu, raporun düzenlenme dayanağı olan tıbbi belgeleri ve gerekli görülen hâllerde işyeri çalışma şartlarını değerlendiren denetim raporlarına gerek duyar.

5510 sayılı SSGSSK madde 14'te meslek hastalığının tespit edilmesi için öncelikle yetkili sağlık hizmet sunucusu tarafından usulüne uygun düzenlene sağlık kurulu raporu ve bu rapora esas teşkil eden tüm belgelerin dosyada bulunması gerekir. Eğer belgelerin işçide oluşan hastalığın, meslek hastalığı olarak tespit edilmesine yeterli olmaması hâlinde veya gerekli görülen hâllerde işyerinin çalışma şartlarını inceleme altına alan denetim raporları da kullanılacağı hüküm altına alınmıştır. Tespit için gerekli belgelerin toplanmasından sonra hastalığın, meslek hastalığı olup olmadığına ilişkin karar verilir<sup>135</sup>.

İşçi işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına yakalanması hâlinde eğer yakalandığı hastalık yönetmelikte belirlenen yükümlülük sürelerine uygunsuzsa işçi doğrudan yüksek sağlık kuruluna müracaat etmesi gerekir. Yükümlülük süresi geçmiş olması rağmen eğer klinik bulgular ile işçinin hastalığının, meslek hastalığı olduğu rapor altına alınmışsa Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu işçide meydana gelen hastalığı meslek hastalığı olarak tespit eder<sup>136</sup>. İşçinin yakalandığı hastalık yönetmelik tarafından belirlenen listede bulunmaması durumunda işçi elindeki belge ve bilgilerle birlikte Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvuruda bulunabilir. Kurulun verdiği karar, kamu kurumları açısından bağlayıcıdır. Ancak kurul kararı işçi ve hak sahipleri açısından bağlayıcı olmayıp görevli ve yetkili İş Mahkemeleri'nde kurul kararına karşı dava açabilirler.

#### 3.2.4. Meslek Hastalığının Bildirilmesi

İşveren ve işveren vekili, işçinin meslek hastalığına yakalandığını öğrenmeleri veya kendilerine bu durum bildirilmesinde sonra öğrenmeyi takip eden üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini kullanılarak kuruma bildirim yapmaları gerekir. Üç iş günü içinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya eksik olarak yerine

<sup>135</sup> Tuncay, Ekmekçi, 406; Bingöl, 52; Narter, 593; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 420; Güneren, 485.

<sup>136</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 101; Olguç, Bulut, 74; Balcı, 152; Narter, 593; Baykın, 41; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

getiren işveren ve işveren vekiline, kurul tarafından işçiye yapılan masraflar ile ödeme yapılması hâlinde geçici ve sürekli iş göremezlik ücretleri rücu edilir<sup>137</sup>. Bu husus 5510 sayılı SSGSSK madde 14 kapsamında hüküm altına alınmıştır<sup>138</sup>.

Tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesiyle çalışan ve meslek hastalığına yakalanan işçi kendisi veya işveren ve işveren vekili tarafından, hastalığına yakalandığının öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, Ek-7’de hüküm altına alınan iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesini vermek zorundadırlar. Kuruma bildirim, ilgili üniteye gönderilmekle yapılır. İşveren ve işveren vekili bildirim yükümlülüğünü yerine getirmese veya bildirilen hususları kasten eksik veya yanlış bildirmeleri durumunda işçiye kurum tarafından yapılmış olan tedavi ve yol gideri, gündelik ve refakatçi gideri ve diğer harcamalar ile ödenmişse geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği rücu edilir<sup>139</sup>.

Meslek hastalığına ilişkin bildirimde gerekli soruşturma, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir<sup>140</sup>.

İşyeri hekimi ve sağlık hizmeti sunucuları tarafından işçinin meslek hastalığına yakalandığı tanısı koydukları durumlarda işçiyi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetki verilmiş sağlık hizmeti sunucularına sevk eder<sup>141</sup>.

---

<sup>137</sup> Sözer, 360; Bingöl, 51; Narter, 593; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 420; Güneren, 485; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>138</sup> “Meslek hastalığının 4’üncü maddenin birinci fıkrasının; (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.”, www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 01/01/2022.

<sup>139</sup> Sözer, 360; Narter, 593; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 420; Aydın, 75; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162.

<sup>140</sup> Bingöl, 51; Güzel, Okur & Caniklioğlu, 420; Aydın, 75; Narter, 593.

<sup>141</sup> Güzel, Okur & Caniklioğlu, 420; Sümer, (Sosyal Güvenlik), 162; Aydın, 75; Narter, 593; Bingöl, 51.

## 4. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU

### 4.1. İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğunun Kaynağı

İş mevzuatındaki kanun hükümlerine göre yükümlülüklerin ihlali durumunda işveren ve işveren vekilinin, işçilere karşı sorumlulukları düzenlemiştir. İşveren ve işveren vekilinin sorumluluklarına ilişkin yönetmelik ve kanun hükümleri emredici mahiyette olmasından dolayı hâkime önüne gelen somut olayda takdir yetkisi tanınmaz. Hâkim, somut olayda cezai sorumluluk için failin işveren vekili olup olmadığını tespit etmesi gerekir<sup>1</sup>. Failin işveren vekili olup olmadığı tespit edildikten sonra iş kazası ve meslek hastalığına yönelik yargılama devam eder. Yargılama sonucunda işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda uğradığı bedensel ve ruhsal zarara sebebiyet verme noktasında hangi sorumluların kusurlu olduğu tespit edilerek kusuru tespit edilen sorumlular hakkında cezalandırılma yoluna gidilir. Ceza Hukuku'nda suçta ve cezalarda şahsilik ilkesi geçerlidir. Aynı şekilde Anayasa'nın 38. maddesi de failin meydana getirmedığı eylemden dolayı haklarında cezai tatbikat yapılmasını engeller. İşyeri ve işletmelerde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları sadece işveren ve işveren vekilinin kusurlu davranışları sonucunda gerçekleşmez. İşçilerinde kusurlu davranışları sonucunda İş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelebilir. İş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluk sadece işçinin üstüne bırakılması sosyal adalet anlayışına ve iş mevzuatı kanunlarının işçiyi koruma amacına aykırıdır. Buna göre cezaların ve suçların şahsiliği ilkesine uygun olarak kazaya sebebiyet verilen olayda işveren ve işveren vekilinin ihmali olarak meydana getirdiği eylemlerden dolayı sorumluluklarına gidilir<sup>2</sup>. İş kazası ve meslek hastalığında meydana gelen olayda sadece işçinin eylemi olması durumunda dahi işveren ve işveren vekili, ihmali kusurları oranında sorumlu olurlar<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Yılmaz, Ç. (2021). *Türk İş Hukuku'nda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 135; Yılmaz, 327; Akın, L. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu*, S.1, TİSK Akademi, 213; Erdoğan, 71; İçel, K. (2016). “Çağdaş Ceza Hukuku'nun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları” S:7, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (Makale), 631.

<sup>2</sup> Akın, 215; Yılmaz, 328; Erdoğan, 72; Elma, 274.

<sup>3</sup> Yılmaz, 329; Erdoğan, 72; İçel, K., (Makale), 631; Akın, 219.

6331 sayılı İSGK ilgili kişiler tarafından işyeri ve işletmede işin meydana getirilmesi esnasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların önüne geçilmesi için hüküm kurmuştur. İşçilerin bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için kanunen ilgililere yükümlülükler belirlenmiştir. Buna göre İSGK madde 4'te işveren ve işveren vekilinin, Kanunda belirlenen yükümlülüklerini yerine getirecek araç ve gereçleri sağlamak, araç ve gereçlerin gelişen iş yürütüm koşullara göre uyarlanmasını sağlamak ve mevcut iş yürütüm koşullarının geliştirerek gerekli tedbirleri almak gibi sorumluluklarını hüküm altına almıştır<sup>4</sup>.

İster Tüzel kişi işveren isterse de gerçek kişi işverenler, ekonomik ve fiziksel koşulların değişmesinden sonra işyeri ve işletmelerinin yönetilmesi için bazı kimselere gereksinim duyarlar. Gereksinim duyularak işin yürütülmesinde yetki ve görev verilerek işvereni temsil işlevinin yerine getiren kimselere işveren vekili denir<sup>5</sup>. 6331 sayılı İSGK'de işveren vekili, aynı işveren gibi düşünülerek hüküm altına alınmış olup işveren açısından getirilen yükümlülüklerin hepsi işveren vekili için de geçerli olacağı belirtilmiştir<sup>6</sup>. İşveren vekilinin yükümlülükleri kendisine işveren tarafından tanınan görev ve yetki alanıyla sınırlıdır. Öyle ki, işveren vekilinin şahsi cezai sorumluluğunun ortaya çıkması için iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine göre gerekli önlemleri alması kendisine yüklenmesi gerekir. Bu sebepten dolayı işveren vekilinin görevli ve yetkili olarak işvereni temsil etmesi gerekir. İşveren vekili, teknik, idari ve hukuki açıdan gerekli yeterlilikte olması gerekmektedir beraber işveren tarafından kendisine bırakılan alanda yönetim yetkisinin de bulunması gerekir<sup>7</sup>. İşbu şartların işveren vekilinde olması durumunda 6331 sayılı İSGK'ye göre aynı işveren gibi sorumluluğu bulunur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda konu hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu madde 2/4 hükmünde, işveren vekilinin işçiler açısından tesis ettiği işlem ve eylemlerin hukuki sorumluluğu işveren üstüne bırakılmıştır. Buna göre, işveren vekili kendisine bırakılan yetki ve görev alanı içerisinde yaptığı işlem ve eylemler kendi hukuk alanında hüküm

---

<sup>4</sup> Süzek, 129; Yılmaz, Ç., 135; Akın, 219; İçel, K., (Makale), 631.

<sup>5</sup> Yılmaz, Ç., 136; İçel, K., (Makale), 631; Süzek, 129; Elma, 274.

<sup>6</sup> İçel, (Makale), 632; Yılmaz, Ç., 137; Süzek, 129.

<sup>7</sup> Yılmaz, Ç., 137; Erdoğan, 72; İçel, K., (Makale), 631; Elma, 274.

ifade etmeden doğrudan doğruya işverenin hukuk alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>8</sup>. Kanunen işveren vekili; işverene karşı işçi gibi, işçilere karşı da işveren gibi sorumlu olur. Bu husus İş Kanunu madde 2/5'te hüküm altına alınmıştır<sup>9</sup>.

İşveren vekilinin görev ve yetki alanı içinde bulunan işçilere karşı hukuki işlem ve eylemlerinden doğan sorumluluk doğrudan işverene ait olduğu daha öncede ifade edilmiştir. İşveren vekilinin temsil yetkisi kapsamında meydana getirdiği eylem ve işlemler; disiplin cezası uygulanması, iş sözleşmesi ile alakadar değişiklikler, ücret kesintileri, işyeri ve çalışma koşullarında değişiklik işlem ve eylemlerdir. İşveren vekili tarafından yerine getirilen işlem ve eylemlerden doğrudan işveren sorumlu olur<sup>10</sup>. Ancak işveren vekili, yetki ve görev alanında kendisine tanınan geniş yetkiler kapsamında bulunan yükümlülükler uygun hareket etmemesi durumunda idari para cezası, adli soruşturma ve kovuşturmalarda suçta ve cezalarda şahsiliği ilkesi gereği muhatap işveren değil işveren vekilinin kendisi olur.

İş Kanunu madde 5 hükmüne göre işveren vekilinin sorumluluğunun doğması için yetki ve görev anlamında kendisine bırakılan alanda yetkin yani gerekli uzmanlığa erişmiş olması gerekliliği bulunur. İşveren, gerekli yetkinliğe ve tecrübeye sahip olmayan işveren vekili olarak ataması sonucunda sorumluluktan sadece işveren vekili atadığı için kurtulmaz<sup>11</sup>. İşveren, işveren vekili olarak atadığı kişinin yetki ve görev sınırlarını iyice belirlemeli, atayacağı işveren vekilinin gerekli donanıma sahip olup olmadığına dikkat etmeli ve sürekli olarak işveren vekilini denetlemelidir. İşveren vekili, işyeri ve işletmede bulunan eksiklikleri ve yapılması gerekenleri işverene bildirmiş olabilir. İşveren tarafından işveren vekilinin bildirimine uygun davranarak gerekli önlemleri alması gerekir. İşveren tarafından kendisine işveren vekili tarafından bildirilen gerekli önlemlerin alınmaması sonrasında ortaya çıkan zarardan dolayı işçiye karşı işveren vekilinin sorumluluğu ortadan kalkar. İşveren vekiline, işveren tarafından mevzuata aykırı olarak hukuka uygun olmayan talimatlar verilmesi durumunda ve işveren vekili tarafından hukuka aykırı emrin yerine getirilmesinde işveren vekili, işveren ile birlikte

---

<sup>8</sup> Akyiğit, (Şerh), 85; Yılmaz, 330; Yılmaz, Ç., 137.

<sup>9</sup> “Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.”

<sup>10</sup> Akyiğit, 72; Yılmaz, 330; Yılmaz, Ç., 137; Elma, 274.

<sup>11</sup> Süzek, 190; Yılmaz, 325; Yılmaz, Ç., 139; Akyiğit, (Şerh), 85.

sorumluluğu olur<sup>12</sup>. İş mevzuatında iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin yükümlüklerin düzenlendiği hükümler emredicidir. Bunun sonucunda taraflar aralarında anlaşma yoluyla aksini kararlaştıramazlar. İşveren vekili emredici hükümlere aykırı talimatı yerine getirmesi durumunda işçiye karşı kusuru oranında sorumlu olur. İş Kanunu madde 2/5, c.1’de belirlenen yükümlülükler, genellikle idari para cezası olarak tezahür eder. İdari para cezalarında, işveren ve işveren vekili birlikte müteselsil sorumlulukları bulunur.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun<sup>13</sup> ilk maddesinde, Kanun’un amacı; kişi hak ve hürriyetlerinin, kamu düzeni ve güvenliğinin, hukuk devletinin sağlanması ve toplum barışının korunarak suç işlenmesinin önlenmesi olarak hüküm altına alınmıştır. Kanun’un 20. maddesinde ise suçun işlenmesinden sonra cezaların şahsiliği ilkesi hüküm altına alınmıştır. Failin meydana getirdiği konusu suç teşkil eden eylemden dolayı hakkında cezalandırılması şahsi hüküm ve sonuç doğurur<sup>14</sup>.

Ceza Hukuku’nda failin konusu suç oluşturan eylemini manevi anlamda iki hâlde meydana getirebileceği düzenlenmiştir. Bunlar taksir ve kasttır. Yani fail, meydana getirdiği taksirli ve kasıtlı eylemi sonucunda cezalandırılması yoluna gidilir. Bunların haricinde oluşan eylemler Ceza Hukuku açısından suç teşkil etmediği için failin cezalandırılması cihetine gidilmez<sup>15</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından işveren vekilinin cezai sorumluluğunda meydana gelen eylem genellikle taksirli harekettir. Uygulamada yargı kararlarındaki tespitler de bu yöndedir. Yargı kararlarında suçun manevi unsuru değerlendirme altına alınırken basit taksir veya bilinçli taksir ayırımı gidilir. Yargı kararlarının daha çok taksirli sorumluluktan bahsetmesi durumu işveren vekilinin meydana getirdiği eylem sonucunda kasten sorumlu olmayacağı anlamına gelmez. Kasten işlenen suçlar ile taksirli işlenen suçlar arasında failin istemi noktasında farklılık bulunur. Fail eylemini bilerek ve isteyerek meydana getirmesi durumunda suç kasten işlenmiş olur<sup>16</sup>. İş kazası ve meslek

---

<sup>12</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 247; Yılmaz, Ç., 141; Yılmaz, 331; Süzek, 930.

<sup>13</sup> R.G. (2004, 12 Ekim). No: 25611.

<sup>14</sup> Yılmaz, Ç., 153; Akın, 213; Yılmaz, A., 94; Yılmaz, 331; Süzek, 930.

<sup>15</sup> Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 349; Koca, Üzülmüş, 159; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 20.

<sup>16</sup> Yılmaz, Ç., 154; Akbulut, 419; Bostancı, Y. (2004). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S. 1-2, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 70.



hastalıklarına ilişkin yargılamalarda genellikle taksirli işlenen eylemlerden sorumluluk hükümlerine gidildiği fark edilmiştir. İşveren vekili, işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğüne bilerek ve isteyerek zarar vermesi uygulama sık karşılaşılan durum değildir<sup>17</sup>. Ancak yukarıda ifade edildiği gibi işveren vekili tarafından işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar verecek neticeyi meydana getiren eylem, işveren vekili tarafından bilerek istenmesi durumunda kasten işlenen eylem sonucu sorumluluk ortaya çıkar. İşveren vekilinin kasıtlı hareket ettiği maddi olayda yargılamayı yapan mahkeme, bedensel ve ruhsal zararı ortaya çıkaran neticeyi meydana getiren eylemin olası kast veya tam kast içinde işlenip işlenmediğini belirler.

5237 sayılı TCK kapsamında işveren vekili, taksirli yaralama ve öldürme veya kasten yaralama ve öldürmeden dolayı sorumluluğu bulunabilecektir. Bunun haricinde TCK kapsamında iş kazası ve meslek hastalığından oluşan diğer suç madde 117 kapsamında İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlalidir. Bundan sonraki kısımda, TCK kapsamında oluşacak suçların kısa tanımı ve birbirlerinden ayırımına yer verilecektir.

## 4.2. Cezai Sorumluluk Kapsamında Meydana Gelen Suçlar

### 4.2.1. Kasten Öldürme ve Yaralama

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunu oluşturacak beş adet suç vardır. Bunlardan ilki, kasten öldürme, 5237 sayılı TCK'nin 81. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Anılan maddede kasten bir insanı öldüren failin müebbet hapis cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir. Maddenin devam hükmünde nitelikli kasten öldürme eylemlerinin cezası hüküm altına alınmıştır. Nitelikli hâllerden birisiyle insan öldürme eyleminin cezası ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasıdır<sup>18</sup>. İnsan

<sup>17</sup> Yılmaz, 332; Akın, 214; Bostancı, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 71; Erdoğan, 43.

<sup>18</sup> “Madde 82- (1) Kasten öldürme suçunun; a) Tasarlayarak, b) Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c) Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d) Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş, boşandığı eş veya kardeşe karşı, e) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f) Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h) Bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak ya da yakalanmamak amacıyla, i) (Ek:29/6/2005 - 5377/9 Md.) Bir suçu işleyememekten dolayı duyduğu infialle, j) Kan gütme saikiyle, k) Töre saikiyle, İşlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.” Erişim Adresi: Mevzuat Bilgi Sistemi, Erişim Tarihi: 01/01/2022.

öldürme eylemi tam kast ile değil de olası kast ile işlenmesi hâlinde verilecek cezadan TCK madde 21/2'e göre indirim yapılması gerekir.

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğuna sebebiyet veren ikinci suç kasten yaralamadır. Kasten Yaralama, 5237 sayılı TCK'nin 86. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Anılan madde: "*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahâleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.*" şeklindedir. Hükmün 3. fıkrasında devamla nitelikli hâller hüküm altına alınmıştır. Nitelikli hâller: "*(3) Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe, boşandığı eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, f) Canavarca hisle, İşlenmesi hâlinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında, (f) bendi bakımından ise bir kat artırılır.*" şeklinde hüküm altına alınmıştır.

5237 sayılı TCK'nin genel hükümlerine ve Anayasa hükümlerine göre failin meydana getirdiği eyleminden ceza alacağı suçta ve cezada şahsilik ilkesi gereğidir. Ancak suçta ve cezada şahsilik ilkesinin istisnaları vardır. Failin sorumluluğuna uygun hareket etmeyerek başka failin eylemi sonucunda neticenin meydana geldiği suçtan dolayı sorumluluğuna gidilmesine cevaz verilmemiştir. İşveren vekilinin, kendisine bırakılan gerekli önlemleri almamasından sonra işçinin bedensel ve ruhsal olarak zarara uğrayarak iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesi durumunda cezai olarak sorumluluğu bulunması durumu bu duruma örnek teşkil eder<sup>19</sup>. İşveren vekili zararlandırıcı eylemi kendisinin meydana getirmediğinden dolayı sorumlu olmayacağını ileri süremez. İşveren vekilinin meydana getirmediği zararlandırıcı netice sonucunda kasten sorumluluk hükümlerine gidilmez. Dolayısıyla uygulamada işveren vekilinin doğrudan kast ile iş kazasından doğan sorumluluğu bulunmaz. Bireysel iş hukukunda iş kazasının unsurlarından birisi

---

<sup>19</sup> Erdoğan, 169; Akbulut, (Makale), 25; Akın, 219; Yılmaz, 335; Ergüneş, S. (2013). "*İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu*", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10; S. 39, 150; Elma, 274.

kazanın istenmeyen dıştan gelen olay neticesinde ortaya çıkmasıdır<sup>20</sup>. Bazı somut olaylarda işveren vekilinin eylemi olası kast hükümlerini uygulama alanı ortaya çıkartır<sup>21</sup>. Doğrudan kast ile olası kast arasında ayırım sadece neticenin istenmesi açısındanadır. Doğrudan kast hâlinde fail, neticeyi bilmesi ve neticenin meydana gelmesini tam olarak istemesi durumudur. Ancak olası kastta netice bilinmekle beraber neticenin meydana gelmesi durumunda failde tam isteme bulunmaz. Âdeta olursa olsun şeklinde fail hareket eder. Buna göre işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan cezai sorumluluğu olası kast ile de meydana gelir<sup>22</sup>. Ancak uygulamada en fazla adi taksir ve bilinçli taksir ile işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunduğu fark edilmiştir.

#### 4.2.2. Taksirli Öldürme ve Yaralama

5237 sayılı TCK’de fail tarafından meydana getirilen eylem kasten veya taksirli şekilde ortaya çıkar. Buna göre çalışmada ilk olarak kasten işlenen eylemlerin şekilleri ve cezai hükümleri belirtilmiştir. Çalışmanın devamında İkinci olarak taksirli öldürme ve yaralama eylemleri inceleme altına alınmıştır. Uygulamadaki yargı kararları inceleme altına alındığı zaman işveren vekilinin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunun genellikle taksirli şekilde meydana geldiğini fark edilmiştir. Ancak bu demek değildir ki işveren vekili kasten olarak işlediği eylemden doğan sorumluluğu bulunmaz. İşveren vekilinin kasten işlediği eylemden dolayı iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında cezai sorumluluğu kastı düzenleyen hükümler çerçevesinde gerçekleşir.

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunu oluşturan üçüncü ve bir diğer suç taksirli öldürme suçudur. Taksirli öldürme suçu, TCK’nin 85. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Hüküm; “(1) *Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden*

---

<sup>20</sup> Bkz. s. 75.

<sup>21</sup> Akbulut, 417; Koca, Üzülmöz, 83; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 266.

<sup>22</sup> Özen, M. (2015) “*İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk*”, Ankara Barosu Dergisi, C.2, S.2, 235; Ergüneş, 149; Elma, 274.

*fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” şeklindedir.*

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumlulukta dördüncü suç ise taksirli yaralamadır. Taksirli yaralama suçu, TCK'nin 89. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Hüküm; “(1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.” şeklindedir. Maddenin devamı olan 2. fıkrada da nitelikli hâller düzenleme altına alınmıştır. Buna göre nitelikli hâller, “(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. (3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.” şeklindedir.

İşveren vekili, işçiler açısından kendisine bırakılan görev ve yetki çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bulunur. Bunların alınmaması durumunda işçilerde iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşacak olan bedensel ve ruhsal zararlardan TCK 85 ve 89 maddeleri gereği sorumlu olur<sup>23</sup>. TCK kapsamında suçlar manevi unsur yönünden ikiye ayrılır<sup>24</sup>. Bunlar, kast ve taksirdir. Buna göre madde 22'ye göre failin taksirli olarak işlediği eylem sonucunda cezalandırılabilmesi için kanunun ilgili maddesinde suçun taksirli olarak işlenebilmesi düzenlenmiş olması gerekir<sup>25</sup>.

İşveren vekilinin taksirli sorumluluğunun ortaya çıkması için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak konusunda gerekli özeni ve dikkati göstermemesi gerekir. Kast ile

---

<sup>23</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 260; Yılmaz, 335; Ergüneş, 142; Özen, 237.

<sup>24</sup> Koca, Üzülmüş, 262; Akbulut, 458; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 27.

<sup>25</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 27; Yılmaz, 335; Ergüneş, 142; Özen, 237.

taksiri birbirinden ayıran çizgi kabullenme çizgisidir<sup>26</sup>. Yani fail eyleminin sonucunu öngörüp bilmesine rağmen neticenin ortaya çıkmasını kabullenir. Kasti hareket eden fail neticeyi meydana getirmesi için eylemini bilerek ve isteyerek yerine getirmesi gerekir. Ancak taksirli sorumluluk hükümleri farklıdır. Fail tarafından netice öngörülmeyerek ve kabullenme veya isteme iradesinin bulunmaması durumunda taksirli sorumluluğu ortaya çıkar. Failin taksirli hareketi de ikili ayrıma uğrayarak cezalandırılma yoluna gidilir. İkili ayırım adi ve bilinçli taksir şeklindedir. Adi veya basit taksir, fail tarafından meydana getirdiği eylemin neticesinin öngörebilmesinin mümkün olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Bilinçli taksir ise neticenin öngörülebilir olmasından sonra neticenin fail tarafından istenmeyerek meydana gelmeyeceğine ilişkin güven duygusu bulunması sonucu meydana çıkar. Bilinçli taksir ile işlenen fillerde adi veya basit taksire göre verilecek cezada artırım yapılarak hüküm verilir<sup>27</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığının sonuçları açısından taksirli öldürme ve yaralama değerlendirilecek olursa işveren ve işveren vekili iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini bilmelerinden sonra işyeri ve işletmede iş kazası ve meslek hastalığının yaşanacağını öngörebilirler. Ancak failin bunun sonuçlarını istemediği için uygulamada genellikle işveren vekilinin cezai sorumluluğu açısından taksirli sorumluluk hükümleri ile karşılaşılır. İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan işçide oluşan bedensel ve ruhsal zarardan cezai olarak sorumlu olmasının şartları vardır. Bunlardan ilki zararlandırıcı olayın işveren vekilinin görev ve yetki alanında değişiklik yapabilecek konumda olmasıdır<sup>28</sup>. Bir diğer şart işveren vekilin görev ve yetki alanına bırakılan işlerde yetkin ve deneyimli olması gerekmesidir. Üçüncü ve son olarak işveren vekili görev ve yetki alanı içinde iş kazasını ve meslek hastalığını engelleyecek önlemleri alabilecek konumda olması gerekir. Bu unsurlardan herhangi birinin bulunmaması durumunda artık işveren vekili taksirli eylemden dolayı cezai anlamda iş kazası ve meslek hastalığının zararlandırıcı olaydan sorumlu olmaz<sup>29</sup>. İşveren vekili, görev ve yetki alanında iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağı veya işyeri ve işletmede bu

---

<sup>26</sup> Akın, 218; Artuk, Gökçen, 606; Solak, S. (2020). *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu* (1. Bs), Legal Yayıncılık, 154; Yılmaz, 336; Erdoğan, 73.

<sup>27</sup> Özgenç, 249; Öztürk, Erdem, 273; Akbulut, 483; Koca, Üzülmöz, 197; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 509.

<sup>28</sup> Artuk, Gökçen, 608; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 509; Akbulut, 485.

<sup>29</sup> Akbulut, 483; Koca, Üzülmöz, 197; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 509.

yönde bir eksiklik olduğunu işverene bildirimde bulunması ve işverenin de kendisine yapılan bildirimdeki eksikliği gidermemesi hâlinde işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortadan kalkar<sup>30</sup>.

#### 4.2.3. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunda beşinci ve son oluşacak suç ise İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlalidir. İş ve Çalışma Hürriyetinin ihlali, TCK m. 117’de düzenlenmiştir. Buna göre madde; “(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir. (2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir. (3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. (4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklindedir.

Hükmün 1. fıkrasında eylemin hareket unsuru kişi tarafından cebir ve tehdit uygulanarak veya hukuka aykırı eylemle işçinin iş ve çalışma hürriyetini ihlal edilmesi düzenlenmiştir. Korunan hukuki menfaat işçinin iş ve çalışma özgürlüğüdür<sup>31</sup>. İş ve çalışma hürriyetinin suçunu işleyen fail tarafından mağdur olan işçiye işini istediği gibi yaptırılmamasıdır.

Maddenin devamı olan 2. fıkrada işveren ve işveren vekili tarafından işçilerin işlerini yerine getirirken hakkettikleri ücretlerinin ödenmemesini düzenlemiştir. Bu husus doktrinde sömürü suçu olarak da adlandırılır. Aynı zamanda işveren tarafından işçisine

<sup>30</sup> Akbulut, 485; Solak, 155; Memişoğlu, Ö., Çınar, Ç. (2012). “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9; S. 33, 45.

<sup>31</sup> Öztürk, M. O. (2006). *Türk Ceza Kanunu’nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu* (1. Bs), Legal Yayıncılık, 20; Yılmaz, 337; Elma, 274.

çalışma şartlarını insan onuruna uygun olmaması durumu belirlenmiştir<sup>32</sup>. İşçinin eğer çalışması esnasında konaklamadan da faydalanması gerekecekse yine çalışma şartlarında olduğu gibi insan onuruna uygun şekilde konaklama hakkının işçiye işveren tarafından sağlanması gerekir<sup>33</sup>.

Devam fıkrası olan 3. fıkra düzenlemesinde 2. fıkroda belirtilen hâlleri meydana getirecek şekilde işçileri tedarik eden, sevk eden veya nakleden faile de aynı cezanın verileceği hüküm altına alınmıştır<sup>34</sup>.

Son fıkra olan 4. fıkroda, iki farklı suç birlikte düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre oluşacak ilk suç, cebir ve tehdit kullanılarak işçilerin aldıkları ve işveren tarafından verilen ücretlerin azaltılması veya çoğaltılması için hareket etmesi veya önceden anlaşılan koşulların işçinin haricinde işveren ve işveren vekili tarafından değiştirilmesi ve değiştirilmiş koşullar altında çalışılması için cebir ve tehdit edilmesidir<sup>35</sup>. Oluşacak ikinci suç ise işyeri ve işletmede işin durmasına, sona erdirilmesine ve durmasının devam etmesine neden olunmasıdır<sup>36</sup>.

5237 sayılı TCK Madde 117’de düzenlenen suçlar fail açısından özgü suç olmamasından dolayı fail herkes olabilir. Hükümde belirtilen ücret verilmeden çalıştırılmasının faili sadece işveren olabilir. İşveren vekilinin bundan dolayı fail olması ceza hukuku düşünülemez<sup>37</sup>. Ancak işveren vekilinin görev ve yetkisinin kapsamında işçiyi işe alıp çıkartma yetkisinin bulunması durumunda anılan suçtan fail olması gerekir. İşçinin çalışma koşullarının insan onuruna uygun olmayan düzenden değiştirilmesi sonucunda oluşan suçun faili işveren vekili olabilir<sup>38</sup>. TCK madde 119’da ise İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali suçunun nitelikli hâlleri hüküm altına alınmıştır.

---

<sup>32</sup> Öztürk, 21; Yılmaz, 337; Erdoğan, 166; Yılmaz, Ç., 189; Aydınli, 459.

<sup>33</sup> Erdoğan, 166; Yılmaz, Ç., 189; Aydınli, 459; Öztürk, 58.

<sup>34</sup> Soysal Arslan, 114; Öztürk, 58; Yılmaz, 337; Elma, 274.

<sup>35</sup> Yılmaz, 337; Soysal Arslan, 114; Erdoğan, 166; Yılmaz, Ç., 189.

<sup>36</sup> Öztürk, 186; Yılmaz, 337; Erdoğan, 166; Aydınli, 459.

<sup>37</sup> Yılmaz, 337; Öztürk, 186; Erdoğan, 166; Yılmaz, Ç., 189.

<sup>38</sup> Öztürk, 186; Erdoğan, 166; Yılmaz, 337; Aydınli, 459.

### 4.3. İşveren Vekilinin Fail Olarak Sorumluluğu

#### 4.3.1. İşveren Vekilinin Fail Olması

Gelişen ekonomik ve iş hayatının etkisiyle gerek gerçek kişi işveren gerekse de tüzel kişi işverenler işyeri ve işletmelerinin devamını sağlamak için konusunda uzman, gerekli donanım ve tecrübeye sahip kişilere yetkilerini ve görevlerini devrederek onları işveren vekil olarak tayin ederler. Kendilerine işveren tarafından görev ve yetki devri yapılan işveren vekili kusurlu olarak iş mevzuatında belirlenen yükümlülüklerle aykırı davranması durumunda cezai olarak sorumlu olur. İşveren vekilinin cezai anlamda sorumlu olması için birkaç şart vardır. Bunlar, kendisine bırakılan görev ve yetki açısından değişiklik yapma yetkisine sahip olması ve görevini yerine getirmesi için gerekli donanıma ve deneyime sahip olmasıdır.

İşveren, gerekli bilgi, donanım ve deneyime sahip olmayan işveren vekili ataması durumunda kendisinin cezai sorumluluğu ortadan kalkmayarak devam eder. İşveren gerekli niteliklere sahip olmayan işveren vekili atanması sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işçide bedensel ve ruhsal zarar ortaya çıkmasından işveren cezai olarak sorumlu olmaya devam eder. İşveren ancak gerekli donanıma, deneyime sahip, görev ve yetki alanında değişiklik yapma yetkisine sahip işveren vekili ataması durumunda cezai sorumluluktan kurtulur.

Yargıtay verdiği kararlarda iş kazası ve meslek hastalığında dolayı açılan cezai sorumluluk davalarında ilk önce işyeri ve işletmelerde bulunan işveren vekilinin yetki ve görevlerinin belirlenmesi için şema çıkartılması gerektiğini ifade ettikten sonra bu eksikliklerin giderilmeden mahkeme tarafından hüküm verilmesini hukuka aykırı bulup buna göre karar veren mahkemenin verdiği kararını bozmuştur<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 21 Ekim). E. 2013/14698, K. 2014/20487; “...Sanık ...'nın ISP Uçak İçi Servis Ürünleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'nin sahibi olduğu, olayın meydana geldiği şubenin ise yeni faaliyete geçtiği, bu şubenin kuruluşu, faaliyete geçirilmesi, işçi alımı ve makinelerin kuruluşu konularında sanık ...'nun danışman olarak görev yaptığı, ...'in ise bu iş yerinde işçi olarak çalıştığı; olay günü saat 05:00 sıralarında iş yerinin üst katında mal bitmesi üzerine ölenin iş yeri gece vardiyaya sorumlusu sanık ... ile alt kattaki depoya inip, yerden 4 m. yükseklikteki kolileri almak için iş makinesi kullanma ehliyeti bulunmayan sanık ...'in forklifti yerden 3 m. yüksekliğe kaldırdığı, ölen ...'in paletler üzerine tırmanıp, malzeme almaya çalıştığı, ulaşamayınca paletlerin bir miktar daha kaldırıldığı sırada dengesini kaybedip, yaklaşık 4 m. yükseklikten düşerek öldüğü olayda; adı geçen şirket ile olayın gerçekleştiği şubenin yönetim organları ve büyüklüğü, yönetim şeması, yapılan işin niteliği, resmi yöneticileri ve bunların ehliyeti hususlarının araştırılıp, sanıkların hukuki durumlarının tespit ve tayini



İşveren vekilinin cezai sorumluluğu doğması için aranan şartlardan kendisine bırakılan görev ve yetki alanında değişiklik yapma ve yapılan değişiklikleri uygulamak için işçiye emri ve talimat verme imkanının olup olmadığı tespit edildikten sonra cezai sorumluluğa gidilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>40</sup>.

Yargıtay işverenin, yeterli bilgiye sahip ve kendisine bırakılan görev ve yetki alanında gerekli değişiklikleri yapma gücü olan işveren vekili atamasından sonra meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunun ortadan kalkacağına karar vermiştir<sup>41</sup>.

İşveren vekilinin kendisine bırakılan görev ve yetki alanı içinde gerekli değişiklikleri yapma ve yapılan değişikliklerin uygulanıp uygulanmadığı konusunda denetleme gücü

---

*yerine, eksik inceleme sonucu sanıkların mahkumiyetlerine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafinin temyiz itirazları bu nedenle yerinde görüldüğünden, 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi gereğince halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince, hükmün isteme aykırı olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/01/2022.*

<sup>40</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 4 Şubat). E. 2014/8028, K. 2015/1897; “...Olay günü, .... İnşaat ve Nakliye firması tarafından yaptırılan inşaatla ilgili, şirket yetkililerinden ....'ın 18.02.2011 tarihli sözleşmeyle, yapımı devam eden inşaatların sıva, boya, alçı, seramik, kartonpiyer, mantolama ve şap işlerinin yapımı konusunda belirlenen birim fiyat üzerinden anlaşarak hakkında mahkumiyet kararı verilen ve temyize gelmeyen sanık .... ile anlaştığı, olay günü, ....'in işçisi olarak çalışmakta olan 17 yaşındaki katılanın, aşağıda seyyar yük asansörüne alçı yükledikten sonra asansörün yukarı çıktığı esnada yukarıdaki katların birinden düzgün şekilde istiflenmeden konulan bir kaç tuğlanın üst katlarda malzeme düşmesini engelleyecek tertibatın oluşturulmaması nedeniyle düşerek katılana isabet etmesi neticesi, baretatsız çalışan katılanın hayati tehlike geçirecek ve 4. derece kemik kırığı oluşacak şekilde yaralanması ile neticelenen olayla ilgili, soruşturma evresinde .... İnşaat firmasının sorumlu müdürü olduğunu söyleyen ancak kovuşturma evresinde ise sorumluluğunun sadece inşaat alanına malzeme taşımaktan ibaret olduğunu ve ortaokul mezunu olduğunu beyan eden sanık ...'ın, olaya konu inşaatın yapım işinde yetki ve sorumlulukları tam olarak araştırılmadan, firma yetkililerinin beyanlarına müracaat edilmeden, olaya konu inşaatla görevlendirilmiş teknik bir eleman ve şantiye şefi olup olmadığı sorulmadan, eksik inceleme ile sanığın mahkumiyetine karar verilmesi,” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/01/2022.

<sup>41</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 20 Şubat). E. 2014/9496, K. 2015/3127; “...Sanığın yönetim kurulu başkanı olduğu .... AŞ. Taahhüdünde yürütülen ....inşaatında işçi olarak çalışan ölenin, parke taşı taşıdığı sırada ayağına taş düşmesi sonucu yaralandığı, daha sonra iyileşmeden öldüğü olayda; sanığın aşamalarda savunmasında şirketlerine ait 40-50 adet inşaat şantiyesinin olduğunu ve her şantiyede ayrı yetkili ve sorumlunun bulunduğunu, olayın meydana geldiği şantiyede ... isimli mühendisin şantiye şefi olduğunu, kendisinin olayın gerçekleştiği şantiyeye hiç gitmediğini beyan ettiği, adı geçen ...'un ifadesinde olayın meydana geldiği şantiyede sorumlu mühendis olduğunu beyan ettiği ve hakkında mahkumiyet hükmü kurulduğu da dikkate alındığında; iş güvenliği önlemlerinin alınmasından işinde ehil olan şantiye şefi mühendisin sorumlu olduğu, bu itibarla sanığa atfedilebilecek kusur bulunmadığı gözletilmeksizin, sanığın beraati yerine, sanığa kusur yükleyen bilirkişi raporuna itibarla yazılı şekilde mahkumiyet kararı verilmesi, Kanuna aykırı olup, sanık müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme uygun olarak BOZULMASINA” Erişim Adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 03/01/2022.

olmaması durumunda işçide oluşan bedensel ve ruhsal zarardan iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğu meydana gelmeyecektir<sup>42</sup>. Ancak işveren vekilinde bu görev ve yetkilerin bulunmasına ek olarak değişiklik meydana getirme gücünün de bulunması durumunda iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğuna gidilecektir.

İşveren vekilinin kusurlu olarak değerlendirildiği maddi olaylarda işverenin de cezai sorumluluğu bulunabilir. Örneğin, işveren vekili tarafından gerekli önlemlerin alınması için işverene başvuruda bulunulmuş ancak işveren tarafından kendisine bildirilen eksikliğin giderilmesi için oluşan gereklilikler yerine getirilmemesi durumunda işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortadan kalkar<sup>43</sup>. Bu örnekteki gibi somut olaylarda sadece işverenin cezai sorumluluğunun doğacağına ilişkin karar verilmiştir<sup>44</sup>.

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu olmasını gerektiren husus, işveren ile beraber kendisine iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenen yükümlülükler uygun davranmamaktır. Kanunen kendilerine bırakılan yükümlülükler uygun davranılmaması sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından işveren ve işveren vekili cezai anlamda sorumlu olurlar. İşveren vekilinin sorumluluğuna gidilmesi için her somut olayda görev ve yetki devirleri dikkatli biçimde inceleme altına alınarak hangi işveren vekilinin nerede ne zaman ve ne kadar kusurunun bulunduğu tespit edilmelidir. Kusur tespiti sonrasında işveren vekilinin TCK madde 61 kapsamında cezalandırılması hususuna gidilmesi gerekir<sup>45</sup>. İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğması için kendisine bırakılan görev ve yetki devrinden sonra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı anlamında yüklenen sorumluluklara uygun hareket etmemesi gerekir<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 4 Şubat). E. 2013/30038, K. 2015/1987; “...Firmasının proje müdürü olup, asıl mesleği gemi inşaat mühendisi olan projenin şefi olarak görev yaptığı anlaşılan sanık ...'ün, .....gemi firmasında iş güvenliği açısından yanlış ve hatalı yapılan konularda gerekli uyarı, takip ve denetim yetkisi bulunmakla mahkumiyetine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı,” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 03/01/2022.

<sup>43</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 27 Ocak). E. 2014/7798, K. 2015/1339; Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 04/01/2022.

<sup>44</sup> Süzek, 201; Yılmaz, 335; Erdoğan, 126; Soysal Arslan, 108; Yılmaz, Ç., 164; Akın, 213; Özdemir, 620.

<sup>45</sup> Özdemir, 622; Soysal Arslan, 108; Yılmaz, Ç., 164; Akın, 213; Süzek, 201; Yılmaz, 335; Erdoğan, 126.

<sup>46</sup> Yargıtay 9. C.D. (2009, 7 Ekim). E. 2009/12031, K. 2009/9847; “2- Sanıklar M.D. ve M.H. hakkındaki temyize gelince; Türkiye Taşkömürü Kurumu K...işletmesine ait sahada dinamit ambarını beklemekle görevlendirilen sanıkların görevleri itibarıyla ve görevleri kapsamında olmayan yıkım kararı alınmış ve henüz uygulanmamış hizmet evinin duvarının yıkılması sonucu mağdurun yaralanması şeklinde

İşveren vekilinin cezai sorumluluğundan bahsetmek için, kendisine işveren tarafından verilen görev ve yetki alanında idari, teknik ve hukuki bilgisinin bulunması gerekir. Aynı zamanda işveren vekilinin kendisine işveren tarafından verilen yetki ve görev alanında gerekli ehliyete ve deneyime de sahip olması gerekir. İşveren vekili, kendisine işveren veya daha üst konumda olan işveren vekili tarafından verilen görev ve yetki alanında gerekli önlemleri alma veya alınmış olan önlemleri uygulamak için işçilere emir ve talimat verme yeteneğine sahip olması gerekir. İşveren veya daha üst konumda olan işveren vekili, sayılan niteliklere ve yetkiye sahip olmayan işveren vekili atamışlarsa iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumlulukları ortadan kalmaz. İşveren vekili, işvereni tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranılmaya mecbur bırakılması hâlinde hukuka aykırı işlem ve eylemi yerine getirmesi durumunda hem kendisi hem de hukuka aykırı talimatı veren işveren cezai anlamda birlikte sorumlu olurlar<sup>47</sup>.

#### 4.3.2. İsnat Yeteneğini Etkileyen Hâller

5237 sayılı TCK madde 24 ile 34 arası maddeleri cezai sorumluluğu etkileyen ve kaldıran hâlleri hüküm altına almıştır. Anılan hükümlerde sayılan her hâl çalışma konusu açısından önem arz etmez. Çalışmada işveren vekili açısından isnat yeteneğini etkileyen hâllere yer verilmiştir.

İsnat yeteneğini etkileyen hâller; TCK madde 24 kapsamında amirin emri, madde 28 kapsamında cebir ve şiddet, korkutma ve tehdit, madde 31 kapsamında yaş küçüklüğü, madde 32 kapsamında akıl hastalığı, madde 33 kapsamında sağır ve dilsizlik, madde 34 kapsamında geçici nedenler altında bulunma olarak sayılmıştır.

---

*gelişen olayda kusurlarının bulunmadığı gözetilmeden beraatleri yerine oluşa uygun olmayan bilirkişi raporu hükme esas alınmak suretiyle mahkumiyetlerine karar verilmesi, Sonuç: Kanuna aykırı, sanıklar müdafininin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülüş olduğundan hükmün BOZULMASINA, 07.10.2009 tarihinde oybirliği ile karar verildi.” Erişim Adresi: [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr), Erişim Tarihi: 06/01/2022.*

<sup>47</sup> Süzek, 191; Yılmaz, 336; Erdoğan, 123; Soysal Arslan, 108; Aydın, 459; Özdemir, 624.

#### 4.3.2.1. Yaş Küçüklüğü

5237 sayılı TCK madde 31’de failde bulunan yaş küçüklüğü durumlarının cezai sorumluluklarına etkisi düzenlenmiştir. 12 yaşından küçükler cezai sorumlulukları bulunmaz. Ancak faile çocuklara özgü güvenlik tedbirleri uygulanır<sup>48</sup>. 12-15 yaş arasında olan failde önce ceza hukuku açısından işlediği fiilin hukuki sonuçlarını anlayıp bilebilecek durumda olup olmadığı tespit edilir. Failde işlediği eylemin sonuçlarını algılama yeteneğinin bulunduğu tespit edilmesi sonrasında faile verilecek ceza indirim yapılarak verilir. Fail işlediği fiilin neticesini anlama ve algılama yeteneği bulunmadığı tespit edilmesi hâlinde aynı 12 yaşından küçük çocuk olarak değerlendirme altına alınmakla beraber hakkında cezai tatbikat yapılmaz. Sadece çocuklara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunur<sup>49</sup>. 15-18 yaş arasında olan çocuklara sadece verilecek sonuç cezadan indirim yapılır<sup>50</sup>. Bu aralıkta olan failin işlediği fiilin anlam ve sonuçlarının algılama, bilme veya bilebilecek konumda oldukları kabul edilmiştir. Sadece sonuç cezadan yaş küçüklüğü sebebiyle indirim yapılır. 18 ve üstü yaş grubunda bulunan failde cezai sorumluluk başkaca kusuru etkileyen hâl olmadığı müddetçe tamdır<sup>51</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından konu değerlendirme altına alındığı zaman işveren vekilinin 18 yaşından küçük olduğu somut olaylarda karşımıza çok çıkmaz. Ancak TMK madde 12’ye göre on beş yaşını dolduran failin kendi isteklerinin bulunması ve velisinin rızasıyla ergin olabileceği hüküm altına alınmıştır. Cezai sorumluluk açısından gerçek yaş dikkate alındığı zaman diğer unsurları da yerine getiren 15 yaşında ergin kılınan kişi işveren vekili olarak görev alabilir. Buna göre hakkında cezai sorumluluk belirlenirken TCK madde 31’e göre hüküm belirlenir<sup>52</sup>.

#### 4.3.2.2. Akıl Hastalığı

TCK madde 32 kapsamında failin meydana getirdiği eylem sırasında akıl hastalığına tutulması durumunda ceza verilmeyeceği hüküm altına almıştır. Yani fail, işlediği

---

<sup>48</sup> Akbulut, 626; Erdoğan, 135; Koca, Üzülmez, 370; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 385.

<sup>49</sup> Akbulut, 633; Özgenç, 383; Koca, Üzülmez, 370; Erdoğan, 135.

<sup>50</sup> Akbulut, 635; Artuk, Gökçen, 503; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 385; Özgenç, 383.

<sup>51</sup> Akbulut, 643; Özgenç, 382; Koca, Üzülmez, 373; Erdoğan, 135.

<sup>52</sup> Akbulut, 643; Erdoğan, 135; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 385; Özgenç, 383.

eylemin hukuken anlam ve sonuçlarını anlayamayacak durumda olması ve eylemlerini yönetme noktasında önemli derecede yetenekleri etkilenmişse eyleminden cezalandırılma yoluna gidilmez. Ancak fail hakkında güvenlik tedbirleri uygulama imkânı bulur. Fail eylemini meydana getirdiği zaman akıl hastalığına yakalanmış olması gerekir. Netice ortaya çıktıktan sonra failde bulunan akıl hastalığı ortadan kalksa bile artık eylemden dolayı kendisine ceza verilmez. Ancak yukarıda ifade edildiği gibi fail hakkında güvenlik tedbirleri uygulama alanı bulur<sup>53</sup>. Bu duruma verilecek örnek epilepsi hastalığıdır. Ancak Kanun'da akıl hastalığının neler olduğu belirtilmemiştir<sup>54</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığında akıl hastalığı sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulama ve uygulatma yetisini kaybeden işveren vekili bundan dolayı cezai olarak sorumlu olmaz. İşyeri ve işletmede çalışan işveren vekili kendisinde akıl hastalığının bulunduğunu işverene belirtmemesi durumunda işveren vekili bundan dolayı cezai olarak sorumluluğu devam eder. İşveren vekili tarafından işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemler işveren tarafından alınmaması hâlinde işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortadan kalkar. Artık bu gibi durumlarda tüm sorumluluk işveren üstüne geçer<sup>55</sup>.

#### 4.3.2.3. Sağır ve Dilsizlik

5237 sayılı TCK madde 33'e göre failin işlediği eylem esnasında sağır ve dilsiz olması durumunda aynı yaş küçüklüğünde belirlenen kriterler kullanılır. Buradaki tek fark sağır ve dilsiz olan faile yaş küçüklüğündeki sınırlara üç yıl daha ekleneceğidir. 15 yaşına kadar olan sağır ve dilsizler hakkında cezai hükümler uygulama alanı bulmaz. 15-18 yaşları arasında olan sağır ve dilsizlerde işledikleri eylemlerin hukuki olarak anlam ve sonuçlarını anlama konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olup olmadığı tespit edilir. Tespit sonucu anlama ve eylemlerini yönlendirmede yeterli düzeyde olmayan sağır ve dilsizlere cezai hükümler uygulanmaz. Ancak bunlar hakkında güvenlik tedbirleri uygulanır. Failin işlediği eylemin sonuçlarını algılama yeteneğinin kendisinde bulunduğu tespit edilmesi durumunda ceza verilir. Ancak verilecek olan cezada indirim yapılır. 18-21 yaşları arasında olan sağır ve dilsizler cezai sorumluluk açısından cezai ehliyetli

<sup>53</sup> Akbulut, 645; Özgenç, 389; Koca, Üzülmöz, 370; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 385.

<sup>54</sup> Koca, Üzülmöz, 370; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 385; Akbulut, 646; Özgenç, 389.

<sup>55</sup> Erdoğan, 136; Özgenç, 389; Akbulut, 646.

sayılacaklardır. Burada sadece verilecek sonuç cezadan kanuna uygun indirim yapılır. 21 ve üstü yaşta olan sağır ve dilsizlerin cezai ehliyetleri tam olarak kabul edilir<sup>56</sup>. İş kazası ve meslek hastalığında durum işveren vekili yönünden değerlendirildiği zaman yaş küçüklüğünde yapılan açıklamalar bu kısımda da geçerli olur.

#### 4.3.2.4. Geçici Nedenler, Alkol ve Uyuşturucu Madde Etkisinde Bulunma

5237 sayılı TCK madde 34'e göre failin geçici neden altında bulunması ve irade dışı alkol ve uyuşturucu madde alarak işlediği eylemin hukuki olarak hüküm ve sonuçlarını algılayabilecek durumda olmaması ve eylemlerini yönetme konusundaki yeteneğinin önemli derecede azalması durumunda faile ceza verilmeyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>57</sup>. Maddenin devamında failin iradi kendisini madde altında bırakması durumunda ilk fıkra uygulama alanı bulmaz. Bu durumda faile ceza verileceği düzenleme altına alınmıştır<sup>58</sup>. Geçici nedenlere örnek olarak psikoz, hastalıklar, hipnoz altında olma, uyku hâlinde bulunma, zehirlenme gibi hâller verilebilir<sup>59</sup>.

Konu iş kazası ve meslek hastalığı bakımından incelenecek olursa işveren vekilinin çalıştığı işyeri ve işletmede kimyasal ve uyuşturucu etkisi bulunan ortamda çalışması durumunda iş kazasının meydana gelmesi ve meslek hastalığının tespit edilmesinden cezai olarak sorumluluğu bulunmaz. Aynı zamanda işveren vekiline yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi için iradesi dışında alkol, uyuşturucu ve uyarıcı madde verilmesi durumunda işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortadan kalkar. İşveren vekili, kendi iradesiyle alkol, uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanması durumunda cezai ehliyeti tam olduğundan artık ceza verilme yoluna gidilir<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Akbulut, 649; Özgenç, 390; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 395; Artuk, Gökçen, 512.

<sup>57</sup> Çetinkaya, M. B. (2020). "Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Neden Olarak Mücbir Sebep", Antalya Bilim Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. İbrahim DÜLGER'in Anısına Armağan, C. 8, S. 16, 483-484.

<sup>58</sup> Akbulut, 651; Erdoğan, 136; Artuk, Gökçen, 512; Çetinkaya, 484.

<sup>59</sup> Akbulut, 652; Özgenç, 432; Çetinkaya, 484; Koca, Üzülmöz, 339.

<sup>60</sup> Erdoğan, 137; Çetinkaya, 484; Akbulut, 656; Artuk, Gökçen, 512.

#### 4.3.2.5. Amirin Hukuka Aykırı ve Bağlayıcı Emri

Faille yetkili kişi tarafından hukuka uygun ve bağlayıcı verilen emirin yerine getirilmesi hukuka uygunluk sebebidir. Fail tarafından amirin emrinin yerine getirilmesi için işlem ve eylem ortaya çıkartılması hukuka uygunluk sebepleri arasındadır<sup>61</sup>. TCK madde 24 amir tarafından hukuka aykırı verilen bağlayıcı emrin yerine getirilmesinde eylem ve işlemi yerine getiren faili sorumlu olmaktan çıkartmıştır. Failin sorumluluğunun ortadan kalkması için amir konumunda olan kişi tarafından verilen emir işlemi yerine getiren fail açısından bağlayıcı olmak zorundadır. Yani emir veren kişinin emrinin fail tarafından yerine getirilmesi zorunlu olması gerekir<sup>62</sup>.

Amir tarafından hukuka aykırılık teşkil eden emri yerine getiren fail, emrin hukuka aykırı olduğu tespit ettikten sonra yazılı olarak amirine kendisine verilen emrin hukuka aykırı olduğu bildirilmesi gerekir. Amir bildirimine rağmen tekrardan hukuka aykırı emri vermeye devam etmesi durumunda emri yerine getiren fail sorumluluktan kurtulur<sup>63</sup>. Emrin fail tarafından yazılı olarak hukuka aykırı olduğu emri verene bildirildikten sonra amir tarafından hukuka aykırı emrin tekrar verilmesi durumunda sorumluluk hukuka aykırı emri veren amirde olur<sup>64</sup>.

Maddenin devamında konusu suç teşkil eden emrin yerine getirilmesi durumu düzenleme altına alınmıştır. Konusu suç teşkil eden eylem ve işlemin yerine getirilmesi emredilmesi hâlinde emri yerine getiren failin de emri veren amir gibi sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır. Konusu suç teşkil eden emri alan kişi emri yerine getirmesi hâlinde fail olur. Emri veren amir azmettiren sıfatıyla sorumlu olur<sup>65</sup>. Eğer emri veren amir, emri alan fail üstünde iradi hâkimiyeti bulunması durumunda, emri veren amir, azmettiren olarak değil dolaylı fail olarak sorumluluk altına girer. Emri alan fail, emrin suç olduğunu bilmemesi

---

<sup>61</sup> Akbulut, 663; Özgenç, 404; Hakeri, 401; Koca, Üzülmöz, 423.

<sup>62</sup> Akbulut, 665; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 422; Koca, Üzülmöz, 320; Hakeri, 400.

<sup>63</sup> Akbulut, 665; Özgenç, 405; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 422; Koca, Üzülmöz, 320; Hakeri, 400.

<sup>64</sup> Özgenç, 404; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 423; Akbulut, 663; Hakeri, 401; Koca, Üzülmöz, 423.

<sup>65</sup> Özgenç, 404; Hakeri, 401; Koca, Üzülmöz, 423; Akbulut, 663.

durumunda şartlarının oluşması hâlinde TCK madde 30 hata hükümlerine göre sorumluluğu belirlenir<sup>66</sup>.

#### 4.3.2.6. Cebir, Şiddet, Korkutma ve Tehdit Altında Bulunma

5237 sayılı TCK madde 28 hükmünde failin karşı koymakta güçleneceği veya koyamayacağı ve meydana gelmesi büyük olasılık içeren korkutma ve tehdit altında kalması durumunda meydana getirdiği eylemden dolayı sorumluluğunun bulunmayacağı belirlenmiştir<sup>67</sup>.

Cebir ve şiddet, failin iradesini istediği gibi yerine getirmesinin engellenmesidir. Cebir ve şiddet kullanarak failin iradesi üstünde hâkim olan kişi dolaylı fail olarak sorumlu olur. Cebir ve şiddet altında kalan kişi, aslında işlediği eylemin hukuken anlam ve sonuçlarını bilmektedir. Eylemini iradi anlamda yönetme yeteneğini kaybetmesinden dolayı cezai sorumluluk altında olmaz. Cebir ve şiddet altında eylem yerine getiren failin hareketi suçtur. Fail suç oluşturan eylemi yerine getirmesinde kusur yeteneği bulunmaz. Bundan dolayıdır ki failin kınanması mümkün olmaz<sup>68</sup>.

Tehdit ve korkutma, istenen iradenin etkisi altına alınan failin eylemini meydana getirilmesinin istenmesidir. Tehdit altında olan failin iradesi ortadan kalkmaz. Tehdit sonucunda faildeki irade fesada uğrar<sup>69</sup>. Korkutmaya maruz kalan fail, bildirilen iradenin yerine getirilmemesi sonucunda kendisine ve yakınlarına zarar verileceği konusunda inanca sahip olması gerekir. Zararın ortaya çıkması kuvvetle muhtemel yani yakın olması gerekir. Örneğin, istenilen eylemin yerine getirilmesi için kişiye ve yakınlarına silahla tehdit edilmesi gibi olaylardır. Ancak hukuka uygun irade beyanı açıklaması tehdit ve korkutma olarak değerlendirilmez<sup>70</sup>.

---

<sup>66</sup> Özgenç, 405; Akbulut, 666; Koca, Üzülmöz, 353.

<sup>67</sup> Akbulut, 675; Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 434; Özgenç, 395.

<sup>68</sup> Özgenç, 396; Akbulut, 676; Koca, Üzülmöz, 353.

<sup>69</sup> Özbek, Kanbur & Doğan & Bacaksız & Tepe, 436; Koca, Üzülmöz, 344; Özgenç, 397; Akbulut, 677.

<sup>70</sup> Koca, Üzülmöz, 353; Akbulut, 678; Özgenç, 405.



#### 4.4. Cezai Sorumluluk Oluşturan Suçların Maddi Unsurları

##### 4.4.1. Korunan Hukuki Değer

İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğunda oluşacak suçlardan ilki TCK madde 81 vd. hüküm altına alınan kasten öldürmedir. Buna göre kasten ve taksirli öldürme suçlarında korunan hukuksal yarar kişilerin yaşam hakkıdır. Suçun konusu yaşayan insandır. Kişilerin yaşam haklarını korumak devletin gözetimindedir. Devlet, kişilerin yaşam haklarını koruma altına alması için bir kişinin başka bir kişiye karşı yaşamını sonlandıracak eylemini cezalandırır. Yaşama hakkı aynı zamanda toplumsal düzeni oluşturan toplumsal değer olmasından dolayı failin hakkın üstünde tasarrufta bulunması engeller<sup>71</sup>.

Kasten yaralama ve taksirle yaralama suçlarında korunan hukuki değer, kişilerin vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığının korunması hakkıdır. Zaruret hâli olması ve kanunlarda belirlenmiş hâller dışında kişilerin vücut bütünlüklerine zarar verilemez. Kişilerin vücutlarının istemleri dışında dokunulmazlığının ihlal edilmesi hukuk tarafından korunmaz<sup>72</sup>.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda korunan hukuki değer, işçinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlalidir. Anılan suçta işçi, işveren ve işveren vekilinin iş ve çalışma hürriyetinin korunması yoktur. Serbest çalışan işçilere karşı da bu suçun işlenmesi mümkündür<sup>73</sup>.

##### 4.4.2. Hareket

Kasten öldürme suçu serbest hareketli bir suçtur. TCK madde 81'de suçun işleniş tarzı ile alakadar herhangi bir belirleme yapılmamıştır. Fail tarafından işlenen hareket icrai nitelikte olması gerekir. Kanun koyucu failin anılan fiili ihmali olarak işlenmesini de hüküm altına almıştır. TCK madde 81 kapsamında kasten öldürme suçu, neticeyi ortaya

---

<sup>71</sup> Tezcan, D., Erdem, M. R. & Önok, R. M. (2015). *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku* (12. Bs), Seçkin Yayıncılık, 127; Özbek, V. Ö., Doğan, K. & Bacaksız, P. & Tepe, İ. (2016). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (10. Bs), Seçkin Yayıncılık, (Ceza Özel), 104; Solak, 154; Memişoğlu, Çınar, 44.

<sup>72</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 218; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 201; Solak, 159; Memişoğlu, Çınar, 45.

<sup>73</sup> Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 447; Tezcan, Erdem & Önok, 520.

çıkartacak her türlü araçla da işlenir. Bazı hareket ve işlenen eylemin şekli daha fazla ceza almayı gerektiren nitelikli hâlleri uygulama imkânı bulur<sup>74</sup>.

Kasten yaralama suçu da aynı kasten öldürme suçu gibi serbest hareketli bir suçtur. Failin bir başkasının vücuduna acı veren, sağlığını ve algılama yeteneğinin etkilenmesine yol açacak her davranışı suçun hareket unsurunu oluşturur. İcrai şekilde fail tarafından eylem meydana getirilebileceği gibi ihmali bir davranış ile de bu eylem kişiler tarafından meydana getirilir. Madde metninde faillerin eylemi meydana getirmeleri maddi unsurun yanında manevi olarak da meydana getirebileceklerini hüküm altına almıştır. Şöyle ki madde metninde mağdur olan kişilerin algılama yeteneklerinde bozulma meydana getirilmesi ibaresi vardır. Buna göre de faillerin mağdurların psikolojik olarak yaralanmasına sebebiyet verecek manevi anlamdaki hareketleri de kasten yaralama suçunu meydana getirir. Kasten yaralama suçu yukarıda bahsedildiği gibi serbest hareketli bir suç olmasının yanı sıra madde metninde sübuta erecek hâller mağdurun vücuduna acı verme, sağlığını bozma ve algılama yeteneğinin bozulması olarak sayılmıştır. Hareket serbest seçimli olmakla beraber sayılan hâlleri meydana getirecek her türlü eylem suçu fail açısından oluşturur. Maddede hareketlerin sayılması TCK'de düzenlenen diğer suçlardan ayrımının yapılması içindir<sup>75</sup>.

Taksirle öldürme ve yaralama suçu da serbest hareketli bir suçtur. Kasten öldürme ve yaralama suçlarında farklılık, failin eyleminin iradi şekilde sonuçlarını bilerek ve isteyerek istemesi gerekip gerekmemesi arasındadır. Taksirli işlenen suçta eylem, öngörülebilecek bir hususun öngörülmeden meydana getirilmesidir. Eylem açısından bir farklılık olmamakla beraber farklılık manevi unsura ilişkindir. Taksirli öldürme ve yaralama suçlarının birbirlerinden farklılık arz eden noktası ise neticedir<sup>76</sup>.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlal edilmesinde suçun hareket unsuru ancak Kanun'da sayılan hâllerin meydana getirilmesi ile oluşur. Buna bakarak anılan suçun hareket unsuru bağlı hareketli suç olarak ifade edilir<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> Solak, 155; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 109; Tezcan, Erdem & Önok, 132.

<sup>75</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 220; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 202; Memişoğlu, Çınar, 46.

<sup>76</sup> Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 185; Tezcan, Erdem & Önok, 201; Solak, 158.

<sup>77</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 522; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 449.

İşveren vekilinin kasten öldürme ve yaralama suçundan dolayı cezai olarak sorumlulukları meydana gelir. Tam kast ile cezai sorumlulukları iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında oluşmaz. Kasten bir suç oluşması için failin neticenin meydana geleceğini bilmesi ve neticenin meydana gelmesi için hareketini bilerek ve isteyerek meydana getirmesi gerekir<sup>78</sup>. İş kazası ve meslek hastalıklarında, işveren vekilinin kasten hareketi meydana getirerek işçilerin bedensel ve ruhsal açıdan zarar görmesini istemesi durumunda cezai sorumlulukları doğar.

İş kazası ve meslek hastalıklarının unsurları incelendiği zaman bireysel iş hukuku açısından dıştan gelen istenmeyen bir olayın varlığı unsurlar arasında bulunur. İşveren vekillerinin tam kast ile cezai sorumlulukları iş kazası ve meslek hastalıkları açısından Bireysel İş Hukuku Açısından bulunmayacak olup sosyal güvenlik hukuku kapsamında bulunur<sup>79</sup>. Meydana gelen neticeden dolayı tam kast ile sorumluluk Ceza Hukuku açısından saklıdır<sup>80</sup>.

İşveren vekilinin taksirle öldürme ve yaralamaya sebebiyet vereceği suçun hareketi kendisine iş ve iş sağlığı güvencesi mevzuatının yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesi olarak değerlendirilir<sup>81</sup>. Yargıtay kararında<sup>82</sup> işveren ve işveren vekillerinin cezai anlamda sorumlu olmaları için kendilerine iş ve iş sağlığı güvenliği mevzuatında belirlenen yükümlülükler uygun davranmamaları hususu aranmıştır<sup>83</sup>. Buna göre işveren

---

<sup>78</sup> Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 109; Tezcan, Erdem & Önok, 135.

<sup>79</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 25; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 110.

<sup>80</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 25; Tezcan, Erdem & Önok, 137; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 203.

<sup>81</sup> Erdoğan, 74; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, (Ceza Özel), 203; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 25.

<sup>82</sup> Narter, (Sorumluluk), 365; Erdoğan, 74.

<sup>83</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 13 Şubat). E. 2014/3921, K. 2015/2602; “Sanıklardan ...'in yetkilisi olduğu, sanık ...'nın maden mühendisi ve sanık ...'in teknik nezaretçi maden mühendisi olarak çalıştığı .... Madencilik Ltd Şti'nde işçi olarak çalışan ölenlerin, yeraltında maden çıkardıkları, olay günü sanık ...'nın işçilere nezaret ettiği ve en son saat 06:00 sularında madeni denetlediği, asansörü gönderen işçinin aşağıdaki işçilerden ses alamaması üzerine saat 06:30 sularında asansörle aşağı inen sanık...in işçileri asansörün altında ölü olarak bulduğu, olay yerinde yapılan incelemeler ve işçilerin otopsi sonuçları değerlendirildiğinde; işçilerin asansöre yük vagonunu yerleştirdikten sonra vagonla birlikte yukarı çıkmak isterken işçilerin vagon ve kuyu arasına sıkışarak aşağı düşmeleri sonucu öldüklerinin kabul edildiği olayda, ölenlerden ...'un maden ocağında sorumlu müdür olarak görevlendirildiği ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olduğu, ölen her iki işçinin ayrı ayrı teknik nezaretçi mühendis sanık ... ile birlikte vagonlarla birlikte dışarı çıkacak şekilde yük taşımamanın yasak olduğunu belirten talimatnameyi imzaladıkları, böylece kendilerine iş ile ilgili eğitiminde verilmiş olduğunun belirlendiği, mühendis ...'in savunmasına göre olaydan yaklaşık yarım saat önce işçileri denetleyip yanlarından ayrıldığı, işçilerin söz konusu kurala uymamaları nedeniyle olayın meydana geldiği, hükme esas alınan bilirkişi raporlarında asansörlerin yük ve işçi taşınacak şekilde yapılmaması gerekçesi ile

vekilleri her somut olaya göre değerlendirme altına alınarak konu ile alakadar ilk önce yükümlülüğü tespit edildikten sonra kendisine kanunen bırakılan yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediği araştırılarak cezai sorumluluk belirlenir<sup>84</sup>.

İşveren vekilinin TCK madde 117 kapsamında iş ve çalışma hürriyetinin ihlalinden cezai olarak sorumluluğunun ortaya çıkması için Kanun'da belirtilen fiilleri işlemesi gerekir<sup>85</sup>.

İşveren vekili, 117/1'e göre fail olarak sorumlu olması için cebir, tehdit veya hukuka aykırı olan bir başka eylem meydana getirerek failin iş ve çalışma hürriyetini ihlal etmesi gerekir. Cebir, tehdit ve hukuka aykırı eylem çalışmanın yukarı kısımlarında detaylı olarak anlatılmıştır. Bu eylemler işveren vekili tarafından yerine getirilmesi durumunda cezai olarak 1. fıkra hükmü gereği sorumluluğu bulunur<sup>86</sup>. Hükmün devamında özel nitelikte olan hâller sayılmıştır. 1. fıkra hükmü, aşağıda anlatılacak olan fıkralara girmeyen hâllere uygun olarak işveren vekili tarafından işçilerin iş ve çalışma hürriyetlerini ihlal edilmesi hâllerini de kapsamaktadır<sup>87</sup>.

m. 117/2 hükmü; “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye” şeklindedir. Anılan hükümde suç iki seçimlik hareketten birisiyle meydana getirilir. Bunlardan ilkinde göre işveren vekili, işçilerin, çaresizliklerini, kimsesizliklerini ve bağıllıklarını sömürerek ücretsiz veya orantısız şekilde ücret vererek çalıştırmışsa cezai olarak sorumlu olur<sup>88</sup>. Hükmün

---

*sanıklara kusur yüklendiği hususları da göz önünde bulundurularak; ülkemiz standartlarında maden ocaklarında söz konusu vagon ve işçilerin birlikte taşınmasına elverişli asansör bulundurulmasının zorunlu olup olmadığı ve olay yerinde kullanılan asansörün teknik standartlara uygun olup olmadığı hususunda .... Üniversitesi akademik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve takdir edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi, Kanuna aykırı olup, katılanlar vekili ve sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme aykırı olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10/01/2022.*

<sup>84</sup> Erdoğan, 75; Tezcan, Erdem & Önok, 141; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 26; Memişoğlu, Çınar, 47.

<sup>85</sup> Yılmaz, Ç., 191; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 26; Narter, (Sorumluluk), 365.

<sup>86</sup> Bayraktar, K. (2014). “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C: XX, S:1, Beta Yayıncılık, 1032; Yılmaz, Ç., 192.

<sup>87</sup> Bayraktar, 1034; Yılmaz, Ç., 193; Narter, (Sorumluluk), 365.

<sup>88</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 577; Yılmaz, Ç., 193; Narter, (Sorumluluk), 365.

devamında ikinci suça göre, işveren vekili, çaresiz ve kimsesiz olan işçilere, insanlık onuruna uygun olmayan konaklama yeri sağlaması ve çalışma ortamına tabi kılması durumunda suçu işleyerek cezai sorumluluğunu meydana getirir<sup>89</sup>.

m. 117/3 hükmü; “*Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de*” şeklindedir. Anılan hükümde işveren vekili, kimsesiz olan işçileri, ücretsiz veya orantısız ücret vererek veya uygun olmayan konaklama şartlarına ve çalışma ortamına tabi kılmasını meydana getirecek kişiyi tedarik etmesi, sevk etmesi veya bir yerden bir yere taşınması durumunda yine cezai olarak sorumlu olur<sup>90</sup>.

m. 117/4 hükmü; “*Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye*” şeklindedir. Anılan hükümde de yine 2. fıkradaki gibi iki tane suç oluşmuştur<sup>91</sup>. İlk suçtaki hareket, cebir ve tehdit kullanılarak, ücretleri azaltıp çoğaltılması veya çalışma koşullarında kabul edilenden haricen durum ortaya çıkartılmaya çalışılması ve bunun da kabul edilmesi için kişilerin zorlanmasıdır<sup>92</sup>. İkinci ise yine cebir ve şiddet kullanılarak işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devam etmesine sebebiyet verilmesidir<sup>93</sup>. Bunlardan herhangi birini meydana getiren işveren vekili cezai olarak sorumlu olur.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali maddesinde sayılan hâller seçimlik hareketli suçtur. İşveren vekilinin cezai olarak sorumluluğu doğması için anılan hareketlerden birini meydana getirmesi gerekir<sup>94</sup>.

---

<sup>89</sup> Bayraktar, 1040; Yılmaz, Ç., 193; Tezcan, Erdem & Önok, 577.

<sup>90</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 579; Bayraktar, 1045.

<sup>91</sup> Yılmaz, Ç., 195; Bayraktar, 1044; Narter, (Sorumluluk), 365.

<sup>92</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 579; Bayraktar, 1045; Yılmaz, Ç., 195.

<sup>93</sup> Yılmaz, Ç., 195; Tezcan, Erdem & Önok, 577; Bayraktar, 1045.

<sup>94</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 580; Bayraktar, 1045; Yılmaz, Ç., 196.

#### 4.4.3. Netice

TCK'ye göre neticeye ilişkin olarak iki tane görüş vardır. Bunlardan ilki, netice insan hareketlerinin dış dünyada meydana getirdiği değişiklikler olarak tanımlanmıştır<sup>95</sup>. Bu görüşte olan yazarlara göre her insan hareketi dış dünyada netice meydana getirmek zorunda değildir. Aynı zamanda Kanun'a göre her suçun neticesinin olamayacağı için bazı suçlara ilişkin olarak düzenlenen eylemin meydana getirilmesiyle beraber suçun meydana gelmesini savunmuşlardır. Sadece kanun hükümlerinde netice düzenlenmesi durumunda düzenlenen neticenin meydana gelmesi Ceza Hukuku açısından önem arz eder<sup>96</sup>. Bir diğer görüşe göre ise korunan hukuki menfaatin ihlal edilmesidir. Buna göre hukuken her düzenlenen suçun neticesinin olması gerektiği ifade edilmiştir<sup>97</sup>.

Çalışma açısından maddi olarak netice, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölmesi ve yaralanmasıdır. Netice, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda birden fazla ayrıma tabi olur. TCK madde 117/1'e göre netice aranmaz. Sayılan hareketlerden birinin yapılmasıyla suç işlenmiş olur<sup>98</sup>. TCK madde 117/2'ye göre iki tane suç vardır. Bunlardan ilki olan ücretsiz ve orantısız ücret ile çalıştırılması bağlı hareketli suç olduğu için netice oluşmasa da suç meydana gelir. Ancak burada netice işçinin sayılan şartlar altında çalıştırılmasıdır<sup>99</sup>. Fıkra da oluşacak ikinci suç insan onuruna bağdaşmayacak konaklama şartları veya çalışma ortamına tabi tutmaktır. Burada da netice kişinin anılan şartlar altında çalıştırılması veya konaklatılmasıdır<sup>100</sup>. TCK madde 117/3'e göre tedarik edilmesi, sevk edilmesi veya nakil eylemlerinin sonuçlanmış olması gerekir. Netice bu olayların hareketlerinin bir netice meydana getirmesi gerekir<sup>101</sup>. Son olarak TCK madde 117/4'e göre de iki suç oluşur. Bunlardan ilki ücreti ve çalışma şartlarının değişikliği için kişinin cebir ve tehdit edilmesidir. Anılan suçta netice aranmaz. Hareketin meydana

---

<sup>95</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Memişoğlu, Çınar, 45.

<sup>96</sup> Centel, N., Zafer, H. & Çakmut, Ö. (2020). *Türk Ceza Hukukuna Giriş* (11. Bs), Beta Yayınevi, 258; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Erdoğan, 77.

<sup>97</sup> Artuk, Gökçen, 247; Erdoğan, 77; Aydın, 463.

<sup>98</sup> Bayraktar, 1032; Yılmaz, Ç., 192; Aydın, 463.

<sup>99</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 577; Bayraktar, 1040; Yılmaz, Ç., 193.

<sup>100</sup> Bayraktar, 1040; Yılmaz, Ç., 193; Tezcan, Erdem & Önok, 577.

<sup>101</sup> Tezcan, Erdem & Önok, 579; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28.

getirilmesiyle suç oluşur<sup>102</sup>. Fıkırdaki ikinci suç işin durması, durmaya devam etmesi veya sona erdirilmesi gerekir. Burada suçun oluşması için neticenin meydana gelmesi gerekir. Sadece hareketin meydana getirilmesiyle suç oluşmaz<sup>103</sup>.

#### 4.4.4. Nedensellik Bağı

Nedensellik bağı insan hareketleri ile dış dünyada oluşan değişiklikler sonucunda oluşan netice arasındaki bağı ifade eder. TCK'de nedensellik bağı ile alakadar herhangi bir hüküm bulunmaz. Failin hareketlerinin cezalandırılması için netice meydana getirmesi ve oluşan netice ile hareket arasında bağ olması gerekir. Hareket ile netice arasında bu bağı bulunmaması sonucunda faile cezai tatbikat yapılamaz<sup>104</sup>. Nedensellik bağının Kanun'da düzenlenmemesinden dolayı doktrinde belli başlı teoriler üretilmiştir.

Doktrinde şart teorisi veya doğal nedensellik bağı olarak ifade edilen teoriye göre, neticeyi oluşturan her şart ceza hukuku anlamında neden olarak kabul edilir. Ortaya çıkan netice bu şartların hepsinin birleşmesi sonucunda oluştuğu kabul edilir. Bundan dolayı şartların hangisinin neticeyi meydana getirdiği araştırılmasına gerek yoktur. Şartı oluşturan her eylem neticeyi meydana getirdiği kabul edilir. Şartı oluşturan her eylem cezalandırılma yoluna gidilir<sup>105</sup>. Teori, doktrinde cezai sorumluluğu çok fazla genişletmesinden dolayı eleştirilir<sup>106</sup>.

Uygun illiyet veya nedensellik teorisine göre failin hareketlerinin neticenin oluşması için elverişli olması gerektiğini kabul edilmiştir. Burada hareketin neticeyi meydana getirmesi cezalandırılması için yeterli değildir. Uygun nedensellik veya illiyet bağında hareketin neticeyi meydana getirmeye uygun olması aranmıştır. Şart olan her harekete hukuki anlam atfetmek için neticeyi meydana getirmekte tek başına elverişli olması gerekir<sup>107</sup>.

---

<sup>102</sup> Bayraktar, 1045; Yılmaz, Ç., 195; Tezcan, Erdem & Önok, 579.

<sup>103</sup> Yılmaz, Ç., 196; Tezcan, Erdem & Önok, 579; Bayraktar, 1040.

<sup>104</sup> Akbulut, 283; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 25; Özgenç, 179; Artuk, Gökçen, 272; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 215.

<sup>105</sup> Toroslu, N., Toroslu, H. (2019). *Ceza Hukuku Genel Kısım* (25. Bs), Savaş Yayınevi, 147.

<sup>106</sup> Artuk, Gökçen, 341; Koca, Üzülmüş, 118; Centel, Zafer & Çakmut, 268.

<sup>107</sup> Artuk, Gökçen, 344; Koca, Üzülmüş, 115.

Teori, doktrinde faillerin cezalandırılmasında yetersiz kalınacağı ve netice meydana getiren hareketleri daraltacağı düşüncesiyle eleştirilmiştir<sup>108</sup>.

Karma uygunluk teorisi, hareket ile nedensellik bağına objektif ve sübjektif olarak iki aşamalı şekilde inceleme altına almaktadır. Objektif inceleme yapılırken somut olaya göre karar verilir<sup>109</sup>. Somut olaya geri dönülerek meydana gelen neticenin somut olaydaki maddi hareketle yerine getirilmesi hayatın olağan akışına uygun olup olmadığına bakılıp tespit edilir. Yani objektif değerlendirmede sadece somut olay sonucunda ortaya çıkan netice yine somut olayda meydana getirilen hareketin sonucunda oluştuğu ve hareketin neticeyi meydana getirmeye elverişli olup olmadığı tespit edilir<sup>110</sup>. İkinci olarak sübjektif değerlendirme yapılır. Sübjektif değerlendirmede somut olayın özelliklerinden daha çok failerin kişisel yeterlilikleri değerlendirme altına alınır. Yani failin, kişisel yeterliliği ve tecrübesi dikkate alınır. Yargılama kapsamında objektif ve sübjektif olan her iki değerlendirme de birbirlerine uygun olması durumunda cezai sorumluluk hükümlerine gidilir<sup>111</sup>. Objektif ve sübjektif değerlendirmeler birbirlerine uygun olmaması durumunda cezai sorumluluk için failin üçüncü kişilerin öngörebileceği neticeleri öngörememesi ve öngörmemesinde kusurlu hareketinin olmaması durumunda yine cezai olarak sorumluluğu ortadan kalkar<sup>112</sup>. Herkes tarafından öngörülebilecek neticeleri öngörmemesi

---

<sup>108</sup> Centel, Zafer & Çakmut, 268; Artuk, Gökçen, 344; Koca, Üzülmüş, 115.

<sup>109</sup> Centel, Zafer & Çakmut, 268; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 237; Yılmaz, Ç., 158.

<sup>110</sup> Erdoğan, 76; Yılmaz, Ç., 158; Narter, (Sorumluluk), 365.

<sup>111</sup> Yargıtay 16. C.D. (2017, 14 Temmuz). E. 2017/1443, K. 2017/4758; “Türk Ceza Hukuku uygulamasında kabul edilen ve uygun illiyet teorisini esas alan “karma uygunluk teorisi” ne göre; neticenin isnat edilebilirliği bakımından, nedensellik bağı gerekli fakat yeterli değildir. Neticenin sanığa isnat edilebilmesi için eyleminin, neticeyi meydana getirmeye uygun ve elverişli olmasının yanında, meydana gelen neticenin faille objektif olarak isnat edilebilmesi gerekir. Objektif isnadiyetten bahsedebilmek için netice, “failin eseri olmalıdır.” Objektif isnadiyette, hareketin yapıldığı koşullara gidilir ve o anki somut koşullara göre üçüncü kişinin bilgi ve tecrübesine göre gerçekleştirilen hareketin söz konusu neticeyi oluşturmaya elverişli olup olmadığı belirlenir. Sübjektif olarak ise failin kişisel bilgisi ve tecrübesi araştırılır. Her iki değerlendirme uyumlu ise hem nedensellik bağı hem de kusurluluk meselesi çözülmüş olacaktır. Objektif değerlendirmeyle sübjektif tasavvur birbiriyle uyumlu değil ise, eğer fail objektif olarak öngörülmemiş bir neticeyi öngörmüşse nedenselliğin varlığı kabul edilecek, objektif olarak öngörülen husus sanık tarafından öngörülmemiş hareketle netice arasındaki öngörmeme durumunda sanığın kusuru mevcut ise fail neticeden sorumlu kabul edilecek, aksi halde neticenin tahmininde sanığın kusuru yoksa cezalandırma söz konusu olmayacaktır.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10/01/2022.

<sup>112</sup> Yılmaz, Ç., 158; Erdoğan, 76; Narter, (Sorumluluk), 365.



veya öngörememesinde kendi kusurlu hareketinin bulunması tespit edilmesi hâlinde cezai olarak sorumluluğu ortadan kalkmaz<sup>113</sup>.

#### 4.4.5. Hukuka Aykırılık

Ceza Hukuku'na göre failin eyleminin cezalandırılması için hukuka aykırı olarak meydana gelmesi gerekir. Failin eyleminin hukuka uygun olması yani hukuka uygunluk sebeplerinin bulunması hâlinde meydana getirilen eylem cezalandırılmaz.

Taksirli yaralama ve öldürme, kasten yaralama ve öldürme ve iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarında maddi ve manevi unsurların birlikte yerine getirilerek hukuken kınanacak eylem meydana getirilmesi durumunda işveren vekilinin cezai olarak sorumluluğu doğar. Hukuken kınanmayan yani hukuka uygun olan ve hukuka uygunluk sebeplerinin bulunduğu fiillerden dolayı faile ceza verilmez<sup>114</sup>.

#### 4.4.6. Hukuka Uygunluk Sebepleri

Hukuka uygunluk hâlleri TCK'nin ikinci bölümünde hüküm altına alınmıştır. Anılan hükümler, 24, 25, ve 26. maddeleridir.

5237 sayılı TCK madde 24'te kanun hükmü ve amirin emri düzenlenmiştir. TCK madde 24/1'de kanun hükmünü yerine getiren kişiye ceza verilmeyeceği düzenlenmiştir. Kanun hükmü ifadesi geniş anlamda değerlendirilmesi gerekir<sup>115</sup>. Kanun hükmü ifadesinde âdeta hukuk kuralı olarak tüm maddi mevzuatın hükümleri akla gelmelidir.

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin özel kanun çıkartılmış olup ilgililere ve sorumlulara kanun maddeleri kapsamında yükümlülükler getirilmiştir<sup>116</sup>. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı ilgililere kanuni sorumluluklar yüklediğinden kanun hükmünün uygulanması hukuka uygunluk sebebini meydana getirmez. TCK madde 24/1 kapsamında kalan hukuka uygunluk sebebi olan kanun hükmünün yerine

---

<sup>113</sup> Koca, Üzülmaz, 121; Yılmaz, Ç., 158; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Memişoğlu, Çınar, 48.

<sup>114</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Memişoğlu, Çınar, 48.

<sup>115</sup> Erdoğan, 78; Koca, Üzülmaz, 254; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 286.

<sup>116</sup> Centel, Zafer & Çakmut, 288; Koca, Üzülmaz, 249; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 297.

getirilmesi iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğa bir etkisi bulunmaz<sup>117</sup>.

TCK m. 24/2, 3 ve 4. hükümlerinde yetkili amirin emrinin yerine getirilmesi bir başka hukuka uygunluk sebebi olarak sayılmıştır. Hükme göre yetkili amirin emrinin görev gereği yerine getirmesi zorunlu olan kişinin yerine getirmesi hâlinde emri yerine getiren kişiye ceza verilmeyeceği düzenlenmiştir. Devam eden hükümlerde konusu suç olan emrin yerine getirilmesi durumunda hem emri veren hem de emri yerine getirenin cezai olarak sorumlu olacağı ve emrin hukuka uygunluğunun denetlenmesinin bulunmadığı durumlarda cezai olarak sadece emri verenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

Amirin emri kamu hukuku mevzuatına göre çalışan işçiler açısından uygulama alanı bulur. Çalışmada özel hukuk mevzuatına tabi eylem ve işlemler inceleme altına alınması sebebiyle anılan hukuka uygunluk sebebi de iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğa etki etmez<sup>118</sup>.

TCK madde 25'te meşru savunma ve zorunluluk hâli hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir. TCK madde 25/1'de kişinin kendisine veya bir başkasına karşı meydana gelme olasılığı yüksek olan, gerçekleşen ve tekrar gerçekleşecek olan eylem ve eylemleri durdurmak için işlediği fiilinden dolayı ceza verilmeyeceği bu eylemin meşru müdafaa ve meşru savunma kapsamında kalacağı düzenlenmiştir.

Meşru müdafaa veya meşru savunma kapsamında yapılan eylemler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yükümlülüklerini yerine getirmemek için kullanılması düşünülemez. Dolayısıyla işveren vekilinin cezai sorumluluğunda hukuka uygunluk sebeplerinden meşru savunma hâli uygulama alanı bulmaz<sup>119</sup>.

TCK madde 25/2'de kişinin kendisine veya başka kişiye gelecek ağır tehlikeyi bertaraf etmek için tehlikenin ağırlığıyla orantılı olmak üzere yapılan eylemlerde de cezai sorumluluk uygulanmaz.

---

<sup>117</sup> Erdoğan, 78; Yılmaz, Ç., 158; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Aydın, 464.

<sup>118</sup> Yılmaz, Ç., 158; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Aydın, 464; Erdoğan, 78.

<sup>119</sup> Erdoğan, 79; Aydın, 465; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Yılmaz, Ç., 158.

Zorunluluk hâlinde de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlal edilmesi düşünülemez. İş kazası meslek hastalığında birden gelişen olaylarda zaruret hâli kapsamında oluşan eylemler meydana gelebileceği düşünülebilir<sup>120</sup>.

TCK madde 26'da hakkın kullanılması ve ilgilinin rızası hüküm altına alınmıştır. TCK madde 26/1'de hakkını kullanan faile ceza verilmez denmektedir. Bu hukuka uygunluk sebebi işveren vekili açısından uygulama alanı bulmaz<sup>121</sup>.

TCK madde 26/2'de kişinin üzerinde mutlak olarak tasarruf edeceği hakkına ilişkin açıkladığı rızaya binaen işlenen fiilden cezai olarak sorumluluğu doğmayacağı hüküm altına alınmıştır. İşçilere iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine göre tanınan haklar, kanunen belirlendiği için mutlak olarak tasarruf edebileceği haklardan değildir. Bundan dolayı işveren vekillerine karşı işçiler, kendilerine iş sağlığı güvenliği hükümlerinin uygulanmamasına rıza gösteremez<sup>122</sup>. İşçinin rıza göstermesinin kanunen anlamının olmayacağından işveren vekilinin işçi tarafından verilen rızaya dayalı olarak yerine getirdiği veya getirmediği eylem ve işlemlerden sorumluluğu devam eder.

#### **4.5. Cezai Sorumluluk Oluşturan Suçların Manevi Unsurları**

##### **4.5.1. Kast**

Ceza Hukuku açısından faillerin kınanması gereken eylemleri suçların manevi unsurunu oluşturan kast ve taksir olmak üzere ikiye ayrılır. Kast failin eylemlerinin meydana getireceği neticeleri bilmeleri ve hareketlerini de neticenin meydana gelmesi için yerine getirmeyi istemeleridir. Kast, tam kast ve olası kast olarak ikiye ayrılır.

##### **4.5.1.1. Kast ve Olası Kast Kavramı**

Kast veya tam kast failin eylemlerinin sonucunda meydana gelecek neticeyi öngörmeleri ve öngörülen neticenin meydana gelmesi için yerine getirdiği eylemleri istemeleridir. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasının unsurlarında dıştan gelen istenmeyen bir

---

<sup>120</sup> Erdoğan, 79; Yılmaz, Ç., 158; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28.

<sup>121</sup> Yılmaz, Ç., 158; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Erdoğan, 80.

<sup>122</sup> Erdoğan, 80; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 28; Yılmaz, Ç., 158.

olayın varlığı bulunur. Bundan dolayıdır ki işveren ve işveren vekillerinin eylemlerinin kasten öldürme ve yaralama suçlarını oluşturacağı düşünülemez. Ancak burada tazminat hukuku anlamında sorumlulukları devam eder. Bu duruma ek olarak her ne kadar bireysel iş hukuku anlamında işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zararın kasten ortaya çıkartılması düşünülemez ise de sosyal güvenlik hukuku kapsamında işveren ve işveren vekillerinin iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı kasten sorumlulukları bulunur.

Olası kast, TCK madde 21/2’de düzenlenmiştir. Buna göre tam kasttan farklı olarak olası kastta, failin eylemi sonucunda meydana gelecek neticeyi bilmesi ve neticenin meydana gelmesi için eylemini âdeta olursa olsun şeklinde düşünerek yerine getirmesi durumunda ortaya çıkar. Olası kastta fail amaçladığı neticenin yanında diğer neticelerinde meydana gelmesini istemesi sonucunda oluşur<sup>123</sup>. Tam kast ve olası kastta failin neticenin meydana gelmesini doğrudan hedefleme amaç ve saikleri vardır. Olası kast ile işlenen eylemlerde, fail, neticeyi öngörüp istemesi ve neticenin meydana gelmesi için ortaya çıkarttığı eylemin başka netice meydana getirmesini kabullenir<sup>124</sup>. Yani fail eylemi sonucunda oluşacak neticenin gerçekleşmesinin olası olarak görmesi fakat eyleminin sonucunda öngörülen neticenin gerçekleşmemesi için ellerinden gelen çabayı göstermeyerek meydana gelmesini olursa olsun şeklinde düşünmeleri sonucu oluşur<sup>125</sup>. Örneğin failin hasmı olduğu kişiyi yolda otomobil ile aynı arabada yanında başka biri ile giderken üzerine ateş açması durumunda fail hasmının yanında bulunan kişiye karşı olası kastla cezai sorumluluğu doğar. Olası kastın amaçlandığı her somut olaya göre farklı değerlendirilir. Somut olaylarda bakılacak olan husus neticedir<sup>126</sup>.

---

<sup>123</sup> Erdoğan, 164; Centel, Zafer & Çakmut, 352; Özgenç, 261.

<sup>124</sup> Koca, Üzülmmez, 156; Erdoğan, 164; Centel, Zafer & Çakmut, 352.

<sup>125</sup> Özgenç, 261; Koca, Üzülmmez, 156; Erdoğan, 164.

<sup>126</sup> Yargıtay C.G.K. (1985, 3 Haziran). E. 1985/83, K. 1985/330; “Failin, kasten hareket etmiş sayılabilmesi için, tipe uygun hareketi önceden düşünüp öngörmüş, zihninde, canlandırmış olması gerekir. Kastla taksirin ayrıldığı en esaslı nokta bundan ibarettir. Fail, neticeyi de düşünmüş ve öngörmüş olmalıdır. Bu netice icra suçlarında ve ihmal suretiyle icra suçlarında, Kanunun yasakladığı neticedir. İhmal suçlarında ise, failin gerçekleştirmek istemediği ve fakat Kanun tarafından gerçekleştirilmesi emredilen neticedir. Fakat, düşünme ve öngörme, kısaca bilme ve isteme demek değildir. Bu itibarla, kastın bulunduğu kabul edilebilmesi için bilmenin tespitinden sonra, ikinci bir inceleme daha yapmak ve istemenin de buna eklenip eklenmediğini araştırmak gerekir (irade unsuru). Failin hareketinden, maksadının dışında kalan ikinci derecede neticeler de doğabilir ve bunların da irade unsuruna girip girmediği, fail tarafından istenip istenmediği meselesini çözümlemek gerekir. Bu mesele hakkında varılacak sonuç, sözü geçen neticelerden dolayı failin kastla mı, yoksa taksirle mi, sorumlu tutulacağı belirlenmesine yol açacağı için büyük önem taşır. Neticelerden hiçbiri istememişse, kastın düşünme ve öngörme unsuru ile, irade unsuru arasında ayrılık bulunur, daha

#### 4.5.1.2. Olası Kast ile Bilinçli Taksirin Ayrımı

Olası kast ile bilinçli taksir birbirlerine çok yakın iki manevi unsurdur. Adi taksir ve bilinçli taksir çalışmanın sonraki bölümünde incelenecek olup bu kısımda sadece kavramsal olarak kıyaslama yapmak için kısaca tanımlanacak olursa bilinçli taksir, failin eyleminin meydana getirmesinden sonraki neticeyi öngörmesi ancak neticenin meydana gelmesini eylemini meydana getirirken istememesidir. Yani bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmekte olup eylemini bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim, ustalık ve neticeyi ortaya çıkartmayacak düşüncesiyle hareketini meydana getirmesi gerekir. Bunun haricinde meydana getirilen eylemlerde olası kastın varlığı kabul edilir. Yani bilinçli taksir ile olası kast kavramları arasındaki fark failde neticeyi meydana getirmedeki istemedir. Yani neticenin fail tarafından istenip istenmemesi noktasındadır<sup>127</sup>.

---

*doğrusu bu iki unsur arasında uygunluk bulunmaz. Ancak, ikinci derecede neticeler, maksadı oluşturan asıl neticenin gerçekleşmesi bakımından zorunlu nitelikte iseler, failin bu ikinci derecede neticeleri de istediği, iradesinin bunları da kapsamına aldığı kabul edilmek gerekir. Ne gibi zorunlu neticeler gerçekleşmişse, yalnız onların faille yüklenmesi uygun olur. Belirli olmayan kast ancak netice ile belirlenir. Bu gibi halleri kesinlik öngörmesinden çıkarıp, ihtimal veya imkân öngörmesine sokmak yerinde bir davranış olmaz. Mesela; bir uçurumdan kaya parçasını kalabalığın üzerine fırlatan kimse, bu hareketinden birkaç kişinin öleceğini veya kesin olarak yaralanabileceğini kesin olarak öngörmüştür, fakat belirli bir kişinin ölmesine veya yaralanmasına yönelmiş olup da maksadını oluşturan iradenin dışında kalan zorunlu neticeler ancak gerçekleştikleri takdirde ve ölçüde faille yüklenir; bu nedenle fail asıl hedef tuttuğu kimseye bir zarar vermemişse, kastının konusuna göre, onu öldürmeye veya yaralamaya tam teşebbüs etmiş sayılır. Buna karşılık maksadın dışında kalan zorunlu neticelerden hiçbiri gerçekleşmemiş, mesela kaya parçası boşa gitmiş, ya da sadece hedef tutulan kişiye isabet etmiş ise, zorunlu neticeler bakımından belirli olmayan kasta ilişkin kurallar uygulanacağından, fail gerçekleşmiş olmayan bu zorunlu neticelerden sorumlu tutulamaz. Nihayet zorunlu neticeler gerçekleşmiş ise, gerçekleştikleri ölçüde fail bunları kasten meydana getirmiş sayılır. Yani hedeften başka kimseler yaralanmışsa, fail kasten müessir fiilden, ölmüşlerse kasten adam öldürmeden dolayı cezalandırılır. Bazı hallerde, neticeler fail tarafından öngörülmüş olmakla beraber, fail bunların gerçekleşmesini istememiş, hatta bunun gerçekleşmeyeceği umudu ile, ya da gerçekleşeceği korku ve kuşkusunu içinde hareket etmiş olabilir. Sirkte bir partnerine bıçak atan atraksiyon artisti, hedefini vurabileceğini düşünür, fakat bu neticeyi asla istemez. Hatta bütün dikkat ve becerisini bu neticenin gerçekleşmemesi için kullanır. Bir arkadaşını saldırıdan kurtarmak için saldırıda bulunana ateş eden kimse, saldırganın çok yakınında bulunması nedeniyle arkadaşını vuracağını öngörmüş olabilir. Fakat kurşunun arkadaşına isabet etmeyeceği umudu ile ateş eder, fakat yine de arkadaşını vurmuş olabilir. Bütün bu hallerde kastın iki unsuru arasındaki ayrılık büsbütün belirlemektir. Düşünme ve öngörme varsa da irade yoktur. Failin gerçekleştirmek için harekete geçmiş olduğu netice, onun maksadını teşkil eder. Saik ise sanığı harekete geçiren etken olup psikik olgunun irade aşamasını ilgilendirir. Saik olaydan olaya değişir; her kişiye özgü özellik gösterir. Saikler prensip itibarıyla, hukukun dışında kalırlar. Sosyal ilişkilerin ve dışı vurmuş hareketlerin disiplini olan hukuk, ceza normunun ihlaline etki yapmadıkça, failin zihni ve ruhi durumu ile uğraşmaz. Kötü bir adam iyi bir saikle, iyi bir insan pek kötü ve anti-sosyal bir saikle hareket etmiş olabilir. Bir suç işlendiği zaman, failin öngörü ve irade ile hareket etmiş olması yeter. Bu iradesini şu veya bu şekilde kullanmak hususunda etkin olan saiklere Kanun değer vermişse, mesele yoktur.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 16/01/2022.*

<sup>127</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 23 Eylül). E. 2014/1-314, K. 2014/389; “5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 21. maddesinin ikinci fıkrasında; “öngörmesine rağmen, fiili işlemesi” şeklinde tanımlanıp başkaca ayırıcı

Yargıtay bazı hareketlerde bilinçli taksir ile olası kastı ayırt edecek temel unsurun isteme çizgisi olduğunu ancak bu farkın her somut olaya göre incelenmesi gerektiğini ve bunun verilecek kararlar ile belirlenip sabit hâle gelecek bir unsur olmadığını belirtmiştir. Faile kanunen veya başkaca hâller sonucunda yüklenen yükümlülüklerine uygun davranmamaları sonucundan meydana gelen neticeden dolayı olası kast ile sorumlu olacaklarını da belirtmiştir<sup>128</sup>.

#### 4.5.1.3. Kusurluluğu Etkileyen Hâller

##### a. Mücbir Sebep

Mücbir sebep altına olan fail aslında istedikleri davranışları yerine getirmez. Neticeyi öngörmüş olmaları veya olmamaları bu hususta bir önem kazanmaz. Önemli olan failin eylemini meydana getirirken iradesi ile değil zorlayıcı nedenler altında meydana getirmesidir. Zorlayıcı nedenler doğal olaylar ile olabileceği gibi bir başka insan hareketiyle de ortaya çıkabilir<sup>129</sup>.

---

*unsura yer verilmeyen olası kast ile aynı Kanununun 22. maddesinin üçüncü fıkrasında; "öngördüğü neticeyi istememesine karşın neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır" biçiminde tanımlanan bilinçli taksirin karıştırılacağı hususu öğretide dile getirilmiş, Kanun koyucu da madde metninde yer vermediği "kabullenme" ölçüsünü aynı maddenin gerekçesinde; "olası kast halinde suçun Kanuni tanımında yer alan unsurlardan birinin somut olayda gerçekleşeceği öngörülmesine rağmen, kişi fiili işlemektedir, diğer bir deyişle, fail unsurların meydana gelmesini kabullenmektedir" şeklinde açıklamak suretiyle, olası kastı bilinçli taksirden ayıracak kıstası ortaya koymuştur. Kast, olası kast, taksir ve bilinçli taksir arasındaki ilişkiyi kısaca özetlemek gerekirse; gerçekleşmesi muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi ve istenmesi halinde doğrudan kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmek suretiyle sonucun meydana gelmesinin engellenemediği ahvalde bilinçli taksir, öngörülebilir neticenin objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülmediği hallerde ise basit taksir söz konusu olacaktır. Olası kast ile bilinçli taksir arasındaki ayırıcı ölçüleri ise yargısal kararlar ve öğretideki görüşlerden yararlanmak suretiyle şu şekilde belirlemek mümkündür: Gerek olası kast gerekse bilinçli taksirde netice fail tarafından öngörülmektedir. Bilinçli taksirde, öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceği ümit edilmekte, olası kastta ise bu netice fail tarafından göze alınmakta ve kabullenilmektedir. Olası kastta fail öngördüğü neticenin meydana gelmesini kabullenerek, sonucun meydana gelmemesi için herhangi bir önlem almazken, bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmesine rağmen, şansa veya başka etkenlere, hatta kendi bilgi veya becerisine güvenerek öngörülen sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir. Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 07.06.2011 gün ve 54-120 ile 06.07.2010 gün ve 51- 162 sayılı kararlarında da bu hususlar vurgulanmıştır." Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 16/01/2022.*

<sup>128</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 1 Mart). E. 2012/11165, K. 2013/4980, (Erdoğan), 167.

<sup>129</sup> Akbulut, 658; Centel, Zafer & Çakmut, 405; Erdoğan, 176.

Çalışma açısından işveren vekilinin zorlayıcı neden altına kalarak kendi görev ve yetki alanı içerisindeki işçiye karşı iş sağlığı güvenliği mevzuatındaki yükümlülüğü bulunması ve zorlayıcı sebeplerle altına kalmasında dahi kanundan doğan yükümlülüklerle aykırı davranmasının düşünülmemeyeceği için iş kazası ve meslek hastalığında zorlayıcı neden ve mücbir sebep altına kalma uygulama alanı bulmaz<sup>130</sup>. Ancak her somut olay yine kendi içerisinde değerlendirilir.

#### b. Cebir, Şiddet ve Tehdit

Cebir, şiddet ve tehdit faile maddi veya manevi olarak iradesinin değiştirilmesi ve yöneltmesi için fesada uğratılması durumunda ortaya çıkar. İşveren vekilinin kendi görev ve yetki alanı içinde yükümlülüklerine uymaması için tehdit edildiği olayın uygulamada düşünülmesi zordur<sup>131</sup>.

#### c. Haksız Tahrik

Kendisine yapılan haksız eylemden dolayı failin, buna karşı hiddet ve şiddetli elem altında eylemde bulunması durumlarında haksız tahrik hükümlerinden yararlanarak cezalarında indirim uygulanır.

İşveren vekilinin haksız tahrik altında kalarak kendisine yüklenen yükümlülüklerle uygun davranmaması çalışma konusu açısından düşünülemez<sup>132</sup>. Öyle ki doktrinde taksirli suçlar açısından haksız tahrik hükümlerinin uygulanması kabul edilmez<sup>133</sup>. Haksız tahrikin kasten işlenen suçlarda uygulanması ve kasten ortaya çıkan suçlarında bireysel iş hukuk açısından iş kazası hükümlerinin uygulanmasını engellediği düşünülürse haksız tahrik çalışma konusu açısından hüküm ve sonuç doğurmaz<sup>134</sup>.

---

<sup>130</sup> Erdoğan, 176; Centel, Zafer & Çakmut, 405; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 515.

<sup>131</sup> Erdoğan, 177; Akbulut, 676; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 515.

<sup>132</sup> Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 515; Akbulut, 678; Erdoğan, 178.

<sup>133</sup> Akbulut, 679; Erdoğan, 178; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 515.

<sup>134</sup> Erdoğan, 178; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 515; Akbulut, 680.

#### d. Hata

5237 sayılı TCK madde 30/4'e göre hukuki olarak fail meydana getirdiği eylemin suç olduğunu bilmemesi ve kaçınılmaz hataya düşmesi durumunda hatasından yararlanır<sup>135</sup>. Yine TCK madde 30/1'e göre fail işlediği eylemin suçun maddi unsurlarına uymadığını düşünmesi durumunda hatasından yararlanır.

Gerek madde 30/1'e gerekse madde 30/4'e göre işveren vekilinin hataya düştüğünün kabul edilmesi güç olur. Ancak kusurluluğu etkileyen hâller açısından iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında ortaya çıkabilme olasılığı en yüksek hâl hata hâlidir<sup>136</sup>.

#### 4.5.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kastın Görünümü

Sosyal güvenlik hukuku bakımında işveren vekilinin tam kast hâlinde iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin sorumluluğu bulunur. Ancak bireysel iş hukukuna göre işveren vekilinin kasten sorumluluklarına gidilmez. TCK madde 117 kapsamında İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali kasten işlenebilen bir suç olduğundan dolayı işveren vekilinin tam kast ile işçilere karşı sorumluluğu oluşur<sup>137</sup>. İşveren vekilinin sosyal güvenlik hukukuna göre kasten sorumlulukları ortaya çıkar<sup>138</sup>. TCK madde 117 kapsamında İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali suçu, işveren vekili tarafından olası kast ile de işlenir<sup>139</sup>.

İşveren vekili kanunen kendisine bırakılan yükümlülüklerine uygun davranmayarak işçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı neticeyi öngörmeleri ancak bunu âdeta “ölürse ölsün” şekline düşünerek hareket etmeleri hayatın olağan akışında uygun olmadığından bu durumlarla istisnai şekilde karşılaşılacağı düşünülmez. İşveren vekilinin eyleminin deneyim, bilgi, tecrübe, yetenekleriyle neticeyi istemediğini kanıtlar şeklinde eylem meydana getirdiğinin tespit edilemediği hâllerde olası kast ile hareket ettikleri kabul edilerek sorumlulukları ortaya çıkar<sup>140</sup>. İşveren vekili kendisine gelen uyarılara rağmen işçiler açısından iş sağlığı güvenliği hükümlerine uygun önlemler alınmadan çalışmaya

<sup>135</sup> Akbulut, 694; Erdoğan, 177; Tezcan, Erdem & Önok, 581; Özdemir, 615.

<sup>136</sup> Özdemir, 615; Erdoğan, 177; Tezcan, Erdem & Önok, 581; Akbulut, 695.

<sup>137</sup> Yılmaz, Ç., 197; Bayraktar, 1043; Tezcan, Erdem & Önok, 581.

<sup>138</sup> Özdemir, 615; Erdoğan, 178; Tezcan, Erdem & Önok, 581; Akın, 219.

<sup>139</sup> Yılmaz, Ç., 197; Bayraktar, 1043; Tezcan, Erdem & Önok, 581.

<sup>140</sup> Akın, 219; Akbulut, 694; Erdoğan, 177; Yılmaz, Ç., 197; Bayraktar, 1043; Özdemir, 615.



devam ettirilmesi durumunda olası kast hükümleri uygulama alanı bulur. Yani işveren vekilinin meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığında işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zararların ortaya çıkmayacağına bilgisi, tecrübesi, yetenekleri ile ilişkin güven duyulması bulunmadığı durumlarda bilinçli taksir ile işçiye karşı sorumluluğu bulunur<sup>141</sup>. Ancak işveren kendisine gelen uyarılara ve bilgilendirmelere rağmen işin yürütüm koşullarında iş sağlığı güvenliği hükümlerine uygun hareket etmemesi durumunda olası kast ile sorumluluğu ortaya çıkar.

#### 4.5.3. Taksir

5237 sayılı TCK madde 22’de taksir ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. Kanun maddesinde açıkça bir suçun taksirli olarak işlenebileceğinin belirtilmesi hâlinde eylemlerin taksir ile cezalandırılabilmesi hüküm altına alınmıştır. TCK madde 22 hükmünün devamında taksir, failin dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranmayarak neticenin meydana geleceğinin öngörülmeden ve hareket sonucunda ortaya çıkacak

---

<sup>141</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 14 Kasım). E. 2012/21104, K. 2013/25712; “Tüm açıklamalar çerçevesinde: dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak(havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırılmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, olursa olsun düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması, Sonuç: Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK’un 321. maddesi gereğince sonuç cezanın süresi itibarıyla sanıkların kazanılmış hakkı saklı tutularak isteme uygun olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, Erişim Tarihi: 16/01/2022.

neticenin istenmeyerek hareket edilmesi olarak tanımlamıştır. Anılan maddenin devam fıkrasında bilinçli taksir hüküm altına alınmıştır.

Kanun hükmüne göre taksir, faillerin, tanımlanan suçun hukuka aykırı olan failini meydana getirmeleri ancak meydana getirdiği eylem sonunda oluşacak neticenin öngörülmemiş olması veya öngörülse bile neticenin meydana gelmeyeceği düşüncesiyle hareket etmeleri şeklinde belirlenir<sup>142</sup>.

#### 4.5.3.1. Basit ve Bilinçli Taksir Kavramı

Basit taksir, fail öngörülebilir bir neticeyi öngörmeden ve eylemden sonra neticenin ortaya çıkmasının istenilmediği eylem sonucunda meydana gelir. İradî hareket öngörülebilir neticeyi meydana getirmesi durumunda anlam bulur. Maddî olayda öngörülebilir neticenin bulunmamasında basit taksir uygulanmayacak olup Ceza Hukukuna göre bu duruma uygun eylemler kaza ve tesadüf kapsamında kalır.

Bilinçli taksir, failin öngörülebilir neticeyi öngörerek ancak neticenin meydana gelmesinin istemeyerek yerine getirdiği eylemler sonucunda oluşur. Bilinçli taksirde iradî ancak neticenin meydana gelmesi istenmeyen hareketin olayda bulunması gerekir. Neticenin meydana gelmemesi için fail, yetenek, bilgi, tecrübe ve buna benzer hareketler ile fiillini gerçekleştirmesi gerekir. Bu husus bilinçli taksir ile olası kastı birbirinden ayıran özellik olarak karşımıza çıkar.

Sonuç olarak basit taksir ile kaza ve tesadüf hâllerini birbirlerinden ayıran husus, meydana gelecek neticenin öngörülebilir olup olmadığına ilişkindir. Eğer netice öngörülebilir olması durumunda öngörülmeden ve istenmeden eylem yapılması sonucunda basit taksir uygulama alanı bulur. Netice öngörülebilir olmaması durumunda fail tarafından yerine getirilen eylem kaza ve tesadüf kapsamında kalarak cezai sorumluluk ortadan kalkar. Basit taksir ile bilinçli taksir arasında yapılacak olan ayırım, öngörülebilir neticenin öngörülüp öngörülmediğine ilişkindir<sup>143</sup>. Basit taksir de

---

<sup>142</sup> Artuk, Gökçen, 428; Erdoğan, 138; Koca, Üzülmüş, 166; Yılmaz, Ç., 174; Centel, Zafer & Çakmut, 374; Toroslu, Toroslu, 233.

<sup>143</sup> Yargıtay C.G.K. (2012, 3 Temmuz). E. 2011/9-499, K. 2012/271; “Suçun manevî unsurlarından biri olan taksir, istisnai bir kusurluluk şekli olup, failin taksirli bir eylemden ötürü cezalandırılabilmesi için mutlaka yasada o eylemin taksirle işlenmesi halinde yaptırım uygulanacağına dair açık bir düzenleme bulunması gerekir. Taksirli suçlarda, eylemin iradî olması ve neticenin de öngörülebilir olması gerekir. Ancak, neticenin öngörülebilir olması mutlak surette gerekmekte ise de, failin neticeyi öngörmesi şartı

öngörülebilir netice öngörülmeden eylem meydana gelir. Bilinçli taksir, öngörülebilir netice öngörülerek eylem kişinin deneyim, bilgi, tecrübe, yetenekleriyle neticenin meydana gelmesinin istenmeyerek yerine getirilmesiyle oluşur. Bilinçli taksir ile basit taksirin ortak unsuru neticenin ortaya çıkmasının istenmeyerek hareketin meydana getirilmesidir. Olası kast ile bilinçli taksir arasında isteme çizgisi farklılıktır. Olası kast ile bilinçli taksirin ortak özelliği öngörülebilir neticenin ortaya çıkacağıının öngörülerek iradi hareketin meydana getirilmesidir<sup>144</sup>. Bilinçli taksirde fail, neticenin meydana gelmesini istememektedir. Bilinçli taksirde meydana gelen eylemlerde yeteneklerine, tecrübelerine, bilgilerine veya buna benzer hareketlere güvenen failin neticenin meydana gelmeyeceğine ilişkin güven duygusu baskın olur<sup>145</sup>. Ancak olası kastta böyle bir durum söz konusu olmayıp neticenin ortaya çıkması adete “olursa olsun” şeklinde düşünülerek eylem meydana getirilir<sup>146</sup>.

İşveren vekilinin taksirli sorumluluğuna yol açacak suç türleri sadece öldürme ve yaralama suçlarıdır. İş ve çalışma hürriyetinin ihlali sadece kasten islenen suç olmasından dolayı taksire ilişkin değerlendirmeler öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin olup bu suçlar açısından hüküm ve sonuç doğurur.

---

*yoktur. Fail, öngörülebilir bir neticeyi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı nedeniyle öngörmediği halde de taksirli suçtan sorumlu tutulur. Failin öngörülebilir neticeyi öngördüğü hallerde ise kusurunun bilinçli taksire dayalı olduğu kabul edilmektedir. Ancak her iki halde de bu öngörülen neticenin istenmemesi gerekir. Neticenin bilinmesi ve istenmesi halinde doğrudan kast, neticenin gerçekleşme olasılığının öngörülmesi ve gerçekleşmesine kayıtsız kalınması halinde ise olası kasttan söz edilir. Buna göre taksirli sorumluluktan söz edilebilmesi için, suçun taksirle işlenebilen suçlardan olduğuna dair yasal bir düzenleme bulunması, eylemin iradi olması, sonucun istenmemesi ancak öngörülebilir olması, eylem ile sonuç arasında illiyet bağının bulunması koşullarının olayda birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Failin iradi bir eylemi gerçekleştirirken, öngörülmesi mümkün olan sonucu öngörmesi, ancak istememesine rağmen bu sonucun gerçekleşmemesi yönünde gerekli özeni göstermeden iradi eylemini sürdürmesi halinde, kusurunun bilinçli taksire dayalı olduğunu kabul etmek gerekir. Sonucun öngörülebilirliğini belirleyen ölçütler ise, failin sosyal ve kültürel durumu, eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi, taksire konu olan eyleme ilişkin tecrübeleri, varsayılan tecrübe düzeyi, yeterli düzeyde yasal uyarılar, uymak zorunda olduğu kurallar ve kişisel özellikleri gibi hususlardır. Sonucun sadece genel olarak öngörülebilir olması taksirin varlığı için yeterli olup, sonucun bütün ayrıntılarıyla fail tarafından öngörülmesine gerek bulunmamaktadır.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 16/01/2022.*

<sup>144</sup> Artuk, Gökçen, 435; Akbulut, 494; Erdoğan, 151.

<sup>145</sup> Akbulut, 492; İçel, 154; Centel, Zafer & Çakmut, 374; Erdoğan, 151.

<sup>146</sup> Akbulut, 458; Erdoğan, 151; İçel, 154; Artuk, Gökçen, 435.

#### 4.5.3.2. Taksirli Eylemin Unsurları

##### a. Taksirli Eylemin Cezalandırılacağına İlişkin Kanun Hükmü Bulunması

Taksirli işlenen eylem, kasten işlenen eyleme göre istisnai olduğu için fail tarafından taksirli eylem sonucunda netice meydana geldiği zaman cezalandırılacaklarına ilişkin kanun hükmü bulunması gerekir<sup>147</sup>.

Öldürme ve yaralama suçlarına ilişkin kanun hükümlerinde taksirli olarak işlenebileceği belirlenmiştir. Ancak iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu açısından taksirli davranışların cezalandırılacağına ilişkin hüküm bulunmamasından dolayı anılan suçta taksirli sorumluluk bulunmaz. Sadece öldürme ve yaralama suçlarında taksirli sorumluluk ortaya çıkar<sup>148</sup>.

##### b. Dikkat ve Özen Yükümlülüğüne Aykırı Eylemin Bulunması

Dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilmesi taksirin diğer unsurunu oluşturur. Dikkat ve özen yükümlülüğü, failin üçüncü kişilere karşı zararlandırıcı neticeyi ortaya çıkartmasını önleme ödevidir. Uyulması gereken kurallar yazılı hukuk normları olabileceği gibi yazısız hukuk normları olabilir. Yazılı hukuk normları sadece Ceza Hukuku mevzuatını oluşturmaz<sup>149</sup>. Tüm hukuk mevzuatıyla beraber yetkili kişi veya kamu ve özel kurumlar tarafında çıkartılan emir, talimat, genelge, tüzük, sirküler, yönetmelikler ve benzeri hukuku işlemlerdir<sup>150</sup>. Yazısız hukuk normları, toplumsal veya bireysel ortak deneyim sonucu ortaya çıkan kurallardır. Aynı sektörde faaliyet gösteren kişi veya kurumların ortak uygulamaları sonucu ortaya çıkan kurallar da yazısız hukuk kuralları arasına girmektedir<sup>151</sup>. İşveren vekilinin görev ve yetki alanı genişleyip işçi üstündeki emir ve talimatının gücünün artmış olması hâlinde görev ve yetkisi daha az olan diğer işveren vekiline göre dikkat ve özen yükümlülüğü fazladır<sup>152</sup>.

<sup>147</sup> Dönmezer, Erman, 511; Artuk, Gökçen, 445.

<sup>148</sup> Erdoğan, 139; Yılmaz, Ç., 176; Akbulut, 495.

<sup>149</sup> Koca, Üzülmöz, 183; Erdoğan, 140; Akbulut, 495.

<sup>150</sup> Dönmezer, Erman, 511; Artuk, Gökçen, 445; Erdoğan, 140; İçel, 139.

<sup>151</sup> Artuk, Gökçen, 437; Koca, Üzülmöz, 183; Erdoğan, 140; Akbulut, 495.

<sup>152</sup> Erdoğan, 140; Toroslu, Toroslu, 235; İçel, 139.

İş kazası ve meslek hastalığında işveren vekilinin dikkat ve özen yükümlülüğünün oranı tespit edilirken işyeri ve işletmenin faaliyet gösterdiği alanın tehlike derecesine dikkat edilir. Daha tehlikeli işyeri ve işletmelerde gerek işverenin gerekse de işveren vekilinin işçiye karşı dikkat ve özen yükümlülüğü daha az tehlikeli işyeri ve işletmelerde bulunan işveren ve işveren vekilinden daha fazladır<sup>153</sup>. İşveren ve işveren vekilinin daha tehlikeli işyeri ve işletmede bulunması cezai sorumlulukta farklılık barındırmaz<sup>154</sup>. Tehlikeli işyeri ve işletmelerde bulunmaları dolayısıyla işveren ve işveren vekili, işçiye karşı dikkat ve özen yükümlülük şartları daha az tehlikeli işyeri ve işletmedeki işveren vekilinin dikkat ve özen yükümlülüğüne göre daha ağırdır<sup>155</sup>.

### c. Öngörülebilir Neticenin Bulunması

Failin hareketi sonucunda meydana gelebilecek neticeyi öngörebilmesi gerekir. Somut olayda neticenin öngörülebilir olmamasında dikkat ve özen yükümlülüğü ortadan kalkar. Aynı zamanda ortaya çıkan netice ceza hukuku anlamında kaza ve tesadüf kavramı kapsamında değerlendirilir. Buna göre failin eylemi cezalandırılmaz. Öngörülebilirlik unsuru objektif olarak sorumluluk hâlini de ortadan kaldırır. Taksir ile kaza ve tesadüf hükümlerini birbirinden ayıran fark öngörülebilir neticenin bulunup bulunmamağı noktasındadır<sup>156</sup>. Öngörülebilir neticenin bulunması basit taksir ile bilinçli taksir açısından ortak unsurdur.

---

<sup>153</sup> İçel, 145; Erdoğan, 141; Centel, Zafer & Çakmut, 381.

<sup>154</sup> İçel, 146; Dönmezer, Erman, 512; Akbulut, 496.

<sup>155</sup> Yargıtay C.G.K. (2000, 16 Mart). E. 2000/9-104, K. 2000/110; “Öte yandan, olayın teknik yönü gözetildiğinde yukarıda ikinci itiraz nedeni ele alınırken açıklanan bilirkişi raporlarında, birbirleriyle tutarlı şekilde bildirildiği üzere istasyonda gerek kurulurken gerekse işletmeye açıldıktan sonra teknik yönden birçok eksiklik bulunduğu gibi, iş güvenliği mevzuatı yönünden de yeterli önlem alınmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki son bilirkişi kurulu Yerel Mahkemenin verdiği yetki doğrultusunda ilgili belediyenin belgeleri üzerinde inceleme yapmak suretiyle istasyona ait projenin ve ruhsatın bulunmadığı hususunu tespit ederek raporunda bildirmiştir. Olayın meydana geldiği akaryakıt istasyonu Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük kapsamında olup, bu tüzükte yer alan hükümlerin gereği yerine getirilmeden istasyonun projesiz ve ruhsatsız olarak işletmesinin yapılmasından sorumlu olan sanığın, emir ve nizamlara aykırı davrandığı, bu taksirli hareketi ile olayın meydana gelmesinde sorumlu olduğu, eylemi ile sonuç arasında uygun nedensellik bağı bulunduğu açıktır. Bu nedenle Yerel Mahkemenin ve Özel Dairenin kabulü yerinde olduğundan, sanık yönünden nedensellik bağı bulunmadığına ilişkin itirazın da reddine karar verilmelidir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 17/01/2022.

<sup>156</sup> İçel, 146; Koca, Üzülmez, 192; Erdoğan, 141; Centel, Zafer & Çakmut, 381.

İş kazası ve meslek hastalığı bakımından işyeri ve işletmede çalışan işçinin, alınması gereken önlemler ve yerine getirilmeyen yükümlülükler sonrasında yaralanacağı veya öleceği öngörülebilir neticedir. Diğer şartlarında bulunması sonrasında ilgili işveren ve işveren vekili cezai sorumluluğu doğar<sup>157</sup>. Öngörülebilirlik unsurunun objektif ve sübjektif değerlendirme yapılarak tespiti noktasında doktrinde görüş ayrılığı vardır<sup>158</sup>. Objektif değerlendirme yapılması durumunda somut olayda aynı koşullarda normal bir insanın öngörme derecesine bakılır. Sübjektif değerlendirme yapılması durumunda somut olayda failin kendisine ait özellikler dikkate alınarak öngörme derecesine tespit edilir<sup>159</sup>. Yargıtay, somut olaylarda sübjektif değerlendirme yapılmasının daha doğru olacağına karar vermiştir<sup>160</sup>.

#### d. İradi Eylemin Bulunması

Suçun taksirli olarak işlenmesi için aranan diğer unsur fail tarafından eylemin iradi şekilde meydana getirilmesidir. Fail tarafından meydana getirilen eylem, icrai olabileceği gibi ihmali de olabilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşacak netice genellikle ihmali şekilde yükümlülüklerin ihlali olarak gerçekleşir. Uygulamada genellikle bedensel ve ruhsal zararlandırıcı neticeyi meydana getiren eylem ihmali davranış şeklinde ortaya çıkar. Ancak buna rağmen işçide bedensel ve ruhsal zararlandırıcı neticenin meydana gelmesindeki eylem icrai olarak da meydana gelebilir<sup>161</sup>.

---

<sup>157</sup> Dönmezer, Erman, 517; Erdoğan, 142; Toroslu, Toroslu, 237.

<sup>158</sup> Centel, Zafer & Çakmut, 379; Yılmaz, Ç., 180; Erdoğan, 143.

<sup>159</sup> Artuk, Gökçen, 447; İçel, 147; Koca, Üzülmöz, 206; Özbek, Doğan & Bacaksız & Tepe, 501.

<sup>160</sup> Yargıtay C.G.K. (2004, 11 Mayıs). E. 2004/2-97, K. 002004/115; “Öngörülebilir olanağının belirlenmesinde nasıl bir ölçüt uygulanacağı hususu uygulama ve öğretide tartışılmış, failin kişisel niteliklerini göz önünde bulunduran sübjektif görüş eğilim kazanmıştır. Bu görüşe göre failin görgüsü, sosyal seviyesi, yaşam tecrübesi, bedeni ve akli hali, zeka düzeyi gibi hususlar öngörme olanağının belirlenmesinde nazara alınacaktır. Somut olayda, sanık 21 yaşında, dört yıldır gayri resmi evli, okuma yazma dahi bilmeyen ve kırsal kesimde yaşayan bir ev kadınıdır. Sanığın ekonomik ve sosyal durumu, kişisel gelişim düzeyi, yaşı, öğrenim görmemiş olması ve yaşadığı çevrenin koşulları dikkate alındığında, çocuğunu sevip onunla oynayıp şakalaşırken havaya atıp tuttuğu sırada ve hareketli oldukları bir anda meydana gelen olayda açıklanan kıstaslar gereği neticenin öngörülebilir olmaması nedeniyle sanığa atfi mümkün bir kusur bulunmadığından, atılı suçun manevi unsuru oluşmamıştır. Bu itibarla, yerel mahkemenin önceki mahkumiyet hükmünde direnmeye ilişkin kararı isabetsiz olup bozulmasına karar verilmelidir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18/01/2022.

<sup>161</sup> Centel, Zafer & Çakmut, 380; Erdoğan, 144; Dönmezer, Erman, 517.

#### e. Neticenin Meydana Gelmesini İstemeyen İradenin Bulunması

Taksirli suçun oluşması için gereken diğer unsur, failin iradesinin neticenin meydana gelmesinin istenmemesi yönünde olması gerekir<sup>162</sup>. Fail, neticeyi öngörmüş ancak eylem sonucunda neticenin meydana gelmesini istememesi durumunda taksirli sorumluluk ortaya çıkar<sup>163</sup>. Taksirli suçlarda neticenin meydana gelmesinin fail tarafından istenmemesi unsur olmasından dolayı teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulmaz.

Neticenin meydana gelmesinin istenmemesi taksirli suçları kasten işlenen suçlardan ayıran en büyük özelliktir. Neticenin meydana gelmesinin istenmemesi basit ve bilinçli taksiri, tam ve olası kasttan ayıran unsurdur. Basit taksir ile bilinçli taksirin ortak özelliği neticenin öngörülebilir olmasıdır. Netice öngörülebilir olmadığı durumlarda failin cezai sorumluluğu bulunmaz. Netice öngörülebilir olmaması sonucunda failin eylemi Ceza Hukuku'na göre kaza ve tesadüf kavramını ortaya çıkarır.

#### f. Eylem ile Netice Arasında Nedensellik Bağının Bulunması

Taksirli suçların oluşması için gereken son unsur, hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunmasıdır. Nedensellik bağı etkileyen hâller, üçüncü kişinin ve mağdurun kusurlu hareketidir. İlliyet bağı kesen veya kaldıran sebeplerin varlığında işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığının oluşmasında taksirli davranışının hangi kapsamda kalacağı her somut olaya göre ayrıca değerlendirilir<sup>164</sup>.

Failin taksirli eyleminin mağdurun veya üçüncü kişinin kusurlu hareketiyle birleşmeyen durumlarda failin hareketi ile oluşan netice arasında nedensellik bağı var olur<sup>165</sup>. Oluşan netice failin kusurlu hareketi sonucunda meydana gelmiş ve mağdur veya üçüncü kişinin neticenin oluşmasında kusurlu hareketi bulunmuyorsa neticeden sadece fail sorumlu olur. Örneğin yüksek ses çıkartan makinaların çalıştığı işyeri ve işletmelerde çalışan işçiye hiçbir güvenlik tedbiri ve gerekli aracı sağlamayan işveren vekilinin yanında yüksek sesli makineyi çalıştıran işçinin kusurunun bulunmamasıdır.

---

<sup>162</sup> Artuk, Gökçen, 447; İçel, 148; Akbulut, 500.

<sup>163</sup> İçel, s. 148; Artuk, Gökçen, 448; Akbulut, 501.

<sup>164</sup> Akbulut, 501; Artuk, Gökçen, 448; Erdoğan, 145.

<sup>165</sup> Artuk, Gökçen, 448; İçel, 148; Erdoğan, 145.

Üçüncü kişinin veya mağdurun kusurlu hareketi sonucunda neticenin meydana geldiği maddi olaylarda kusurlu eylem meydana getiren herkes kendi kusurlu eylemiyle cezai sorumlu olur. Failin taksirli şekilde meydana getirdiği eylem sonucunda netice meydana gelmiş ancak neticenin meydana gelmesinde mağdurun ve üçüncü kişinin de kusuru olmasında fail açısından nedensellik bağı kesilmez<sup>166</sup>. Yani somut olayda neticenin oluşmasında failin kusurlu hareketi ile mağdur veya üçüncü kişinin kusurlu hareketi birlikte bulunmasında neticeyi oluşturan eylemde bulunan herkes kendi kusurlu eyleminden doğan neticeden cezai sorumluluğu doğar<sup>167</sup>.

Üçüncü kişi veya mağdurun ağır kusurlu eylemi sonucunda neticenin meydana geldiği somut olaylarda failin cezai sorumluluğu ortadan kalkar. Failin ortada kusurlu hareketi

---

<sup>166</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 18 Kasım). E. 2013/12-38, K. 2014/493; “Sanığın pazarlama, satış ve limana gelen gemilere malın düzenli şekilde yüklenmesini sağlamadan sorumlu olduğu Ç.. İnşaat Nakliyat San. ve Tic. Ltd. Şti'nde forklift operatörü olarak çalışan ölen H.'in, suç tarihinde saat 16.00-24.00 arasında görevli iken fazladan çalışmaya kaldığı, Kanuni çalışma süresini geçecek şekilde işyerinde bulunduğu, yorgun düşüp uykusuz kaldığından saat 06.30 sıralarında depo girişinde bir çuvalı üzerine örtterek uyuduğu, çimento getiren ve kullandığı tır aracını geri geri manevra yaptırarak depoya girmeye çalışan inceleme dışı diğer sanık H.'in kullandığı araçla ezilmesi sonucu kaldırıldığı hastanede hayatını kaybettiği olayda, şirket yetkilisi olan sanığın işçi olan ölene Kanuni süreyi geçecek şekilde mesai yaptırması, mesaiye kalan işçilerin dinlenebilmeleri açısından uygun bir yer temin etmemesi, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlememesi, araçların gerekli önlemler alınmak suretiyle depoya girmesi hususunda yeterli denetim ve gözetim faaliyetlerinde bulunmaması şeklindeki kusurlu eylemlerinin, ölen H. ve tır şoförü H.'in dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketleri ile birleşmesi sonucunda ölüm neticesinin meydana geldiği, ölen ile hakkındaki mahkumiyet hükmü kesinleşen tır şoförü H.'in kusurlu davranışlarının sanığın hareketi ile netice arasında nedensellik bağı kesmediği gibi adı geçenlerin kusurlu hareketleri ile birlikte ölüm neticesinin meydana gelmesinde etkili olduğu anlaşıldığından, taksirle ölüme neden olma suçunun sabit olduğu kabul edilmelidir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.

<sup>167</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 26 Şubat). E. 2013/12874, K. 2014/4795; “Kubilay Kimya ve Boya San. ve Tic. Ltd. Şti'nin boya bölümünde işçi olarak çalışan ölenin, olay günü saat 17:45 sularında fabrikanın hammadde deposunun raf şeklinde kullanılan asma katından hammadde almak isterken 3 metre yükseklikten zemine düşerek yaralanması ve akabinde kaldırıldığı hastanede tedavi görürken, olaydan bir hafta sonra yüksekte düşmeyle husulü mümkün künt kafa travması ve beyin kanaması sonucu yaşamını kaybetmesiyle sonuçlanan olayda; soruşturma aşamasında dosyanın tevdi edildiği iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen 02/01/2009 tarihli bilirkişi heyeti raporunda; boya hammaddelerinin depolandığı ikinci katın (batar kat) boşluğa bakan bölümünde korkuluk veya duvar olmaması, tehlikeli alanı mevcut olan depoya görevliden başkasının girmesini engelleyecek bir önlem alınmaması, yeterli hammaddenin iş başlangıcında üretim yerine indirilmemesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınmaması, araç ve gereçlerin noksansız olarak bulundurulmaması, işçilerin karşı karşıya bulunduğu mesleki riskler konusunda bilgilendirilmemesi, ölenin ustasına veya sorumlulara haber vermeden boya hammaddesi deposuna çıkarak malzeme almaya çalışması ve çalışmalar esnasında gerekli denetim ve gözetimin yapılmaması nedeniyle; ölenin müterafik kusuru yanında işletme müdürü sanık Ö. G., boya bölüm sorumlusu sanık R. E. ve boya bölüm ustası sanık N. S.'nin kusurlu olduklarının belirtilmesi; mahkemece dosyanın tevdi edildiği iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen 04.06.2010 tarihli 3 kişilik bilirkişi heyeti raporunun da aynı doğrultuda olması ve sanıklara kusur izafe etmesi, anılan raporların oluşa uygun olması, karşısında sanıkların atılı suçtan mahkûmiyetleri yerine soyut gerekçelerle yazılı şekilde beraatlerine karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.



bulunmaması veya mağdurun ve üçüncü kişilerin ağır kusurlu eylemleri sonucunda neticenin meydana gelmişse hareket ile netice arasındaki nedensellik bağı kesilip ortadan kalkar<sup>168</sup>. Bunun sonucunda fail tarafından meydana gelen eylem sonucu cezai sorumluluk yükletilmez.

Sonuç olarak fail taksirli hareketinde sadece kendisinin kusuru bulunması sonucunda netice meydana gelmesi durumunda hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunduğu karine olarak kabul edilir. Failin kusurlu hareketi ile beraber üçüncü kişinin veya mağdurun da kusurlu hareketinin bulunması hâllerinde artık neticeyi meydana getiren eylemden herkes kusuru oranında sorumlu olur. Üçüncü kişi veya mağdurun kusurlu hareketinin bulunması failin hareketi ile neticenin arasında nedensellik bağı kesmez. Neticenin meydana gelmesinde mağdurun veya üçüncü kişinin ağır kusurunun bulunmasında failin cezai sorumluluğu ortadan kalkar. Failin hareketi ile netice arasında nedensellik bağı ortadan kalkar.

#### 4.5.3.3. Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezadan İndirim Yapılması Gereken Hâlin İşveren Vekili Açısından Değerlendirilmesi

Failin meydana getirdiği eylem sonucunda neticenin faile ceza verilmesini engelleyecek hâlde bulunması durumunda şahsi cezasızlık sebepleri ortaya çıkar. Şahsi cezasızlık sebepleri, suçun kanuni tanımındaki maddi ve manevi unsurlar dışında kalan, suçun işlendiği esnada objektif olarak maddi olayda mevcut olan ve failin cezalandırılmasını

---

<sup>168</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 29 Ocak). E. 2014/7750, K. 2015/1532; “*Limited Şirketinin, 1 Şubat 2011- 30 Aralık 2011 tarihleri arasında geçerli olmak üzere, ....Belediyesi ile 123 park ve yeşil alanın bakım, temizlik ve sulama işini taşeron olarak üstlendiği, sanık ...'ın müdür olarak, temyize gelmeyen diğer sanık ...'nın ise satın alma ve personel müdürü olarak çalıştığı şirkette, işçi olarak çalışan katılanın olay günü park içerisinde düşerek 3. derece kemik kırığı olacak şekilde yaralandığı olayla, ilgili olarak hükmün gerekçesinde mahkemece "olayın katılanın parktaki ağaçları budadığı sırada iş kazasının meydana geldiği ve sanıkların kusurlu olduğu" kabul edilmiş ise de, katılanın mahkemedeki beyanında "bahçedeki temizlik işlerini yapıyordum, bir kısım çam ağaçlarını budadım, daha sonra budamış olduğum bu ağaçların biraz yukarısında bulunan yürüyüş yolundaki bira şişelerini temizlemek istedim, buraya doğru yöneldiğim sırada bilmediğim bir şeye ayağımın dolandığını fark ettim ve daha sonra hızlı bir şekilde aşağı doğru koşmaya başladım, bu sırada orada bulunan bordür taşlarına çarptım, istinat duvarından aşağı düştüm" şeklindeki anlatımı karşısında mağdurun kendi kusuru ile yaralandığı anlaşılacakla, olay nedeniyle kimseye kusur zıfede edilemeyeceği dikkate alınarak sanığın beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup, sanık müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebeplerden dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme aykırı olarak BOZULMASINA, 29/01/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi." Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.*

engelleyen kişisel sebeplerdir. Yani şahsi cezasızlık sebepleri, failin neticeyi meydana getiren eyleminden dolayı cezalandırılmasını engelleyen kişisel özellikleri, ilişkileri ve kendisinde belli bir durumun bulunmasıdır. Cezada indirim yapılmasını gerektiren sebepler, suçun işlenmesinden sonra failde ortaya çıkan hâllerdir. Fail işlediği suçtan dolayı pişmanlık gösterir eylemde bulunması hâlinde belirlenecek sonuç cezadan indirim uygulanır<sup>169</sup>. Failin şahsi cezasızlık sebepleri varlığı hâlinde cezalandırılmıyor oluşu işlediği eylemin TCK hükümlerine göre suç olmaktan çıkmasını ifade etmez. Failin işlediği eylem hâlen Ceza Hukuku bakımından suç teşkil etmektedir. Suçun işlenmesinden önce failde şahsi cezasızlık sebebinin varlığı halinde faile ceza verilmez. Şahsi cezasızlık sebeplerinin varlığı failin şahsında suçun işlenmesinden önce olması gerekir. Ancak cezadan indirim yapılması gereken hâllerde failin suç oluşturan eyleminden sonra kendisinde bulunması gerekir.

5237 sayılı TCK m. 22/6 hükmü; *“Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir hâlinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.”* şeklindedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayan işçi, fail işveren vekilinin üst veya alt soyunda olması gerekir. İşçinin bedensel ve ruhsal zarara uğraması fail işveren vekiline ceza verilmesini engelleyecek derecede mağduriyet meydana getirmesi durumunda artık işveren vekiline ceza verilmez. Yargıtay amca, dayı, yeğen, enişte, hala ve teyze gibi akrabalık ilişkilerini ceza verilmesini ortadan kaldıracak derecede ağır mağduriyetin yol açacağına ilişkin karine kabul etmemiştir. Ancak dede, nene, torun, anne, baba, çocuk, evlatlık gibi akrabalık durumlarını mağduriyete yol açacak derecede yakınlık olarak kabul etmiştir<sup>170</sup>. Yaşanan her somut olayda fail tarafından zarara uğrayan işçinin faile ceza verilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olup olmadığı değerlendirilmesi gerekir. Failin ceza verilmesini engelleyecek derecede bulunan akrabasıyla diğer işçinin ölmesi veya yaralanması hâlinde şahsi cezasızlık sebebi bulunmaz. Bu gibi durumlarda fail cezalandırılırken şahsi cezasızlık sebebinden yararlanamaz<sup>171</sup>.

---

<sup>169</sup> Yılmaz, Ç., 180; Artuk, Gökçen, 450; Erdoğan, 149.

<sup>170</sup> Artuk, Gökçen, 450; Erdoğan, 149; Yılmaz, Ç., 180.

<sup>171</sup> Erdoğan, 150; Artuk, Gökçen, 450.

#### 4.5.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Taksirin Görünümü

İş kazası ve meslek hastalığında basit taksirli sorumluluk öngörülebilir bir neticenin öngörülmemeyerek meydana gelmesi sonucunda ortaya çıkar. Örneğin iş sağlığı güvenliği yükümlülükleri genel olarak yerine getirilmesi ancak daha detaylı olan risklerin öngörülmemesi ve güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucunda meydana gelen kaza ve hastalık hâlleri işveren vekilinin taksirli sorumluluğuna yol açar.

Yargıtay işçilerin tehlikeli iş yürütürken bazı davranışların yerine getirilmesi için uyarılmaları ancak talimata uygun davranmayarak işin yürütümüne devam edilmesi sonucunda bedensel ve ruhsal zarara uğramalarından dolayı işveren vekilinin basit taksirli sorumluluğunun bulunacağına karar vermiştir<sup>172</sup>. İşveren vekilinin taksirli sorumluluğunda işçinin ağır kusurlu eylemi sonucunda neticenin meydana gelmesinde işveren vekilinin sorumluluğu ortadan kalkar. Eğer işçinin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusurunun bulunması durumunda nedensellik bağı ortadan kalkar. İşçinin kusurunun tali olması durumunda nedensellik bağı ortadan kalkmayacağı için fail işveren vekilinin sorumluluğu devam eder<sup>173</sup>. Bir diğer kararda yargıtay işçinin kıdeminin fail

<sup>172</sup> Yargıtay 12. C.D. (2012, 13 Mart). E. 2012/9561, K. 2012/6894, (Erdoğan), 159.

<sup>173</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 3 Aralık). E. 2014/2778, K. 2014/24524; “Olay günü, sanığın yetkilisi ve sahibi olduğu madeni yağ üretimi yapan fabrikada yaklaşık üç yıldır dolun işçisi olarak çalışmakta olan ...'ın mola esnasında, üretim bölümünde bulunan ve madeni yağların karıştırılarak imalatının yapıldığı boş haldeki ancak içinde yağ kalıntıları bulunan madeni yağ kazanına düşürdüğü bir eşyasını almak için üst bölümdeki kiltsiz kapağı açıp kazara girdiği ancak içerde biriken metan gazından etkilenerek dışarı çıkamadığının farkedilmesi üzerine, ustabaşı konumundaki ...'un kazanın içindeki işçiyi çıkartmak için malzeme aramaya başlayıp hemen itfaiyeye haber verdikleri, aynı fabrikada kısa süre önce çalışmaya başlayan ve kazana ilk giren ...'in de akrabası olan ...'ın, ...'i kurtarmak için kendisinin de kazana girdiği ancak gazlardan etkilenerek geri çıkamadığı, peşlerinden ustabaşı olan ...'ın da onları kurtarmak için kazana girip onun da gazdan etkilenmesi üzerine, olay günü üretim bölümünde madeni yağ kazanı montajı işinde çalışan başka firma işçisi ...'ın da arkadaşlarının engellemesine rağmen kurtarmak için kazana girdiği ancak onun da çıkamaması üzerine, montaj işinde çalışan ...'nın gelen itfaiye görevlilerinden temin ettiği oksijen tüpü ve solunum maskesi ile kazana girerek işçileri kazandan çıkartmayı başardığı ancak çıkartılan bu dört işçinin metan gazı intoksikasyonu ve ilgili komplikasyonları neticesi ölümleri ile sonuçlanan olayda; aşamalarda alınan bilirkişi raporlarında işyeri sahibi ve yetkilisi olan sanığa asli kusur atfedildiği, sanığa kusur atfeden bilirkişi raporlarında yeterli iş sağlığı ve güvenliği eğitimin verilmemesinden bahsedilse de, bu hususun kusur atfinedeki sebeplerden sadece biri olduğu, sanığın sunmuş olduğu eğitim kayıtlarının genel olarak yangın söndürme eğitim ve tatbikatına ilişkin olduğu, iş sağlığı ve güvenliği- genel risk değerlendirmesi ve acil eylem plan eğitimlerine ise işçilerden sadece ...'ın katıldığından anlaşıldığı gibi, bu eksikliğin yanında ayrıca gaz bulunan ortamın havalandırılmasının yeterince sağlanmadığı, boş haldeki kazanların temizliğine dikkat edilmediği, giriş kapağının kilit sisteminin yetersiz olduğu, verilen talimatların uygulanıp uygulanmadığı hususunda yeterli denetim mekanizması kurulmadığı, tehlike arzeden işyerinde acil koruyucu ve müdahale ekipmanları bulundurulmadığının anlaşılması karşısında tebliğnamedeki 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, sanığın, kusura, ceza miktarına, eksik incelemeye ve hapis cezasının

işveren vekilinin cezasının belirlenmesinde önemli olduğu ifade etmiştir<sup>174</sup>. Yargıtay işçinin belli bir zaman çalışmasının ve deneyiminin bulunması gibi somut olaylarda uğradığı bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde işveren vekilinin basit taksirli sorumluluğuna karar vermiştir<sup>175</sup>. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, gece bekçisi olarak çalışan işçinin mesai saatleri içerisinde korkuluklardan düşerek ölmesi sonucunda oluşan neticede işveren ve işveren vekilinin basit taksirli sorumluluklarına karar vermiştir<sup>176</sup>.

Yargıtay kararları dikkate alındığı zaman basit taksir ile alakadar her somut olaya uygulanacak karine teşkil eden kriter belirlenmemiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarında işveren vekilinin basit taksirli sorumluluklarına ilişkin verilen kararlar<sup>177</sup> bir bütün olarak değerlendirildiğinde işçinin kusurlu hareketinin bulunduğu hâllerde işveren vekilinin basit taksirli sorumluluğunun meydana geldiği tespit edilmiştir. Ancak her somut olay kendine göre ayrı değerlendirmeye tabi tutulması gerekir.

İş kazası ve meslek hastalığında işveren vekilinin iş sağlığı ve yükümlülüklerine uygun davranmaması sonucunda işçilerin başlarına ölüm ve yaralama neticeli olayın geleceğini öngörmesi ancak neticenin ortaya çıkmayacağına ilişkin inancı olması durumunda bilinçli

---

*adli para cezasına çevrilmesi gerektiğine; katılan ...'ın kusura ve ceza miktarına; katılanlar vekilinin ise bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu, takdiri indirim uygulanması gerektiğine ve ceza miktarına ilişkin sair temyiz itirazlarının reddine,*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.

<sup>174</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 14 Ocak). E. 2014/8008, K. 2015/3369; “1-Oluşa ve dosya kapsamına göre, sanığın üretim müdürü olduğu sucuk fabrikasında, yaklaşık 6 yıldır çalışmakta olan deneyimli işçi mağdurun, sucuk dolum makinesinde çalışırken sol el işaret ve baş parmaklarını makineye kaptırarak yaralanması şeklinde gerçekleşen olayda bilinçli taksirin koşullarının oluşmadığı gözetilmeden hükmolunan cezada TCK'nın 22/3 maddesi gereğince arttırım yapılmak suretiyle sanığa fazla ceza tayini,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.

<sup>175</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 28 Nisan). E. 2014/8390, K. 2014/10170, Yargıtay 12. C.D. (2015, 14 Ocak). E.2014/3069, K. 2015/317, (Erdoğan), 161.

<sup>176</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 27 Mayıs). E. 2012/1529, K. 2014/283; “29.09.2006 tarihinde, gece bekçisi olarak çalıştığı inşaatın birinci katından aşağı düşerek yaralanan katılanın olaydan yaklaşık bir yıl sonra 12.09.2007 tarihinde Siirt C. Başsavcılığı aracılığıyla şikâyette bulunması üzerine başlatılan soruşturma sonucunda sanık hakkında TCK'nun 89/1 ve 89/2-b-son maddeleri uyarınca cezalandırılması talebiyle kamu davası açıldığı, bilinçli taksirle hareket etmediği anlaşılan sanığın eyleminin sevk maddelerine uygun şekilde takibi şikâyete bağlı taksirle yaralama suçunu oluşturduğu, katılanın altı aylık yasal süre içerisinde şikâyette bulunmadığı, süresinden sonra yaptığı şikâyetin hukuki sonuç doğurmayacağı anlaşıldığından yerel mahkemece sanık hakkındaki kamu davasının düşmesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 19/01/2022.

<sup>177</sup> Erdoğan, 163; Yılmaz, Ç., 183; Özdemir, 607.

taksir hükümlerine göre cezai sorumlulukları doğar. Ancak işveren vekilinin kendisinde bulunan iradesinin tespiti zor olacağından somut olayın gerçekleşmesindeki etkenlere dikkat edilmesi gerekir. İşveren vekilinin bilinçli taksir kapsamında sorumluluğunun bulunması için sadece iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi bile kabul edilir. Şöyle ki, İşveren vekilinin iş sağlığı güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonrasında işçinin yaralanması ve ölmesi neticesinin meydana gelmesinde ölüm ve yaralamayı meydana getiren neticenin ortaya çıkacağı işveren vekili tarafından öngörüldüğü anlamına gelir<sup>178</sup>. Ancak bu husus doktrinde aksi görüşte olanlarca işveren vekilinin sadece iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini yerine getirmemesi sonucunda işçinin ölmesi ve yaralanmasını öngörebildiğini kabul etmenin mantıksız olacağını ifade ederek genel kabule aykırı görüş sunmuşlardır<sup>179</sup>.

Yargıtay, meslek dalında ortak kabul edilmiş genel kurallara aykırı hareket edilmesi gibi durumlarda işveren vekili için bilinçli taksir hükümlerinin uygulama alanı bulacağına dair karar vermiştir<sup>180</sup>. Karar, yanıcı maddelerin bulunduğu işyerinde iş sağlığı güvenliği yükümlülüklerine uygun davranılmaması sonucunda ortaya çıkan yangın sonucunda dört işçinin ölmesi ile sonuçlanan olayda işveren vekilinin gerekli önlemleri almamasından dolayı bilinçli taksir hükümlerine göre sorumluluğunun doğacağı yönündedir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının uyarıları sonucunda işveren vekilinin gerekli işlemleri yaparak önlemleri almadığı somut olaylarda sorumluluğunun bilinçli taksir<sup>181</sup> kapsamında olacaktır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları tarafından yapılan uyarılar yazılı olabileceği gibi sözlü de olabilir. Uyarıların sözlü veya yazılı olmasının bir farkı yoktur. İşçinin bedensel ve ruhsal zarar görmemesi için yapılan uyarının dikkate alınmadan eksikliğin giderilmemesinde neticenin meydana geleceğinin öngörülebilir olduğu kabul edilerek işveren vekilinin bilinçli taksir anlamında sorumluluğu doğar<sup>182</sup>.

---

<sup>178</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 421; Narter, (Sorumluluk), 277.

<sup>179</sup> Özdemir, 607; Akın, 218; Yılmaz, Ç., 183.

<sup>180</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 28 Şubat). E. 2012/32712, K. 2013/7911, (Narter), (Sorumluluk), 276-277.

<sup>181</sup> Özdemir, 608; Erdoğan, 154; Yılmaz, Ç., 184.

<sup>182</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 8 Temmuz). E. 2014/10287, K. 2014/16814; “İşyerindeki elektrik tesisatının eksik ve yetersiz olduğu, elektrik tesisatında ve elektrik motoru ile çalışan metal gövdeli makinaların elektrik izolasyonunun bozulmuş, elektrik motoru ile akuple çalışan madeni gövdeli makinalarda muhtemel elektrik kaçağı riskine karşı alınması gerekli sıfırlama, gövde topraklaması, kaçak akım rölesi konması gibi emniyet tedbirlerinin alınmadığı, sanıkların savunmalarında var olduğu belirtilen topraklamanın yeterli koruma sağlayamayacak şekilde direncinin muhtemelen yükselmiş olmasından

İşveren vekilinin işçinin yaralanma veya ölmesi ile sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarında neticenin meydana gelmesini istemediğini belirtmesi bilinçli taksir ile sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşveren vekili, bilinçli taksir hükümleri ile sorumlu olmaktan kurtulması için somut olayda kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi ile beraber neticenin meydana gelmesini istemediğini ispat edecek haklı davranışları da yerine getirmesi gerekir<sup>183</sup>.

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun, işveren vekilinin hangi durumda bilinçli taksir hangi durumda olası kast hükümlerine göre cezai olarak sorumluluklarının doğacağına ilişkin belirleyici kararı bulunur<sup>184</sup>. Ancak söz konusu kararda bilinçli taksir ile olası kastın birbirinden ayrılma unsurunun tam olarak ne şekilde gerçekleşeceğine dair herhangi bir belirleme yapılmamıştır. Her somut olay kendi özelinde değerlendirilecek olup şans, tecrübesizlik, bilgisizlik veya olayın sonucunda neticenin meydana gelmeyeceğine dair

---

*dolayı işlevini yerine getiremediği, daha önceden de işyerinde elektrik kaçağı sebebiyle çalışanların hafif nitelikli elektrik çarpmasına maruz kaldıkları, sanık Mustafa ile torna atölyesinde usta ve sorumlu olarak çalışan sanık Cengiz'in elektrik tesisatındaki aksaklıkları bildikleri, olay günü elektrik kaçağı sebebiyle başka bir çalışanı elektrik çarpması üzerine elektrik ustası F. K.'nun çağırıldığı, elektrik ustasının yaptığı kontrolde özellikle sanık Cengiz tarafından torna lambasının bağlı olduğu kablonun fişinin kesilip, 1-2 metre kablo eklenerek 220 voltluk prize takılı olduğunun tespit edildiği, tanığın elektrik kaçağının tamir edilmesi gerektiğini, şartellerin kapatılarak onarım bitinceye kadar çalışma yapılmaması gerektiğini söylediği, ustanın gerekli malzemeleri almak amacıyla olay yerinden ayrıldığı, ancak buna rağmen sanıkların işyerinde çalışmayı durdurmadıkları, akabinde de mağdurun belirtilen şekilde elektrik çarpmasına maruz kalarak yaralanması ile sonuçlanan olayda; sanıkların taksirli eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunun, hukuki durumlarının buna göre takdir ve tayini gerektiğinin gözetilmemesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 20/01/2022.*

<sup>183</sup> Akın, 218; Erdoğan, 155; Yılmaz, Ç., 186; Özdemir, 608.

<sup>184</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 13 Temmuz). E. 2013/12-676, K. 2014/252; “Tüm bu Kanuni düzenlemelere göre, taksirle bir kişinin ölümüne neden olma suçu açısından temel cezanın belirlenmesinde; failin kusurunun değerlendirilmesinin zorunlu olduğu sonucuna varılmaktadır. Bununla birlikte, suçun işleniş biçimi ile suçun işlendiği zaman ve yerin, kusurun belirlenmesi sırasında suç konusunun önem ve değeri ile meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığının da dikkate alınacağına şüphe bulunmamaktadır. Her ne kadar Kanun koyucu, taksirli suçlar açısından 765 sayılı TCK’nda yer alan ve matematiksel kusur hesabına dayalı cezalandırma sisteminden vazgeçmiş ise de, 5237 sayılı TCK uygulamasında da alt ve üst sınır arasındaki cezanın meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı ile suç konusunun değeri de gözetilerek, fakat ağırlıklı olarak kusura göre belirlenmesi hakkaniyete ve Kanuna uygun olacaktır. Bunun dışında, cezanın Kanunda yer alan objektif ölçütler terk edilerek, tamamen sübjektif olan hak ve nesafet gereğince tayin edilebileceğinin kabul edilmesi halinde ise, kişilere göre değişkenlik gösterecek olan adaletsiz uygulamalar ortaya çıkabilecektir. Diğer taraftan, yargılamayı gerçekleştiren hâkimin, bilirkişilerin belirledikleri kusur oranları ile bağlı olmadığı, aksine bilirkişilerin yapacakları teknik belirlemeler çerçevesinde failin kusurunun ne olduğunun ve bu kusurun cezanın belirlenmesinde ne derece etkin olacağına, her olayın özelliklerine göre ve Kanuni gerekçelerle belirlenmesi gerektiği, ayrıca vurgulanması gereken önemli bir husustur. Yine bir diğer önemli husus da, olayın kabul şeklini belirleme görevinin hâkime ait olduğudur. Bilirkişi bu hususta ortaya koyacağı teknik veriler ile hâkime yardımcı olacak ve tarafların taksirli davranışlarının ve kusur durumlarının nelerden ibaret olduğunu gösterecektir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/01/2022.

güvenin bulunduğu ve işveren vekilinde oluşan güveninde tespit edilmesi sonucunda işveren vekilinin bilinçli taksir ile hareket ettiği kabul edilir<sup>185</sup>. Eğer netice öngörülmesine rağmen meydana gelmesinin istenmeden icrai veya ihmali hareket meydana getirdiğini işveren vekili ispat edemediği takdirde işçinin bedensel ve ruhsal zarar gördüğü iş kazası ve meslek hastalığından dolayı bilinçli taksir ile değil olası kast ile sorumluluğu ortaya çıkar<sup>186</sup>.

5237 sayılı TCK madde 117 kapsamında İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali suçu sadece tam veya olası kast ile işlenebilmesinden dolayı işveren vekili işçilere karşı anılan suçtan dolayı sadece kasten eylemde bulunması sonucunda sorumluluğu doğar. Yani İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali suçu işveren vekili tarafından taksir ile işlenemez. Çünkü bir suçun taksirli işlenebileceği ilgili maddede kanun koyucu tarafından hüküm kurulmasını gerektirir. Taksirli hareket sonucunda işveren vekilinin İş ve Çalışma Hürriyetini ihlal etmesi mümkün olmayacağı için cezai sorumluluk sadece kasten işlenen eylemler sonucunda ortaya çıkar<sup>187</sup>.

---

<sup>185</sup> Yargıtay C.G.K. (2012, 3 Temmuz). E. 2011/9-499, K. 2012/271; “Taksirli suçlarda da, gerek icrai hareketin, gerekse ihmali hareketin iradi olması ve meydana gelen neticenin öngörülebilir olması gerekir. İradi bir davranış bulunmadığı takdirde taksirden bahsedilemeyeceği gibi, öngörülemez bir sonucun gerçekleşmesi halinde de failin taksirli suçtan sorumluluğuna gidilemeyecektir. Sonucun gerçekleşmesinde, mağdurun taksirli davranışının da etkisinin bulunması halinde, diğer taksirli davranış nedensellik bağıını kesmediği sürece bu durum failin taksirli sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gibi, taksirin niteliğini de değiştirmez. 5237 sayılı TCY’nda kusurun derecelendirilmesi suretiyle herhangi bir ceza indirimi söz konusu olmadığından, bu hal ancak temel cezanın tayininde dikkate alınabilir. 5237 sayılı TCY’da taksir; basit taksir ve bilinçli taksir şeklinde ayrıma tabi tutulmuş, Yasanın 22/3. fıkrasında bilinçli taksir; kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi şeklinde tanımlanmış, bu halde taksirli suça ilişkin cezanın üçte birden yarıya kadar arttırılacağı öngörülmüştür. Basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki ayırıcı ölçüt; taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörememesi, bilinçli taksir halinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır. Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlike hali, bunu öngörmemiş olan kimsenin tehlike hali ile bir tutulamaz. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun, bu sonucu meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/01/2022.

<sup>186</sup> Özdemir, 611; Erdoğan, 158; Yılmaz, Ç., 187; Akın, 218.

<sup>187</sup> Yılmaz, Ç., 197; Bayraktar, 1043; Tezcan, Erdem & Önok, 581; Özdemir, 611.

## 4.6. İşveren Vekilinin Kusur Tespiti

### 4.6.1. Kusur ve Kusurluluk Kavramı

#### 4.6.1.1. Kusur kavramı

Modern Ceza Hukuku sistematik olarak failin objektif sorumluluğunu kabul edilmeyip somut olaydaki kusura dayalı sorumluluğunu kabul etmiştir<sup>188</sup>. Ceza Hukuku'nda failin cezalandırılması için kusur ilkesi benimsenir. Kusur kavramı, failin gerçekleştirdiği eylemin cezalandırılmayı hak edip etmediğini yani kınanabilirlik yargısını ifade eder<sup>189</sup>. İşveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan sorumluluğunun doğması için ihmali veya icrai hareket meydana getirmesi gerekir. İhmali veya icrai hareketin tipe uygun, hukuka aykırı ve kusurlu olması gerekir. Tüm bunlar birlikte işveren vekilinin eyleminde bulunduğu zaman işçiye karşı bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan cezai sorumluluğu doğar.

Failin, neticenin meydana geleceğini öngörüp ve neticenin meydana gelmesini kasten bilerek ve isteyerek veya öngörülebilir neticeyi öngörmesine rağmen ihmali şekilde davranarak veya neticenin meydana gelmeyeceğine ilişkin güvene dayalı taksirli şekilde kusurlu ve hukuka aykırı eylemini yerine getirmesi sonucunda kusurluluğu ispat edilmiş olur. Kusur, failin kişiliğine bağlı olmadan meydana getirdiği hareketine bağlıdır<sup>190</sup>.

Failin meydana getirdiği hareketinden dolayı cezai sorumluluğunun bulunması için meydana getirdiği hareketin sonucunu algılaması gerekir. Fail meydana getirdiği eylemin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan veya eylemini meydana getirmesinde algılama yeteneğinin önemli derecede azalması durumlarında cezai sorumluluğu bulunmaz. Ancak fail hakkında güvenlik tedbirlerine hükmolunur<sup>191</sup>.

---

<sup>188</sup> Çatlı, T. (2019). *İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluk*, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 60.

<sup>189</sup> Çatlı, 60; Koca, Üzülmez, 291; Artuk, Gökçen, 479.

<sup>190</sup> Öztürk, B., Erdem, M. R. (2011). *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku* (11. Bs), Seçkin Yayıncılık, 234; Çatlı, 60.

<sup>191</sup> Öztürk, Erem, 234; Artuk, Gökçen, 479; Çatlı, 60.



#### 4.6.1.2. Kusurluluk kavramı

Ceza Hukuku, failin cezalandırılması için meydana getirdiği eylemin kusurlu ve hukuka aykırı olması ile birlikte eylemin faile yükletilip yükletilmediğine de dikkat eder<sup>192</sup>. Failin hareketi suçun maddi unsurunu oluşturmasının haricinde manevi unsuru açısından da isnat edilebilirliğinin yerine gelmesi gerekir. Eğer fail meydana getirdiği eylemde kusurlu hareket etmemişse manevi unsur oluşmayacağı için cezalandırılması yoluna gidilmez. Ceza Hukuku, kusurluluğu öne alarak hakkında cezai tatbikat yapılması için failin eylemini yerine getirmekte kusurlu olması gerektiğini hüküm altına almıştır<sup>193</sup>. Failin cezalandırılması için hukuka aykırı ve maddi unsurları tam tipik eylemin kusurlu şekilde meydana getirilmesi gerekir. Sayılan üç unsurdan herhangi birinin fail tarafından yerine getirilen eylemde bulunmaması durumunda fail eyleminden dolayı cezalandırılmaz. Failin hukuka aykırı ve tipik olan yani suçun maddi unsurlarının tam meydana getirdiği eylemin cezalandırılması için failin kusurunun oranı dikkate alınır<sup>194</sup>.

#### 4.6.2. Kusur İsnadı

İsnat yeteneği failin meydana getirdiği eylemin neticesinden sorumlu olmasını ifade eder. Fail, eylemi meydana getirmesinde hukuka aykırılığı anlaması, bilmesi ve davranışlarını yönlendirme yeteneğine sahip olması gerekir. Faildeki cezalandırılma yeteneği konusu suç teşkil eden eylemi meydana getirdiği esnada bulunması gerekir. Eylem meydana getirildiği andaki isnat yeteneği somut olayda bulunmazsa cezai sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmaz<sup>195</sup>. Yani failin isnat yeteneğinin tam olması için, meydana getirdiği hareketin haksızlık oluşturacağını ve hukuka aykırı olacağını bilmeli ve bilme iradesine uygun şekilde eylemini meydana getirmesi gerekir<sup>196</sup>.

---

<sup>192</sup> Özgenç, İ. (2006). *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler* (3. Bs), Seçkin Yayıncılık, (Şerh), 245; Öztürk, Erdem, 233; Çatlı, 61.

<sup>193</sup> Çatlı, 61; Artuk, Gökçen, 479; Özgenç, (Şerh), 245; Öztürk, Erem, 233.

<sup>194</sup> Öztürk, Erem, 233; Çatlı, 61.

<sup>195</sup> Dülger, İ. (1991). “*Türk Hukukunda İspat Hakkı*”, *Makaleler* (1. Bs), (Makaleler), 2; Dülger, İ. (2008). “*5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 127. Maddesinin (İsnadın İspatı) Anayasa Uygunluğu Sorunu*”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 2, (İsnadın İspatı), 130; Centel, Zafer & Çakmut, 377; Öztürk, Erdem, 235.

<sup>196</sup> Dülger, (Makaleler), 2; Dülger, (İsnadın İspatı), 130; Çatlı, 64.

#### 4.6.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığına Yol Açan Eylemin Tespiti

İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun oluşması için işçinin bedensel ve ruhsal olarak zarara uğradığı neticeyi meydana getiren eyleminde kusurlu olması gerekir. İşveren vekilinin sorumluluğunun oluşması için her somut olayda zararlandırıcı neticeyi meydana getiren kusurlu hareketin tespit edilmesi gerekir. Kusurlu hareket tespit edildikten sonra kusurlu hareketten dolayı eylemin meydana gelmesi kimin sorumluluğunda olduğu belirlenerek failin cezalandırılması yoluna gidilir<sup>197</sup>. İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinin hemen sonrasında bilirkişi tarafından ön rapor düzenlenmesi gerekir. Aynı zamanda savcılık makamının talimatlarıyla kolluk kuvvetleri de olay yeri ile alakadar tüm evrakları düzenlemeleri gerekir. İşyeri ve işletmede işçilere faaliyet alanıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alındığına dair belgelerin de toplanması gerekir<sup>198</sup>. Eğer iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçi ölmüşse yukarıda sayılan belgelere ek olarak adli tıp raporu da soruşturma dosyasına eklenmesi gerekir. Anılan belgelerin hepsinin toplandığı dosyalarda bedensel ve ruhsal zararlandırıcı eylemin tespit edilmesi daha verimli olur<sup>199</sup>.

Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlandırıcı eylemin meydana gelmesinde gerekli belgeler toplandıktan sonra kusurlu hareketi bulunan failin tespit edilmesi<sup>200</sup>, buna uygun olarak failin cezalandırılması gerektiğini belirterek anılan

---

<sup>197</sup> Yiğit, O. (2016). *Taksirli Suçlar* (2. Bs), Adalet Yayınevi, 189; Özkan, H. (2016). “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XX, S. 1, 518.

<sup>198</sup> Çatlı, 68; Dülger, (Makaleler), 2; Dülger, (İsnadın İspatı), 130.

<sup>199</sup> Yiğit, 192; Özkan, 520; Dülger, (Makaleler), 2; Dülger, (İsnadın İspatı), 130.

<sup>200</sup> Yargıtay 12. C.D. (2021, 27 Ekim). E. 2021/3194, K. 2021/7364; “*Dosya kapsamında bulunan ve kovuşturmaya yer olmadığına dair karara esas alınan 24/05/2018 tarihli bilirkişi raporunda şüpheli ... ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapılmadığı, soruşturma kapsamında öncelikli olarak şüphelinin ifadesinin alınması ile işveren vekili sıfatının bulunup bulunmadığı, işveren vekili olmadığının anlaşılması halinde işveren şirkette konumunun araştırılması, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgelerin dosyaya eklenmesi ile şüphelinin kusur durumuna ilişkin yeni bir bilirkişi raporu temin edilmesinden sonra şüphelinin hukuki durumunun tayin ve takdiri gerekirken, eksik soruşturmaya dayalı olarak Gaziosmanpaşa Cumhuriyet Başsavcılığınca verilen 25/03/2020 tarihli ve 2019/50654 soruşturma, 2020/6758 sayılı kovuşturmaya yer olmadığına dair kararın verildiği anlaşıldığından, anılan karara karşı yapılan itirazın belirtilen şekilde inceleme yapılmasından sonra sonuçlandırılması yerine reddine ilişkin İstanbul 10. Sulh Ceza Hâkimliğinin 08/07/2020 tarihli ve 2020/2570 değişik iş sayılı kararında isabet görülmemiş olup,*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

hususlar bulunmadan verilen kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararın (KYOK) kaldırılmasına karar vermiştir<sup>201</sup>.

Yargıtay, iş kazasına yol açan somut olayla alakadar dosya kapsamında bilirkişiden teknik rapor alınmadan, müştekinin ifadesi alınmadan, kusur değerlendirmesine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından rapor alınmadan kusurun olmadığından dolayı verilen kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararın kaldırılmasına karar vermiştir<sup>202</sup>. Bir başka

---

<sup>201</sup> Yargıtay 12. C.D. (2011, 19 Ekim). E. 2011/5011, K. 2011/3346; “Cumhuriyet Savcısının kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararına karşı yapılacak itirazla ilgili olarak C.M.K.nın 173/3 üncü maddesinde; ... başkan kararını vermek için soruşturmanın genişletilmesine gerek görür ise bu hususu açıkça belirtmek suretiyle, o yer sulh ceza hakimini görevlendirebilir; kamu davasının açılması için yeterli nedenler bulunmazsa, istemi gerekçeli olarak reddeder... ve aynı maddenin 4 üncü fıkrasında; Başkan istemi yerinde bulursa, Cumhuriyet Savcısı iddianame düzenleyerek mahkemeye verir hükümleri yer almaktadır. Görüldüğü üzere C.M.K.nın 173 üncü maddesi, C. Savcısının yaptığı soruşturma sonunda verilen kovuşturmayaya yer olmadığı kararının yargısal denetimini düzenlemiş ve merciin yapacağı inceleme sonunda vereceği kararın da kural olarak; C. savcısının iddianame düzenlemesini sağlama ya da kovuşturmayaya kararının yerinde bulunması biçiminde sonuçlanmasını öngörmüştür. Ancak bu hükümlerin uygulanabilmesi için C. Savcısının yasaya uygun bir soruşturma yapmış olması zorunludur. Başka bir deyişle, C. Savcısı suçla ilgili soruşturmayı yapmasına karşın, merciin karar vermesi için eylemin suç teşkil edip etmediği ya da failin eylemi gerçekleştirip gerçekleştirmediği konularıyla ilgili olarak bazı hususların da araştırılması, ortaya çıkarılmasına gerek duyduğunda o yer sulh ceza hakimini görevlendirmeli ve sonucuna göre kararını vermelidir. Açıklanan yasal gerekler karşısında, incelenen dosyada C. Savcısının yakınının ifadesini alma, ve iki tanığın ifadesini alma dışında C.M.K.nın kendisine yüklediği soruşturma görevinin hukuki açıdan tam olarak yerine getirmediği, ortada yasaya uygun bir soruşturmanın bulunmadığı, olayın iş kazası olması itibarıyla mağduru ilerde doğabilecek tüm hakları açısından muhatabı olabilecek konumdaki işveren ve diğer sorumluların net olarak tespitini dahi yapmadan kovuşturmayaya yer olmadığına karar vermesi sebebiyle C.M.K.nın 173/3 üncü maddesi koşulları oluşmadığından, itirazı inceleyen merciin, C. Savcısının C.M.K.nın 160 vd. maddeleri uyarınca soruşturma yapmasını sağlamak maksadıyla itirazın kabulüyle kovuşturmayaya yer olmadığı kararının kaldırılmasına karar vermesi gerekir” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>202</sup> Yargıtay 12. C.D. (2016, 23 Haziran). E. 2016/3054, K. 2016/10835; “CMK'nın 160. maddesi uyarınca, Cumhuriyet savcısının, ihbar veya başka bir suretle bir suçun işlendiği izlenimini veren bir hâli öğrenir öğrenmez kamu davasını açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere hemen işin gerçeğini araştırmaya başlaması gerektiği, aynı Kanun'un 170/2. maddesi gereğince yapacağı değerlendirme sonucunda, toplanan delillerin suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşturduğu kanısına ulaştığında iddianame düzenleyerek kamu davası açacağı, aksi halde ise anılan Kanun'un 172. maddesi gereği kovuşturma yapılmasına yer olmadığına dair karar vereceği, buna karşın Cumhuriyet savcısının CMK'nın kendisine yüklediği soruşturma görevini yerine getirmediği, ortada yasaya uygun bir soruşturmanın bulunmadığı durumda, anılan Kanun'un 173/3. maddesindeki koşullar oluşmadığından, itirazı inceleyen merciin Cumhuriyet savcısının soruşturma yapmasını sağlamak maksadıyla itirazın kabulüne karar verebileceği yönündeki yasal düzenlemeler karşısında; .... İşletme Müdürlüğü içerisinde taşeron firma olarak faaliyet gösteren firmada şüphelilerden ...'ın şirket yetkilisi olduğu, diğer şüpheli.... in ise firmadaki araçların bakımı ile uğraştığı, ölen işçi ... 'ün firmada manevracı olarak çalıştığı ve sürücü belgesinin bulunmadığı, 23.05.2015 tarihinde gece 02.30 sıralarında, ölen .... 'ün idaresindeki damperli kamyonla kil boşaltma işlemi yaptığı esnada, kapağın açılmaması üzerine damper ile şasi arasındaki vanayı açarak boşaltım yapmaya çalışırken damperin sınırlama kontrol halatına bastığı anda damperin üzerine inmesi neticesinde öldüğü olayda; ehliyeti bulunmayan ve görevi manevracılık olan ölenin, olay tarihinden önce de damperli kamyonları kullanarak dolun ve boşaltım yaptığı, tanık .... 'nın kolluk beyanından ve dosya içeriğinden anlaşılmakta olup, şüpheli ... 'ın işyerinde araçların bakımcısı olarak çalıştığı, olayın aracın teknik arızasından kaynaklanmadığının 29.06.2015 tarihli bilirkişi raporunda belirtilmesi karşısında, şüpheli Ramazan yönünden kusuru

kararda savcılık makamı tarafından yeterli inceleme yapıldıktan ve gerekli olan bütün bilgi ve belgelerin dosya içine alındıktan sonra kusurun olmadığı ifade edilerek verilen kovuşturmayaya yer olmadığı kararını (KYOK) yerinde bularak kanun yararına bozma talebini yerinde görmemiş ve mahkeme tarafından verilen KYOK kararını onamıştır<sup>203</sup>.

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi de bir kararında işveren vekilinin sorumluluk alanının ve sorumluluk alanındaki emir ve talimat düzeyinin hangi kapsamda olduğunun A sınıfı üçlü iş güvenliği uzmanlarınca kusur oranının belirlenmeden, işveren vekili hakkında

---

*bulunmadığından kovuşturmayaya yer olmadığına dair karara karşı yapılan itirazın reddine ilişkin mercii kararında isabetsizlik bulunmamakta ise de, işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak görev yapan sanık ...'ın beyanlarından üniversite mezunu olduğu, ancak işinde ehil olup olmadığı ve şantiye sahasında yeterli iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, iş güvenliği uzmanı olarak atanan sanığın işinde ehil ve uzman olmadığına belirlenmesi halinde bu durumdan sorumlu olduğu anlaşılan şirket yetkilisi şüpheli ... hakkında kovuşturmayaya yer olmadığına dair karara karşı yapılan itirazın kabulüne karar verilmesi yerine, yazılı şekilde itirazın reddine karar verilmesinde isabet görülmediğinden," Erişim Adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 27/01/2022.*

<sup>203</sup> Yargıtay 12. C.D. (2016, 11 Ocak). E. 2015/14734, K. 2016/39; "Ölenin, çobanlık yaptığı olay mahallinden geçen elektrik nakil hattının etki alanına girmesi sonucu elektrik akımına kapılarak, elektrik çarpmasına bağlı olarak öldüğü olayda; tanıkların beyanlarında, olay mahallinde bulunan enerji nakil hattının uzun zamandır bakım ve onarımının yapılmadığını, ölenin bulunduğu yerin üzerinden geçen elektrik tellerinin bağlı olduğu direğin yaklaşık 3 yıldır yere yakın bir şekilde eğik durduğunu, olay mahalline yaklaştıklarında elektrik akımının kendilerini de etkilediğini beyan ettikleri, Çamlıbel Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi'nin 20.12.2012 tarihli yazısıyla olay bölgesinde bulunan elektrik nakil hattının bakım ve onarımından sorumlu kişilerin ilçe işletme başmühendisi sıfatıyla şüpheli İ. A.. ve koordinatör mühendis sıfatıyla şüpheli L. Ö.. olduğunun belirtildiği, şüpheli İ. A.. 'nun beyanında, olay tarihinden 1 ay önce Çamlıbel Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi'nde başmühendis olarak işe başladığını, görevinin, alt ekip ve mühendisler arasındaki koordinasyonu sağlamak ve denetlemek olduğunu, enerji nakil hatlarının bakım ve onarımlarının taşeron şirket Çamlı Anonim Şirket'i tarafından yapıldığını, anılan şirketin koordinatör mühendisinin L. Ö. olduğunun, çalıştığı şirketin özelleştirme tarihi olan 01.10.2010 tarihinden bu yana faaliyet gösterdiğini ve olay mahallindeki enerji hatlarının bakımının yapılmadığını beyan ettiği, şüpheli L. Ö.. 'ün beyanında, 21.07.2012 tarihinde işe girdiğini ve 10.08.2012 tarihinde Divriği İlçesi'nin içinde olduğu bölgede ÇEDAŞ bölge mühendisi olarak görevine devam ettiğini, olay bölgesindeki elektrik tellerinin sarkmasının doğal afetler sonucu gerçekleştiğini, 3 ay önce bölgenin kontrol edildiğini herhangi bir arızaya rastlanmadığını, olay mahalline ilişkin bakım programı olduğunu ve bu programın uygulanmakta olduğunu beyan ettiği, elektrik mühendisi bilirkişi tarafından 12.02.2013 tarihinde düzenlenen raporda; Elektrik Kuvvetli Akım Tesis Yönetmeliği gereğince elektrik direk ve hatlarının düzenli bir şekilde bakımının yapılması ve bakım süresinin 2 yılı geçmemesi gerektiğinin ayrıca hava hattı iletkenlerinin üzerinden geçtikleri çayır, otlak, tarla ve benzeri yerlerde en küçük düşey uzaklık 36 kv ta 6 metre olması ve zorunlu hallerde bu mesafenin yarısı oranına indirilebileceğinin, olay yerindeki direğin eğilmesiyle toprakla iletken arasında 1.95 metre mesafe olduğunun bu haliyle elektrik işletmesinin kusurunun bulunduğu belirtiltiği, Çamlıbel Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne ait bakım yönetmeliğinin ilçe baş mühendisinden diğer görevleri bölümünün (ğ) maddesinde "ilçe işletme müdürlüğünün -başmühendisliği- şefliği sınırları içerisinde elektrik tesislerini işletmek, bakım ve onarımını yapmak, muhafazasını sağlamak" olduğu belirtilmiş ise de, işe yeni başlayan ve arızadan haberdar olmayan şüpheliler hakkında Divriği Cumhuriyet Başsavcılığınca düzenlenen 04/06/2014 tarihli ve 2012/606 soruşturma, 2014/191 sayılı kovuşturmayaya yer olmadığına dair karara karşı yapılan itirazın reddine ilişkin Sivas Sulh Ceza Hakimliğince verilen 18/09/2014 tarihli ve 2014/595 değişik iş sayılı kararında isabetsizlik görülmemiş," Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

karar verilmesini hukuka aykırı bularak yerel mahkeme kararını bozarak kaldırmıştır<sup>204</sup>. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir başka kararında işyeri ve işletmenin defterlerine bakılarak somut olayda önce varsa sorumlu olan işveren vekilinin tespit edilmesi, tespit işlemi tamamlandıktan sonra alınacak ifade ve raporlar dahilinde işveren vekilinin kusurunun olup olmadığının ve meydana gelen olayda işveren vekilinin icrai ve ihmali eyleminin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerektiğini belirterek yerel mahkemenin vermiş olduğu kararı bozmuştur<sup>205</sup>.

<sup>204</sup> Sakarya B.A.M. 3. C.D. (2020, 8 Haziran). E. 2019/2297, K. 2020/991; “Sanık savunmaları, toplanan bilgi belge ve deliller, tüm dosya kapsamı ve aynı mahkemenin 2016/609 esas 2019/398 karar sayılı dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde, maddi gerçeğin ortaya çıkartılması bakımından öncelikle iddianamede sorumlu olarak gösterilen fakat hakkında kamu davası açılmamış ..... isimli şahıs hakkında ihbarda bulunularak dava açılması halinde işbu dosya ile birleştirilmesinin sağlanması, olayın gerçekleştiği ..... Projesi Doğançay ripajına ilişkin tüm ihale evraklarının getirilmesi, şirketin sorumlu yetkilisi, sanıkların her birinin görev alanları ve sorumluluklarının belirlenmesi açısından iş yeri yönetim şeması, görev dağılımı, işyeri özlük dosyaları, hizmet sözleşmeleri örnekleri, varsa iş mahkemelerinde açılmış dava dosyası örnekleri, işyeri güvenliği ve sağlığı ile ilgili yapılmış sözleşmeler ve söz konusu şirketin suç tarihine ait ticaret sicil kayıtları getirilerek tüm ilgililerinin dinlenilmesi, bu kişilerin işyeri ve kaza olayındaki rolleri belirlendikten sonra sanıkların şirketteki ve şantiyedeki pozisyonları, görev ve sorumlulukları ile şirkette iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kim ya da kimlerin yetkili olduğunun belirlenmesi, işveren tarafından temsil yetkisinin tamamının veya bir kısmının işveren vekiline devredilmiş olup olmadığının araştırılması, devredilmiş ise işveren vekilinin ve sanıkların olayın gerçekleştiği yer ile ilgili olarak sorumluluk sınırı ve kapsamının belirlenmesi, işveren ya da vekili dışında fiilen işin idaresinden sorumlu olan başka şahıs ya da şahısların bulunması durumunda haklarında suç duyurusunda bulunularak açılacak davanın işbu dosya işe birleştirilmesi, yine TCDD Genel Müdürlüğü ile yazışma yapılarak olay tarihinde formen ya da şantiye şefi olarak görev yapan kişinin belirlenmesi ve buna ilişkin belgelerin dosyaya eksiksiz biçimde konulması, olay anında tüm sanıkların şirketteki hukuki statüsü belirlendikten sonra yeniden A sınıfı iş güvenliği uzmanı üçlü bilirkişiden rapor alınmak suretiyle karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile hüküm kurulması,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>205</sup> Sakarya B.A.M. 3. C.D. (2020, 3 Şubat). E. 2019/3098, K. 2020/284; “Sanık İlhan Yıldız'ın yargılama sırasında alınan savunmasında olay tarihinde yan taraftaki pres makinesinde problem olduğu, çalışanın vardiyeye amirini çağırdığı halde katılanın kendi görevi ve yetkisi olmadığı halde gidip pres makinesi ile ilgilendiği, olaya dahil olduğu, sonrasında kazanın meydana geldiğini beyan etmesi, tanık Uğur Öztürk'ün talimat yolu ile alınan beyanında olay tarihinde yanında bulunan 2 numaralı makinenin kalıbında sorun olduğunun, ürünlerde çizik oluştuğunun, yanındaki kişinin kontrol eder misin dediğinde katılanın bakmak istediğini, 2 numaralı presin başına oturduğunu beyan etmesi karşısında 2 numaralı makinenin varsa arıza veya tamirata ilişkin kayıtlarının getirilmesi, Onat Aliminyum Sanayi Ticaret AŞ'nin 17/10/2017 tarihi ve öncesi dönemde şirkette herhangi bir işveren vekili olup olmadığının, işveren vekili var ise bu kişinin açık kimlik ve adres bilgilerinin tespit edilmesi, buna dair resmi kayıtların getirilmesi, Suç tarihi itibarıyla şirkete temsile yetkili olan kişiler tarafından, işe başlarken, kazadan önce şef veya sorumlu birisini atayıp atamadıkları, atamış iseler, SGK'ya şef ve sorumlu atandığını bildirip bildirmediğilerinin SGK'dan sorulup atama yapılmışsa şef ile şirket arasında yapılması gereken şefliğe ilişkin sözleşme örneği getirildikten sonra sorumluların kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi için önceki raporlar da incelenecek şekilde kusur durumu ve sorumlu görevlilerin tespitine esas olmak üzere İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği öğretim üyelerinden kurulu 3 kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, alınacak raporda sanıklardan başka görevlilere kusur atfedilmesi halinde haklarında suç duyurusunda bulunulması, iddianame tanzim edilmesi halinde dosyaların birleştirilerek yargulamaya devam edilmesi, haklarında kovuşturmayla yer olmadığına dair karar verilmesi halinde soruşturma evrakının denetime olanak verecek şekilde dosya arasına alınarak neticesine göre sanıkların hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken eksik

#### 4.6.4. Kusurlu Eylem Meydana Getiren İşveren Vekilinin Tespiti

Failin kusurlu hareketi neticesinde cezalandırılması gerektiği ifade edilmiştir. İşveren vekilinin kusurlu hareket ettiğinin ve kusurlu hareketin tespit edilmesinden sonra mahkeme ve savcılık kusurlu hareket eden faili tespit etmesi gerekir. Kusurlu hareket eden fail tespit edilmez veya edilemezse cezalandırılma yoluna gidilmez<sup>206</sup>. Fail işveren vekilinin tespit edilmesi için işveren vekili olup olmadığının tespit edilmesinin yanında görev ve yetki alanının da belirlenmesi gerekir. Eğer kusurlu hareketi meydana getiren failin, işveren vekili olmadığı tespit edilirse sorumluluğu ortadan kalkar. Failin işveren vekili olduğunun tespit edilmesinin sonrasında kusurlu hareketin meydana geldiği alan kendisinin görev ve yetki alanı içinde olmasında sorumluluk ve talimat verme sınırlarının belirlenmesi gerekir. Ancak bu tespitlerden sonra işveren vekilinin cezai sorumluluğu hüküm ve sonuç doğurur<sup>207</sup>. Yargıtay 12. Ceza Dairesi verdiği kararlarda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun davranmayan vekilin tespit edilmesi için sözleşmelere<sup>208</sup>,

---

*inceleme ve hatalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm tesisi Kanuna aykırı olup katılan vekilinin istinaf nedenleri bu nedenle yerinde görüldüğünden CMK'nın 289 ve 280/1-d maddeleri uyarınca HÜKMÜN BOZULMASINA, dosyanın yeniden incelenmek ve hükmolunmak üzere hükmü bozulan ilk derece mahkemesine GÖNDERİLMESİNE,*" Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>206</sup> Özkan, 521; Çatlı, 72; Narter, (Sorumluluk), 587; Elma, 274.

<sup>207</sup> Yargıtay C.G.K. (2008, 18 Mart). E. 2008/9-37, K. 2008/55; "Dosya kapsamından anlaşıldığı üzere; olayın meydana geldiği trafo pano kapaklarının açık bırakılması ve periyodik kontrollerle bunların kapalı kalmasının sağlanamaması nedeniyle trafo bakım sorumlusunun olayda kusurlu bulunduğu bir vakaadır. Nitekim bu husus bilirkişi tarafından da tespit edilmiştir. Bununla birlikte asıl sorun sanığın bu trafo bakım sorumlusu olup olmadığı ya da trafo bakım sorumlusunun kim olduğuyula ilgilidir. Bu hususun tespitiyle ilgili olarak Yerel Mahkemece, ilgili elektrik dağıtım şirketinin faaliyetlerine ruhsat veren ve denetleyen devlet kurumlarıyla da yazışma yapılmak suretiyle gerçek sorumlunun tespiti cihetine gidilmesi gerekirken, ilgili şirket tarafından verilen ve eksiklikler içeren yazıya dayanılarak eksik soruşturma ile beraat hükmünde direnilmesi hukuka aykırıdır." Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>208</sup> Yargıtay 12. C.D. (2017, 28 Eylül). E. 2016/1414, K. 2017/6778; "...Tesis Yönetim Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti. unvanlı işyerinde temizlik elemanı olarak çalışan katılanın, olay günü ... ile ayaklarında tekerlek bulunan mekanik kollu tenteyi iterek yer değiştirmek istedikleri sırada, tentenin kemer demirinin pimlerden kurtulup düşerek, katılanın beline çarpması sonucu katılanın 3. derecede kemik kırığına neden olacak şekilde yaralanmasına neden olduğu olayda; sanık savunmasında "... tesis yönetim hizmeti San. Tic. Ltd şirketinin İzmir bölgedeki operasyonuna bakıyorum. Benim görevim şirket ile müşteriler arasında iletişimi sağlamak, form bornova alışveriş merkezi gibi iş yerlerine personel temin etmek, eksik personel sayısını tamamlamaktan ibarettir. Müşteki ... bizim şirketimizde temizlik personeli olarak çalışmaktadır. Olayın olduğu yer ve saatte ben müşterinin taşıma işi yaptığını bilmiyordum. Olay yerinde de yoktum, müşteri izmir form bornovadaki alışveriş merkezinde temizlik işçisi olarak çalışmaktadır." şeklindeki savunması ile tanık ...'ün "Benim çalışmış olduğum ... firması forum Bornova AVM'nin taşeron firması olup, temizlik firması olarak faaliyettedir, tente taşıma hizmetleri de temizlik firmasının bir hizmeti olarak forum Bornova tarafından şirketimize verilmişti, ben de bu şirkette şef olarak çalışıyordum, forum Bornova tarafından bizzat firma şefi olarak tentenin taşınması işi söylenince ben söz konusu... ve katılan ...'i görevlendirdim, ... Hanım o sırada iş yeri

ticaret sicil kayıtlarına<sup>209</sup>, işyeri şemalarına, tanık ifadelerine veya dosya kapsamındaki tüm delillere göre mevcutta bulunan delillerin veya mevcutta bulunmayan delillerin ilgili yerlerden müzekkere yoluyla getirtilerek incelenmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>210</sup>.

---

*merkezi olan gıda çarsısındaki kısımda idi, bu nedenle bu işin yapılması talimatı verdiğimi kendisine söylemedim, ben emirleri alırken ... Hanım yetkili olan kişidir onun altında ... Bey isimli şahıs vardır, talimatlar da silsile yoluyla bana gelmektedir, ben de silsile yolu ile bilgi vermekteyim, her zaman izin imkanı olmadığından ve bu türlü işler bizim firmadan istendiği için ben olaydan önce Ceyda hanıma ya da haluk beye haber vermedim, çünkü her zaman ulaşım imkanımız olmamaktadır” şeklindeki anlatımı dikkate alınarak, öncelikle Bornova Forum Alışveriş merkezi ile ISS Tesis Yönetim Hizmetleri San. Ve Tic. Ltd Şirketi arasında imzalanan sözleşmenin dosya arasına celp edilerek taşeron şirketin görev ve yetkilerinin kapsamı 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 ile, katılanın tentenin taşınması hususunda kendisine talimat veren ve 31.01.2012 tarihli dilekçesi ile de şikayetçi olduğunu bildirdiği ancak hakkında hiç bir işlem yapılmamış olan ... hakkında dava açılması sağlanıp, olayda sorumluluğu bulunan kişiler ile kusur durumunun kesin olarak tespiti amacıyla dosyanın iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak yeni bir bilirkişi heyetine tevdi ile ayrıntılı ve gerekçeli rapor alındıktan sonra, sanığın hukuki durumunun tayin ve takdiri sureti ile bir hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme ve aynı gerekçe ile sanığa farklı kusur oranı atfeden çelişkili bilirkişi raporlarına itibarla yazılı şekilde hüküm kurulması,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.*

<sup>209</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 10 Kasım). E. 2015/1329, K. 2015/17351; “Sanıklardan inşaat mühendisi Y. Y.’nin şantiye şefi olarak görev yaptığı U... İnşaat Tur. San. ve Tic. A. Ş.’nin üstlendiği fabrika ilave üretim holü inşaat işinin çatı ve cephe panel işini yapmakta olup, sanık M. O.’ın ortağı bulunduğu E... Yapı Sistemleri Ltd. Şti.’nde işçi olarak çalışan S. B.’ un, olay günü saat 11:30 sıralarında yerden 6 m yükseklikte bulunan çatıda montaj işi yaptığı, çalışma yerini değiştireceğinden zorunlu olarak emniyet kemerini çıkararak yürüdüğü bir sırada ise dengesini kaybederek düştüğü, 17/07/2012 tarihinde de tedavi gördüğü hastanede öldüğü olayda, sanık M. O.’ in aşamalarda mali müşavir ve E... Yapı Sistemleri Ltd. Şti’ nin ortağı olduğunu, kazanın meydana geldiği inşaat, şirketleri bünyesinde görevli şantiye şefi ve sorumluların bulunduğunu savunduğu, keşifte tanık sıfatı ile dinlenen H... K...’ın ise E... Yapı Sistemleri Ltd. Şti’ nin üstlendiği inşaat şantiye şefi olduğunu bildirdiği, yanı sıra; E... Yapı Sistemleri Ltd. Şti.’ nin, temsil ve ilzama yetkilisini de gösterir şekilde ticaret sicil kaydının getirtilmediği ve tüm şirket yetkilileri ile tanık H... K... da dahil diğer ilgililerin kazanın meydana geldiği iş yerindeki yetki, sorumluluk ve yeterliliklerinin belirlenmediği görülmekle; yukarıda işaret edilen eksikliklerin giderilmesi, gerektiğinde Hakan Kızılıçık veya diğer ilgili hakkında suç duyurusunda bulunularak, her iki evrakın birleştirilmesi sonrası sanığın hukuki durumunun tespit ve tayini yerine eksik inceleme sonucu mahkumiyet kararı verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>210</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 5 Mayıs). E. 2014/13674, K. 2015/7420; “Maden mühendisi sanığın kendi beyanına göre ocak üretim planlamasını, sevkiyat planlamasını ve kalite kontrolünü yaptığı şantiyede temizlik görevlisi olarak çalışan ..., konteyner şeklindeki tuvaletin temizliğini yaptığı sırada tuvaletin etrafına düzensiz ve gelişigüzel şekilde bırakılmış, izole edilmemiş kablolar nedeni ile elektrik akımına maruz kalarak vefat ettiği olay nedeniyle alınan 30.07.2013 tarihli bilirkişi raporunda, şantiye müdürü veya şantiye şefi sıfatı ile görev yapan kişilerin arazide gelişigüzel atılı vaziyette bulunan kabloları tekniğine uygun olarak gömülmesini sağlamadığı ve iş güvenliği’ne dikkat etmedikleri gerekçesi ile asli sorumluluğundan sorumlu olan sanığın ise kusurlu olmadığı belirtilmiş olduğu anlaşılmalıdır. Maddi gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından anılan şirkette maden mühendisi olarak çalıştığı anlaşılan sanığın, olayın meydana geldiği şantiyede hangi görevi ifa ettiği, bir iş bölümü olup olmadığı ve var ise sanığın hangi birim ve konulardan sorumlu olduğu, çalışma sahasında iş güvenliğinden sorumlu olup olmadığı hususlarında ... Madencilik isimli şirket yetkililerinin ayrıntılı beyanlarına başvurulması, bu hususta varsa resmi bilgi ve belgelerin dosyaya celbi, bu suretle sanığın şantiyedeki görev ve sorumluluklarının tespiti ile gerektiğinde içinde elektrik mühendisi de bulunan üç kişilik iş güvenliği uzmanı bilirkişi heyetinden kusura ilişkin yeniden rapor alınması, sonucuna göre sanığın hukuki

Yargıtay kararlarında, işveren vekilinin yetki ve görev alanının ne olduğu yetki ve görev alanı içinde emri ve talimat verme derecesinin hangi düzeyde olduğunun aynı zamanda işçilere karşı iş sağlığı güvenliği yükümlülüğünün olup olmadığının<sup>211</sup> işveren vekilinin dışında işyeri ve işletmede yükümlülüğü bulunan failin olup olmadığının<sup>212</sup> tespit edilmesine karar vermiştir. Bu tespitten sonra yargılama tamamlanıp sorumlu failin işveren vekili olarak belirlenmesi, görev ve yetki alanının belirlenmesi bu belirlemeden sonra sorumluluk kapsamının hangi aşamada kaldığı sırasıyla tespit edildikten sonra işveren vekilinin cezai sorumluluğu kavramı ortaya çıkar.

---

*durumunun tayin ve takdiri yerine yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.*

<sup>211</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 10 Haziran). E. 2013/22105, K. 2014/14353; “*Olay günü, sanık M. Y. Y.'ın yönetim kurulu başkanı, sanık A. Ö.'in de başkan yardımcısı olduğu Özyal Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş tarafından kiralanarak üretim faaliyeti yürütülen meyve bahçesinde, bu işyerinin işçisi olarak çalışmakta olan S. A.'ın diğer işçilerle birlikte, ağaçların üzerine file koruma örtüsü kurmak için yaklaşık 3,5 metre uzunluğundaki beton direk dikimi ve tel germe işi sırasında çıkmış olduğu dört ayaklı seyyar demir merdivenden düşerek ölümü ile sonuçlanan olayda, sanık müdafinin yapılan faaliyetler kapsamında işveren şirketin, işveren vekili niteliğinde olan bahçe ve çalışan işçilerden sorumlu iş güvenliği uzmanı ziraat mühendisi görevlendirildiğini belirtmesine ve buna dair şirketin görev ve yetki şemasını sunmasına rağmen yargılama konusu olay sırasında işveren şirkette görevli fiilen işin başında bulunan, işinde ehil şantiye şefi ziraat mühendisinin, iş güvenliğinden sorumlu müdürün bulunup bulunmadığının, adı geçen anonim şirketinde hangi sıfatla çalıştığının ve görev tanımının ne olduğunun iş güvenliği önlemleri konusunda sorumluluğunun bulunup bulunmadığının araştırıldıktan sonra, dosyanın iş güvenliği uzmanlarından oluşan üç kişilik bilirkişi heyetine tevdi edilerek sanıkların kusur durumuna ilişkin rapor alınması, sonucuna göre sanıkların hukuki durumunun tayin ve takdir edilmesi gerektiği gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.*

<sup>212</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 19 Aralık). E. 2013/30246, K. 2014/26110; “*Sanığın tünel şefi olarak çalıştığı Mavi Hes-Cese Hes tünel inşaatında işçi olarak çalışan katılanın tünel tavanına hasır demir döşeme işi yaptığı sırada içinde bulunduğu kepçe kovasından yaklaşık 2 metre yükseklikten aşağı düşerek veya atlayarak vücudunda kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı olayda; katılanın 20.04.2012 tarihli ifadesinde kepçe üzerinde iken kepçe kovasının aniden hareketlenmesi üzerine dengesini kaybederek düştüğünü, bu sırada aynı kova içinde A. Ö. ve S. T. isimli şahısların da olduğunu beyan etmesi karşısında; tanık A. Ö.'ün ; olaydan hemen sonra verdiği ifadesinde katılanın tavandan düşen kaya parçasından kaçmak isterken kovadan atladığını bu şekilde yaralandığını beyan ettiği, kepçe operatörü olan temyize gelmeyen sanık G. O.'ın olaydan sonra verdiği ifadesinde katılanın tavandan düşen kayadan kaçarken kepeçeden düştüğünü beyan ettiği dikkate alınarak; adı geçen Selami Toprak isimli tanığın olaya ilişkin ifadesinin alınması, olayın meydana gelme şekli ve nedeni açıklığa kavuşturulduktan ve sanık Ü. B.'un mühendislik sıfatı taşıyıp taşımadığı, iş yerinde iş güvenliğinden sorumlu başkaca yetkililerin bulunup bulunmadığı hususları araştırıldıktan sonra dosyanın konusunda uzman iş güvenliği bilirkişilerinden oluşan üçlü heyete verilerek olaya neden olan eksiklikleri tespit edildikten sonra, meydana gelen olayda sanık Ü. B.'a yüklenebilecek kusur bulunup bulunmadığının takdir ve tayini yerine eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.*



Gerek Yargıtay kararlarında<sup>213</sup> gerek Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında kusurlu hareket eden failin iş sağlığı güvenliği yükümlülüğüne uymakla mükellef işveren vekili olup olmadığının tespit edilmesi<sup>214</sup> gerektiğine karar vermiştir<sup>215</sup>.

<sup>213</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 26 Kasım). E. 2014/23425, K. 2015/18355; “Çatı ustası olan sanık ....'nun, sanık ...'ın işveren vekili olduğu ... adlı şirketin, demir-çelik fabrikasının çatı demontajı ve çelik konstrüksiyon işini aldığı, sanık ... ile sanık ... arasında işin yapımı ile ilgili sözleşmenin imzalandığı, sanık ...'in işçisi olan ölenin çatıdaki şeffaf kaplamaya basması ve şeffaf kaplamanın kırılması sonucu düşerek öldüğü olayda; sanıkların beyanlarında, şirket yetkilisi olduğu söylenen ...'ın, çatı onarım işini, sanık ...'e veren kişi olduğunun anlaşılması karşısında;...'ın çatı onarım yapı işinde yetki ve sorumlulukları tam olarak araştırılmadan, firma yetkililerinin beyanlarına müracaat edilmeden, olaya konu inşaatta görevlendirilmiş teknik bir eleman ve şantiye şefi olup olmadığı sorulmadan ve sanık ...'in, söz konusu şirkette çalıştığını beyan etmesi karşısında; şirket kayıtlarından olay tarihinde ... adlı şirketin çalışanı olup olmadığı araştırılmadan, eksik inceleme ile sanıkların mahkumiyetlerine karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İċtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022; Yargıtay 12. C.D. (2021, 27 Ekim). E. 2021/3194, K. 2021/7364; “Dosya kapsamında bulunan ve kovuşturmayaya yer olmadığına dair karara esas alınan 24/05/2018 tarihli bilirkişi raporunda şüpheli ... ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapılmadığı, soruşturma kapsamında öncelikli olarak şüphelinin ifadesinin alınması ile işveren vekili sıfatının bulunup bulunmadığı, işveren vekili olmadığının anlaşılması halinde işveren şirkette konumunun araştırılması, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgelerin dosyaya eklenmesi ile şüphelinin kusur durumuna ilişkin yeni bir bilirkişi raporu temin edilmesinden sonra şüphelinin hukukî durumunun tayin ve takdiri gerekirken, eksik soruşturmaya dayalı olarak Gaziosmanpaşa Cumhuriyet Başsavcılığınca verilen 25/03/2020 tarihli ve 2019/50654 soruşturma, 2020/6758 sayılı kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararın verildiği anlaşıldığından, anılan karara karşı yapılan itirazın belirtilen şekilde inceleme yapılmasından sonra sonuçlandırılması yerine reddine ilişkin İstanbul 10. Sulh Ceza Hâkimliğinin 08/07/2020 tarihli ve 2020/2570 değişik iş sayılı kararında isabet görülmemiş olup,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İċtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>214</sup> Antalya B.A.M. 11. C.D. (2019, 13 Şubat). E. 2017/265, K. 2019/390; “Yargıtay 12.Ceza Dairesi Başkanlığının 06/06/2016 tarih, 2015/2875 Esas, 2016/9463 Karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere; Asıl işveren ..... İnşaat Elektrik Üretim Madencilik Kuyumculuk İthalat İhracat Sanayi Ticaret ve Limited Şirketi ve ..... İnşaat Turizm Gıda Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi iş ortaklığı tarafından yüklenilen ..... Kentsel Yaşam Alanı Uygulaması inşaatının alt işveren ..... İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketine 27/11/2012 tarihli taşeron sözleşmesi ile devredildiği, sözleşmenin 8. maddesinde, taşeronun çalıştıracağı personelin her türlü sorumluluğunun kendisine ait olacağını, taşeronun çalışmalar sırasında kazalara karşı iş ve iş güvenliği mevzuatının gerektirdiği her türlü tedbiri almakla yükümlü olacağını hüküm altına alındığı, dosya kapsamından, alt işveren ..... İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi işçisi olan katılan .....'nın monteli iskelede çalıştığı sırada üzerine bastığı özürü ve zayıf kalasın kırılmasıyla beton zemine düşerek yaralandığı olayda; Antalya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi Başkanlığı Yatırımlar Şube Müdürlüğünün 05/04/2016 ve 02/04/2015 tarihli yazılarında inşaata ilişkin şantiye şefleri bildirilmiş ise de; fiilen şantiye şefi görevlendirilmediğinin tanık beyanları ile sanık .....'in şantiye şefi bulunmadığına ilişkin beyanını içeren 13/03/2013 tarihli tutanağın anlaşıldığı, sanık ..... kendisine 18/12/2012 tarihinde, 09/12/2012 tarihinde meydana gelen kazadan sonra vekaletname ile yetki verildiğini iddia etmiş ise de; soruşturma aşamasında alınan 03/01/2013 tarihli ifadesindeki "...olay günü olan 09/12/2012 günü kaza haberini ve yaralı işçimizi .....'nın hastaneye kaldırıldığını öğrenir öğrenmez hemen yasal işlerine başladım, hastanede ziyaret ettim ve acil ihtiyaçlarını karşıladım..."beyanı ile Ankara 11. Noterliğinin 18/12/2012 tarih, 37773 yevmiye sayılı vekaletnamesi ile ..... İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi tarafından verilen yetki içeriği birlikte değerlendirildiğinde işveren vekili olduğu kanaatine varıldığı, Hakimin muhakeme konusu olaylar hakkında, fikir sahibi olmasının kolaylaştırılması için delillerin toplanarak ortaya konulduğu, bilirkişi düşüncesinin delil olmadığı, ancak delil hakkındaki bir açıklamadan ibaret bulunduğu, başka bir anlatımla delillerin değerlendirilmesinin aracı olduğu, Hakimlerin bilirkişilerin düşünceleri ile bağlı olmadıkları, bilirkişilerin görevinin, teknik ve bilimsel alanda Hakimi aydınlatmaktan ibaret olduğu da dikkate alınarak, Yargıtay 12.Ceza Dairesi Başkanlığının 18/06/2015 tarih, 2014/19925 Esas,

Sonuç olarak işveren vekili, işyeri ve işletmelerde kendilerine bırakılan görev ve yetki alanlarında iş sağlığı güvenliği yükümlülüklerine uymamaları, işçileri koruma önlemlerini almamaları, gözetim ve denetim yükümlülüklerine aykırı davranışları sonucunda işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaya sebebiyet vermeleri hâlinde fail olarak sorumlulukları doğar<sup>216</sup>. İşveren vekili işçide iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı kusurları oranlarında cezalandırılır<sup>217</sup>.

---

2015/11255 Karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere; sanık .....'e Ankara 13. Noterliğinin 12/12/2011 tarih, 46198 yevmiye sayılı vekaletnamesi ile ..... İnşaat Elektrik Üretim Madencilik Kuyumculuk İthalat İhracat Sanayi Ticaret ve Limited Şirketi ve ..... İnşaat Turizm Gıda Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi iş ortaklığınca işyerinde projenin koordinasyonu, muhasebe ve iş takibi için yetki verildiği, bunun dışında yetki verilmediğinden sanık .....'e kusur yüklenemeyeceğinden oy birliği ile aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>215</sup> Sakarya B.A.M. 3. C.D. (2020, 3 Şubat). E. 2019/3098, K. 2020/284; “Meydana gelen iş kazasının Bölge Çalışma Müdürlüğüne ihbar edilip edilmediğinin ve idarece olayın iş sağlığı ve iş güvenliği müfettişlerine tahkik ettirilip ettirilmediğinin, konuyla ilgili müfettiş raporu düzenlettirilip düzenlettilmediği araştırılarak bu hususta bir rapor düzenlenmiş ise ilgili raporun dosya içeriğine dahil edilip tüm kalıplar çerçevesinde sanığın hukuksal durumunun tartışılması gerektiği, Sanık İlhan Yıldız'ın yargılama sırasında alınan savunmasında olay tarihinde yan taraftaki pres makinesinde problem olduğu, çalışanın vardiyeli amirini çağırdığı halde katılanın kendi görevi ve yetkisi olmadığı halde gidip pres makinesi ile ilgilendiği, olaya dahil olduğu, sonrasında kazanın meydana geldiğini beyan etmesi, tanık Uğur Öztürk'ün talimat yolu ile alınan beyanında olay tarihinde yanında bulunan 2 numaralı makinenin kalıbında sorun olduğunun, ürünlerde çizik oluştuğunun, yanındaki kişinin kontrol eder misin dediğinde katılanın bakmak istediğini, 2 numaralı presin başına oturduğunu beyan etmesi karşısında 2 numaralı makinenin varsa arıza veya tamirata ilişkin kayıtlarının getirilmesi, Onat Aliminyum Sanayi Ticaret AŞ'nin 17/10/2017 tarihi ve öncesi dönemde şirkette herhangi bir işveren vekili olup olmadığının, işveren vekili var ise bu kişinin açık kimlik ve adres bilgilerinin tespit edilmesi, buna dair resmi kayıtların getirilmesi, Suç tarihi itibarıyla şirketi temsile yetkili olan kişiler tarafından, işe başlarken, kazadan önce şef veya sorumlu birisini atayıp atamadıkları, atamış iseler, SGK'ya şef ve sorumlu atandığını bildirip bildirmediklerinin SGK'dan sorulup atama yapılmışsa şef ile şirket arasında yapılması gereken şefliğe ilişkin sözleşme örneği getirildikten sonra sorumluların kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi için önceki raporlar da incelenecek şekilde kusur durumu ve sorumlu görevlilerin tespitine esas olmak üzere İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği öğretim üyelerinden kurulu 3 kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, alınacak raporda sanıklardan başka görevlilere kusur atfedilmesi halinde haklarında suç duyurusunda bulunulması, iddianame tanzim edilmesi halinde dosyaların birleştirilerek yargılamaya devam edilmesi, haklarında kovuşturmayla yer olmadığına dair karar verilmesi halinde soruşturma evrakının denetime olanak verecek şekilde dosya arasına alınarak neticesine göre sanıkların hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken eksik inceleme ve hatalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm tesisi Kanuna aykırı olup katılan vekilinin istinaf nedenleri bu nedenle yerinde görüldüğünden CMK'nın 289 ve 280/1-d maddeleri uyarınca HÜKMÜN BOZULMASINA, dosyanın yeniden incelenmek ve hükmolunmak üzere hükmü bozulan ilk derece mahkemesine GÖNDERİLMESİNE,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 27/01/2022.

<sup>216</sup> Özen, M., Tozman, Ö. (2008). “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, 277.

<sup>217</sup> Özkan, 524; Çatlı, 75; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274.

#### 4.6.5. İşveren Vekilinin Kusurunu Tespit Eden Mercii ve Kusurun Bilirkişi İncelemesi Sonucunda Tespiti

İşveren vekilinin sorumluluk ve kusur oranının tespiti mahkeme hâkimi tarafından yapılır. Cezai sorumluluğun belirlenmesinde mahkeme hâkimi, kusurun ağırlık derecesini, manevi ve maddi unsurların yerine gelip gelmediğinin tespitini yapar<sup>218</sup>. Mahkeme hâkimi tespiti yaparken teknik bilirkişilerden yardım alabilir. Failin maddi ve manevi unsurları birlikte meydana getirdiğinin ve kusurun tespitini yapacak mercii TCK madde 22 gerekçesinde belirlenmiştir<sup>219</sup>. Failin somut olaylarda kusurluluk derecesi asli ve tali kusurluluk olmak üzere iki tanedir<sup>220</sup>. Yargıtay, tali kusurlu olan<sup>221</sup> veya asli

<sup>218</sup> Çatlı, 76; Özkan, 523; Narter, (Sorumluluk), 943; Elma, 274.

<sup>219</sup> Yargıtay C.G.K. (2016, 5 Nisan). E. 2015/1149, K. 2016/182; “Ceza Muhakemesi Kanununa Göre İl Adli Yargı Adalet Komisyonlarının Bilirkişi Listelerinin Düzenlenmesi Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinde bilirkişi; “Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde oy ve görüşünü sözlü ya da yazılı olarak vermesi için başvurulmuş gerçek veya tüzel kişi” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da hareketle denilebilir ki, sahip bulunduğu uzmanlık bilgisiyle mahkemeye bir ispat sorununda yardımcı olup, raporu delil değil, delil değerlendirmesi aracı olan bilirkişiye başvurmanın amacı, “çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde görüş alınmasıdır”. Bununla birlikte ceza yargılamasında bilirkişi kendiliğinden bir rol üstlenemeyecektir. Bir sorunun ne zaman uzmanlığı ya da özel veya teknik bir bilgiyi gerektirip gerektirmediğine, bilirkişi görevlendirmekle yetkili olan Cumhuriyet savcısı veya hâkim karar verecektir. Anılan düzenlemeler uyarınca hâkim, çözümü ancak özel veya teknik bir bilgi gerektiren hâllerde bilirkişi dinleyebilecek veya rapor isteyebilecektir. Hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bir bilgi ile çözümü mümkün bulunan konularda ise bilirkişiye başvurmayacaktır. Kanun koyucunun uzmanlığa, özel veya teknik bir bilgiye ihtiyaç bulunduğunu baştan kabul ettiği akıl hastalığı, parada sahtecilik, moleküler genetik inceleme gibi hususlar dışında hâkimin bilirkişi raporu alması zorunluluğu bulunmadığı gibi, bilirkişi raporları da mahkemeleri bağlayıcı nitelikte değildir. İcabında gerekçesi gösterilerek bilirkişi raporunun aksine karar verilmesi de mümkündür. Dosyada mevcut birden çok rapor arasında bariz çelişki bulunması durumunda bu çelişkinin giderilmesi gerekir. Ancak, her çelişkinin giderilmesi için yeni bir bilirkişi incelemesi yapılması zorunlu değildir. Buradaki kıstas maddi gerçeğin hiçbir şüpheye yer verilmeyecek biçimde ortaya çıkarılmasıdır. Bilirkişiye başvurulma nedeni olan çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlar yeterince açıklığa kavuşturulmuş ahvalde, artık yeni bir bilirkişi incelemesi yapılmasına gerek yoktur.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 29/01/2022.

<sup>220</sup> Özen, 239; Çatlı, 77; ; Elma, 274; Özkan, 553; Narter, (Sorumluluk), 944.

<sup>221</sup> Yargıtay 12. C.D. (2012, 5 Aralık). E. 2012/4109, K. 2012/26295; “Sanığın yayla evi olarak kullandığı Feke ilçesi Şahmuratlı köyünde bulunan eve olay günü geldiğinde elektriklerinin kesik olduğunu gördüğü, arızayı giderebilecek birisini aradığı ve elektrik işi ile amatörce uğraşan ölen ...'yı bulduğu, 25TL para karşılığı arızayı gidermesi konusunda ölen ile anlaşan sanığın ölen ...'ı yayla evine getirdiği, ilgili elektrik kurumuna başvurularak elektrik akımı kestirilmediği halde ölenin emniyet kemeri, kauçuk eldiven v.s. güvenlik tertibatı da olmadan elektrik direğine çıktığı ve elektrik akımına kapılarak hayatını kaybettiği, gerek savcılık keşfi sonrası alınan 20.06.2007 tarihli bilirkişi raporunda, gerekse de 15.12.2007 tarihli iş güvenliği uzmanlarından alınan bilirkişi heyeti raporunda belirtildiği üzere, sanığın olayın meydana gelmesine tali kusuru ile neden olduğu anlaşıldığından, mahkumiyeti yerine yerinde olmayan gerekçe ile beraatine karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 29/01/2022.

kusurlu olan<sup>222</sup> işveren vekilinin kusuru oranında cezalandırılmasına karar vermiştir. İşçinin tam kusurlu olduğu somut olayda Yargıtay, işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluklarına gidilemeyeceği için işveren ve işveren vekili hakkında beraat kararı vermiştir<sup>223</sup>. Yargıtay, işveren vekilinin asli ve tali kusurlu olduğuna dair somut olaylarda hangi durumda hangi şekilde kusurlu olduğuna dair karine belirlemesi yoktur. İşveren

<sup>222</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 16 Nisan). E. 2012/18152, K. 2013/10059; “...olaya konu yer altı kömür istihsal, üretim işlerinde ocağın jeolojik, teknik özellikleri nazara alınarak güvenli kömür üretim, istihsal yönetimini belirleyici tahkimat yönergesi hazırlayarak bu yönergeye sadık kalarak dava konusu iş kazalarına sebebiyet verilmemesi bakımından ocaklarda çalışanlar için var olan risk ve tehlikeleri önceden belirleyerek bu tehlikeleri izale edecek önlemleri alarak, işyerinde iş kazalarını önlemek için her vardiya, bölüm ve birimde özellikle de gece vardiyalarında etkin iş güvenliği örgütü kurup, etkin denetimi sağlayarak tahkimatın yeterliliğini her vardiyada asgari iki kez denetleyip, ocak pano ve ayaklarında düşmeye meyilli kömür, kil, tavan taşı gibi kavrakların muayenesi yapılarak güvenli şekilde düşürülüp, birer metre ara ile konulan hidrolik direkler arasında akmalara karşı boşluk bırakmayacak şekilde kamalar çakılarak ağır ve tehlikeli, riskli işlerden yer altı maden istihsal ve üretim işlerinde etkin denetim ve iş güvenliği ile inisiyatifin asla çalışanlara bırakılmaması gereklerine uymayan işverenin, aksine hareketle dava konusu olaya anılan baskın taksirli eylemleri ile sebebiyet vermekle olayda asli oranda kusurlu olduğu, cezaların şahsiliği prensibinden hareketle suç tarihinde iş güvenliği sorumlusu ve teknik emniyet mühendisi olan sanığın diğer işveren temsilcileriyle birlikte müşterek kusurunun bulunduğu, hukuki durumunun buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden, delillerin değerlendirilmesinde yanlıya düşülerek yazılı şekilde beraatine hükmedilmesi, Kanuna aykırı(dır)...” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 29/01/2022.

<sup>223</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 17 Aralık). E. 2015/143, K. 2015/19347; “Ölen ...'nın ... A.Ş'nin taşeron firması olan ... Tic. Ltd Şti de arıza işlerinde işçi olarak görev yaptığı, ölenin ekip şefi olan... ve teknisyen... ile beraber olay tarihinde saat: 08.00-16.00 arasında ara vardiya (geceden kalan ihbarla bildirilen arızalara gitme) olarak görev yaptığı, olayın meydana geldiği gün saat: 08.00 sıralarında işe başladıktan sonra bölge şefi olan... 'nın ekip şefi... 'nu arayarak .. Kalesinde ramazan topunun atıldığı yerde bulunan aydınlatma direğindeki lambanın geceden arızalı olduğunu, gece görevlilerin hattı ayırarak elektriği kestiklerini, arızaya bakmaları gerektiği talimatı üzerine,..... ve ölen ... 'nin birlikte söz konusu arızanın olduğu yere gittikleri, kendilerine bahsedilen yerde elektriğin kesilmiş olduğunu görmeleri üzerine, elektriği bir başkasının açmaması için, tanık... 'ı hat başında bırakarak arızanın olduğu yere... ile birlikte gittikleri, ölenin yaklaşık 7-8 metre uzunluğundaki direğe tırmanmaya başladığı ve bu esnada yaklaşık 4. ya da 5. metreye geldiğinde, direktten düşmek suretiyle uçuruma yuvarlanarak hayatını kaybettiği olayda, sanık ... 'in savunmasında “Ben ... Elektrik şirketinin yetkilisi olarak görev yapıyordum. Olay günü olay yerinde değildim. ... 'in arıza bakım işlerine de biz bakıyorduk. Olay günü .... ilinde çalışırken şirketimizde çalışan sorumlu mühendis .... telefonla arayarak işçilerden ... 'nın bir arızanın giderilmesi için arıza bildirilen mevkiye gittiklerini, burada ... 'nin direğe lambayı değiştirmeye çıkarken direktten düşmesi sonucu öldüğünü” söyledi şeklindeki savunması, Sanık ... 'in “Ben ... A.Ş'ye bağlı .... ticaret Ltd. Tic. şirketinde koordinatör mühendisi olarak yaklaşık 5 aydır çalışmaktayım, ...Elektriğe bağlı ...Elektrik gibi tahminim 4-5 tane daha taşeron firma bulunmaktadır, bizler kendi aramızda görev ayrımı yaparız ve ona göre ... 'tan almış olduğumuz işleri ifa ederiz, benim sorumlusu olduğum ... Elektrik firması ... Merkez, ... ve ... ilçelerinin elektrik arıza işlemlerine bakmaktadır, iş güvenliğine ilişkin tüm önlemleri ben almaktayım, buna ilişkin bütün evrakları da işçilere ben imzalatarak gereğini yapmaktayım” şeklindeki savunması, yine ... Müdürlüğünde arıza ekip şefi olarak çalışan tanık .... 'ın “.... 'i patronum olmasından dolayı bir defa gördüm. .... ise.... 'in vekilidir. İşleri o yürütür.” şeklindeki beyanı dikkate alındığında, sanık... 'in şirket yetkilisi olarak iş güvenliğini sağlama hususunda mühendis olan diğer sanık .... 'ı görevlendirdiği, ayrıca dosya kapsamından, ölenin iş güvenliği eğitiminin aldırılmış olduğu ve iş güvenliğine ait malzemelerin verilmiş olduğunun anlaşıldığı, buna rağmen ölenin kendisine verilen emniyet kemerini takmakta ihmal göstermesi sebebiyle ölümüne kendi kusuru ile sebep olduğu gözetilmeden, sanığın beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 29/01/2022.

vekilinin cezalandırılması için tespit edilmesi gereken kusur derecesi her somut olayın özelliklerine göre ayrı ayrı belirlenir<sup>224</sup>.

İşveren vekilinin cezalandırılması için gereken kusurun oranını hâkim teknik anlamda bilirkişi incelemesi yaptırır<sup>225</sup>. Bilirkişi hukuki anlamda değerlendirme yapamaz. Sadece teknik anlamda hâkime yol gösterecek rapor düzenler<sup>226</sup>. Hâkime ve savcıya rapor verecek bilirkişinin, rapor vereceği konuda teknik ve özel bilgiye sahip olması ve rapor vereceği konu hakkında uzmanlığı bulunmalıdır<sup>227</sup>. Soruşturma evresinde rapor talep eden ve raporun verileceği makam savcı olup kovuşturma evresinde raporun sunulacağı makam hakimdir<sup>228</sup>. Teknik ve özel bilgi gerektiren konularda mahkemeler tarafında resen kusur incelemesi yapılarak karar verilmesini Yargıtay verdiği bir kararında bozmuştur<sup>229</sup>. Hâkim hukuki donanımıyla çözüm yapamayacağı konuda konusunda uzman, teknik bilgiye sahip bilirkişi veya bilirkişi kurulundan kusur izafe edilmesi için rapor aldırması gerekir. Bu hususlara dikkat edilmeden verilen kararlar eksik inceleme sonucu verilen karar olmasından<sup>230</sup> dolayı verilen eksik karar hakkında bozma kararı verilir<sup>231</sup>.

---

<sup>224</sup> Çatlı, 80; Yiğit, 191; Narter, (Sorumluluk), 944.

<sup>225</sup> Dülger, İ. (2007). “*Ceza Muhakemesi Kanunundaki Bilirkişi İncelemesine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XI, S. 1-2, 674.

<sup>226</sup> Dülger, 674; Narter, 646; Çatlı, 80; Özkan, 552; Yiğit, 195.

<sup>227</sup> Dülger, 661; Çatlı, s. 81; Narter, (Sorumluluk), 944; Elma, 274.

<sup>228</sup> Dülger, 661; Narter, (Sorumluluk), 944; Erdoğan, 182.

<sup>229</sup> Yargıtay 12. C.D. (2012, 25 Aralık). E. 2012/5099, K. 2012/28445; “...*Dosya içeriğine göre; sanığın sahibi olduğu odun kömür deposunda günlük yevmiye karşılığı çalışan 30 yaşlarındaki K.A.'nın, sanığın talimatı ve ısrarı üzerine, ilk defa kullandığı motorlu testere ile kereste kestiği esnada, sol el 2. parmağının orta (2) derecede kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı iddiasına konu olayda; olayın meydana geliş şekli, tarafların kusur durumu ve derecesinin kuşkuya yer bırakmayacak biçimde belirlenmesi amacıyla, iş sağlığı ve iş güvenliği uzmanı bilirkişiden rapor alınarak, sonucuna göre, sanığın hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken; uzmanlık gerektiren konuda re'sen kusur tayini yapılarak, sanığın kusursuz olduğundan bahisle, eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması, ... Kanuna aykırıdır*...” Erişim Adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>230</sup> Yargıtay C.G.K. (2015, 5 Nisan). E. 2015/1149, K. 2016/182; “*Dosyada bulunan bilirkişi raporları arasında olayın gerçekleşme şekli ve tarafların taksirli davranışlarının neler olduğu hususlarında bir çelişki bulunmadığından, takdiri hakime ait olan kusur durumu ile ilgili raporlardaki farklılıklar nedeniyle yeni bir bilirkişi incelemesi yapılması gerekmemektedir. Bu nedenle mahkemece olayın meydana geliş şekline ve sanığın kusurlu davranışına ilişkin aralarında çelişki bulunmayan raporlardan üç kişilik bilirkişi heyetince hazırlanan rapora itibar edilerek hükme esas alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>231</sup> Dülger, 662; Çatlı, 81; Erdoğan, 182; Narter, (Sorumluluk), 943; Elma, 274.

Uygulamada işveren ve işveren vekilinin kusurunun tespit edilmesi için teknik ve özel bilgi, deneyim, uzmanlık anlamında yeterli bilirkişi kurulu tarafından alınan raporlar kullanılır<sup>232</sup>. Ancak Yargıtay tek kişiden oluşan bilirkişiden alınan raporun maddi gerçeği yansıtması ve kusurun atfında yanılığa düşülmediğinde hükme esas teşkil edileceğine ilişkin karar vermiştir<sup>233</sup>.

Doktrinde, mahkeme tarafından yapılan bilirkişi incelemesi sonucunda sanıklara kusur izafe edilmesi eleştirilir. Hâkim failin kusur oranını tespit ederken kendi hukuki bilgilerinin yeter düzeyde olacağı için bilirkişiden sadece teknik anlamda bilgi alması gerektiği ifade edilmiştir<sup>234</sup>.

Bilirkişi tarafından yapılacak incelemede; işyeri ve işletmede işçi açısından iş sağlığı güvenliği hükümlerine uygun önlemler alınıp alınmadığı, işveren ve işveren vekilinin dikkat ve özen yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı, iş kazasının oluş şekli ve meslek hastalığının oluşup oluşmadığı ve zararlandırıcı olaya sebep olan etkenleri bilimsel olarak ortaya koyar<sup>235</sup>. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, dosya kapsamında alınan birden fazla raporun birbirlerinden farklı olması sonrasında kararı verecek hâkime olayı aydınlatmaya yeter raporu kullanarak karar verebileceğine karar vermiştir<sup>236</sup>. Hâkim, dosya kapsamında

---

<sup>232</sup> Yargıtay 12. C.D. (2011, 27 Eylül). E. 2011/3780, K. 2011/1898; “08.11.2006 tarihli Eskişehir Bölge Müdürlüğü iş müfettişinin kazaya ilişkin olarak düzenlediği raporda, işverenin tam kusurlu olduğundan söz edilmesi karşısında; iş güvenliği uzman heyetinden bilirkişi raporu alınarak sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının değerlendirilmesi gerektiği gözetilmeden eksik kovuşturma ile yazılı şekilde hüküm kurulması, Sonuç: Kanuna aykırı, katılan vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmesi olduğundan hükmün bu sebepten dolayı istem gibi BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>233</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 5 Haziran). E. 2014/20590, K. 2015/9979; “saniğe kusur yükleyen 26/11/2013 tarihli iş güvenliği uzmanı tarafından düzenlenmiş olan bilirkişi raporu hükme esas alınabilecek yeterlilikte görülmeyle, tebliğnamedeki "saniğin kusurunun tespitine ilişkin makina mühendisi, iş güvenliği uzmanı ve hukukçu bilirkişilerden oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor aldirılarak saniğin hukuki durumunun takdir ve tesbiti gerektiğine" ilişkin bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>234</sup> Dülger, 672; Erdoğan, 182; Yiğit, 197; Çatlı, 85; Narter, (Sorumluluk), 945.

<sup>235</sup> Dülger, 673; Çatlı, 86; Narter, (Sorumluluk), 945; Erdoğan, 182; Yiğit, 197.

<sup>236</sup> Yargıtay C.G.K. (2016, 5 Nisan). E. 2015/1149, K. 2016/182; “Dosyada mevcut birden çok rapor arasında bariz çelişki bulunması durumunda bu çelişkinin giderilmesi gerekir. Ancak, her çelişkinin giderilmesi için yeni bir bilirkişi incelemesi yapılması zorunlu değildir. Buradaki kıstas maddi gerçeğin hiçbir şüpheye yer verilmeyecek biçimde ortaya çıkarılmasıdır. Bilirkişiye başvurulma nedeni olan çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlar yeterince açıklığa kavuştuğu ahvalde, artık yeni bir bilirkişi incelemesi yapılmasına gerek yoktur. Bu bilgiler ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Dosyada bulunan bilirkişi raporları arasında olayın gerçekleşme şekli ve tarafların taksirli davranışlarının neler olduğu hususlarında bir çelişki bulunmadığından, takdiri hakime ait olan kusur durumu ile ilgili raporlardaki farklılıklar nedeniyle yeni bir bilirkişi incelemesi yapılması gerekmemektedir. Bu nedenle mahkemeye olayın meydana geliş şekline ve saniğin kusurlu

çelişkili bilirkişi raporlarının bulunması ancak dosya kapsamında alınan raporlardan birinin somut olayı tam olarak aydınlatıldığına ilişkin hukuki görüşünün bulunması sonucunda raporlardaki çelişkinin giderilmesi için tekrar rapor aldırmasına gerek yoktur. Ancak bilirkişi veya bilirkişi kurullarının kusura ilişkin yaptıkları belirlemeler hâkimi bağlamaz<sup>237</sup>.

#### 4.6.6. İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluk Kapsamının Tespiti

İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre belirlenen yükümlülüklerin alınması, işçinin işi yürütüm esnasında kendisine bedensel ve ruhsal zararın oluşmaması için işveren ve işveren vekiline cezai sorumluluk yüklemiştir. Kural olarak işçinin bedensel ve ruhsal zarara uğramasından asıl sorumlu işverendir. Teknik ve özel bilgi gerektiren hâllerde işveren vekiline yetki ve görev devri yapıldıktan sonra devir yapılan işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunur. İşveren vekilinin işveren ile birlikte işçilere karşı sorumluluğu bulunur<sup>238</sup>. İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun bulunması için işveren tarafından işveren vekiline hukuka uygun şekilde yetki ve görev devri yapılması gerekir. İşveren tarafından devrin gereği gibi yapılmadığı somut olayda sadece işveren vekili atadığı için sorumluluktan kurtulamaz<sup>239</sup>.

---

*davranışına ilişkin aralarında çelişki bulunmayan raporlardan üç kişilik bilirkişi heyetince hazırlanan rapora itibar edilerek hükme esas alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>237</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 4 Şubat). E. 2013/6256, K. 2014/2619; “5271 sayılı CMK'nın 62, 63 ve 67. maddelerinde bilirkişi atanması, bilirkişi raporu ve uzman mütalaası alınmasına ilişkin düzenlemelere yer verilerek çözümü uzmanlığı özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde bilirkişi görüşüne başvurulacağı ancak, bilirkişi raporlarının mahkemeyi bağlayıcı değil delilleri değerlendirme vasıtalarından biri olduğu, mahkemelerin gerekçelerini açıklamaları suretiyle bilirkişi raporuna itibar edip etmeme hususunda takdir ve değerlendirme hakkını haiz bulunduğu, bilirkişi tarafından münhasıran hakimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda, herhangi bir değerlendirme yapılmaması gerekmele birlikte bu yöndeki bir değerlendirmenin de hakimi bağlayıcı bir yönünün bulunmadığının belirtilmesine rağmen, oluşa uygun düşmeyen bilirkişi raporuna itibarla sanıkların beraatleri yerine yazılı şekilde mahkumiyetlerine karar verilmesi; Sonuç: Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülümüş olduğundan hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi gereğince halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi uyarınca isteme aykırı olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 31/01/2022.

<sup>238</sup> Yılmaz, 335; Yılmaz, A., 95; Narter, (Sorumluluk), 943; Elma, 274; Özdemir, 622.

<sup>239</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 9 Eylül). E. 2013/24036, K. 2014/17357 K; “Dosya içeriğine göre; diğer sanık ...'in sigortalı işçisi olan ve işveren adına iş güvenliği konusunda kontrol ve gözetimle görevlendirildiğine veya işveren vekili sıfatı taşıdığına ilişkin herhangi bir bilgi ve belge bulunmayan sanık ... hakkında düzenlenen ve dosya kapsamı ile uyumlu olan 30.04.2012 tarihli bilirkişi raporunda da, olayın oluşumunda atfi kabil kusuru bulunmadığının açıkça belirtilmiş olduğu nazara alınarak;

İşveren vekili tespit edildikten<sup>240</sup> sonra meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından cezai anlamda sorumluluğun bulunması için işveren vekiline işveren tarafından verilen görev ve yetki alanında yükümlülükleri uygun hareket edebilecek kabiliyette ve deneyimde, teknik bilgiye ve donanıma sahip olması gerekir<sup>241</sup>.

İşveren vekiline verilen görev ve yetki devri geçerli hukuki işleme dayanmak zorundadır. İşveren tarafından yapılan görev ve yetki devri hukuka uygun yapılmadığı tespit edilirse işveren vekili atamasının geçerli olmamasından dolayı işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunmaz<sup>242</sup>. İşverenin cezai sorumluluğu devam eder.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun sınırları işveren tarafından verilen görev ve yetki devrindeki sınırlamalar ile doğru orantılıdır. Yani işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğu işveren tarafından verilen görev ve yetki alanı ile sınırlı kalır. Eğer meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı işveren vekilinin görev ve

---

*sanık ...'in beraatine karar verilmesi gerekirken, dosya kapsamına ve oluşa uygun düşmeyen gerekçelerle yazılı şekilde mahkumiyetine hükmedilmesi,*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>240</sup> Yargıtay 12. C.D. (2021, 27 Ekim). E. 2021/3194, K. 2021/7364; “*Dosya kapsamında bulunan ve kovuşturmaya yer olmadığına dair karara esas alınan 24/05/2018 tarihli bilirkişi raporunda şüpheli ... ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapılmadığı, soruşturma kapsamında öncelikli olarak şüphelinin ifadesinin alınması ile işveren vekili sıfatının bulunup bulunmadığı, işveren vekili olmadığının anlaşılması halinde işveren şirkette konumunun araştırılması, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgelerin dosyaya eklenmesi ile şüphelinin kusur durumuna ilişkin yeni bir bilirkişi raporu temin edilmesinden sonra şüphelinin hukukî durumunun tayin ve takdiri gerekirken, eksik soruşturmaya dayalı olarak Gaziosmanpaşa Cumhuriyet Başsavcılığınca verilen 25/03/2020 tarihli ve 2019/50654 soruşturma, 2020/6758 sayılı kovuşturmaya yer olmadığına dair kararın verildiği anlaşıldığından, anılan karara karşı yapılan itirazın belirtilen şekilde inceleme yapılmasından sonra sonuçlandırılması yerine reddine ilişkin İstanbul 10. Sulh Ceza Hâkimliğinin 08/07/2020 tarihli ve 2020/2570 değişik iş sayılı kararında isabet görülmemiş olup,*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>241</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 25 Haziran). E. 2014/11784, K. 2015/11843; “*Sanık ... yetkilisi olduğu Limited şirketinin okul inşaatının yapımını ehil İnşaat şirketine verdiği, kazanın alt taşeron İnşaat'ın yetki alanına giren kalıp işinin yapımı sırasında meydana geldiği, her iki şirket tarafından da şantiye alanında şantiye şefi ve saha sorumlusunun görevlendirilmiş olması sebebiyle, sanığın söz konusu olayda cezai sorumluluğunun bulunmadığı gözetilmeden mahkumiyetine karar verilmesi,*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>242</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 25 Mart). E. 2012/16219, K. 2013/7208; “*...sanık E.Ö'nün kolluktaki savunmasında işyerinin sorumlusu olduğunu, olay meydana geldiğinde kendisini aradıklarını, yaralı işçiyi hastaneye götürmelerini söylediğini, keşif sırasında katılanı tecrübeli oldukları için işe aldıklarını beyan ettiği dikkate alındığında; sanığın olay tarihinde fiilen işyerinin sorumlusu olduğu anlaşılmakla; 04.10.2008 tarihli bilirkişi raporunda da belirtildiği şekilde, adı geçen sanığın iş güvenliği konusunda işçilerin bilgilendirilip denetlenmesi konusunda kusurunun olduğu gözetilmeksizin, sanığa, işyeri ile resmi bir bağının bulunmadığından bahisle kusur izafe etmeyen 08.02.2010 tarihli bilirkişi raporu hükme esas alınarak yazılı şekilde beraat kararı verilmesi ... Kanuna aykırıdır...*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.



yetki alanı içinde değilse işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunmaz<sup>243</sup>. Eğer işveren vekiline işveren tarafından hukuka uygun şekilde görev ve yetki devri yapılmışsa, görevli ve yetkili işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçide bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana geldiği yerde bulunmasında dahi sorumlu olur<sup>244</sup>.

İşveren vekilinin işçinin yaşadığı iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluğu için diğer unsur, işveren vekiline işveren tarafından verilen görev ve yetki alanı içinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranılması için emir ve talimat verme<sup>245</sup>, yerine getirilen yükümlükleri takip etmek için denetleme, işçi tarafından

---

<sup>243</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 10 Haziran). E. 2013/22105, K. 2014/14353; “Olay günü, sanık M. Y. Y.’ın yönetim kurulu başkanı, sanık A. Ö.’in de başkan yardımcısı olduğu Özyal Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş tarafından kiralanarak üretim faaliyeti yürütülen meyve bahçesinde, bu işyerinin işçisi olarak çalışmakta olan S. A.’ın diğer işçilerle birlikte, ağaçların üzerine file koruma örtüsü kurmak için yaklaşık 3,5 metre uzunluğundaki beton direk dikimi ve tel germe işi sırasında çıkmış olduğu dört ayaklı seyyar demir merdivenden düşerek ölümü ile sonuçlanan olayda, sanık müdafinin yapılan faaliyetler kapsamında işveren şirketin, işveren vekili niteliğinde olan bahçe ve çalışan işçilerden sorumlu iş güvenliği uzmanı ziraat mühendisi görevlendirildiğini belirtmesine ve buna dair şirketin görev ve yetki şemasını sunmasına rağmen yargılama konusu olay sırasında işveren şirkette görevli fiilen işin başında bulunan, işinde ehil şantiye şefi ziraat mühendisinin, iş güvenliğinden sorumlu müdürün bulunup bulunmadığının, adı geçen anonim şirketinde hangi sıfatla çalıştığının ve görev tanımının ne olduğunun iş güvenliği önlemleri konusunda sorumluluğunun bulunup bulunmadığının araştırıldıktan sonra, dosyanın iş güvenliği uzmanlarından oluşan üç kişilik bilirkişi heyetine tevdi edilerek sanıkların kusur durumuna ilişkin rapor alınması, sonucuna göre sanıkların hukuki durumunun tayin ve takdir edilmesi gerektiği gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>244</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 16 Ekim). E. 2015/286, K. 2015/15626; “İnşaat mühendisi olan sanığın şantiye şefi olarak 1.350 TL ücret karşılığında görev aldığı.....İnşaat Şirketi tarafından yapılmakta olan Gönen-Bandırma karayolu inşaatında çalışan M.. K.’ın, 20.07.2010 tarihinde Tuzakçı köyü, Üçgöz köprü mevkiinde bulunan Gönen Ovası Sulama Birliği Başkanlığı tarafından işletilen üzeri açık sulama kanalının 1,10 metre yüksekliğindeki rögarının üstünde dinlenme sırasında otururken, dengesini kaybedip sulama kanalı rögarına düşmesi ve su kanalında 27.50 metre ileride bulunan rögar içindeki demir kapana kadar sürüklenmesi sonucu boğularak ölmesi şeklinde gerçekleşen olayda, sanık savunmasında “...anılan şirketin inşaat mühendisi diplomasına ihtiyacı olduğunu, iş yerine gelmeme ihtiyacı olmadığını, başka iş yapabileceğimi bildirmesi üzerine aylık 1.350 TL karşılığında şirketin diplomamı kullanmasına izin verdim. Ben bu şirkette fiilen çalışmadım. Olayı görmedim. Suçlamayı kabul etmiyorum. ...olayda kusurum yoktur, olay tarihinde ben şantiye şefi değildim, ben inşaat mühendisi olarak görev yapıyordum” şeklindeki savunmasının, sanığın anılan yol yapım inşaat şirketinin resmi olarak şantiye şefi görevini üstlenmesi nedeniyle, fiilen inşaat alanında çalışmaması veya bulunmamasının sanığı cezai sorumluluktan kurtarması söz konusu olmamakla birlikte, olayın meydana geliş şekli itibarıyla sanığa atfedilebilecek bir kusurun bulunmaması nedeniyle verilen kararda bir isabetsizlik görülmemiştir. Yapılan yargılama sonunda, yüklenen suç açısından sanığın taksirinin bulunmadığı, gerekçeleri gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılanlar vekilinin sanığın hiç görmediği ve gitmediği iş sahasının sorumluluğunu inşaat şirketi ile anlaşarak diplomasını işverene vermek suretiyle üstlenmesi ve iş güvenliği ile ilgili tedbirleri almaması suretiyle ölümün meydana gelmesinde kusurlu olduğuna ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, beraate ilişkin hükmün isteme uygun olarak ONANMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>245</sup> Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 20; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 266; Yılmaz, A., 99; Özdemir, 624.

yerine getirilmeyen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için emir ve talimat verme yetkisiyle donatılmış olması gerekir<sup>246</sup>. Eğer sayılan koşullarda işveren vekilinin, emir ve talimat verme yetkisi bulunmuyorsa sorumluluğu ortadan kalkar<sup>247</sup>. İşveren vekilinin işyeri ve işletmede, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için gerekli harcamaları yapma yetkisinin de işveren tarafından kendisine verilmiş olması gerekir<sup>248</sup>.

İşveren tarafından birden fazla işveren vekiline görev ve yetki devri yapılmış olması durumunda görev ve yetki devri yapılan tüm işveren vekilleri kusurlu hareketleri ile iş kazasına ve meslek hastalığına sebebiyet vermeleri durumunda işveren tarafından görevlendirilen bütün işveren vekilleri sorumlu olur<sup>249</sup>. Birden fazla işveren vekilinin

---

<sup>246</sup> Özdemir, 625; Narter, 309; Narter, (Sorumluluk), 587; Ergüneş, 138; Yılmaz, 324.

<sup>247</sup> Yargıtay 12. C.D. (2016, 23 Mayıs). E. 2015/9471, K. 2016/8596; “sanık ...'ın ... Genel Müdürlüğü'nde yatırım ve inşaat şube müdürü olduğu, dosyada mevcut Planlama Yatırım ve İnşaat Daire Başkanlığı görev, yetki ve mesuliyet yönergesine göre, yatırım ve inşaat şube müdürlüğü altında yapı denetim mühendisi ile yapı denetim mühendisi yardımcısının bulunduğu, yatırım inşaat şube müdürlüğünün temel görevinin ihale süreci tamamlanan ve sözleşmeye bağlanan yapım işlerinin yer teslimlerini yapmak, iş programını hazırlamak, iş programı, ilgili şartname yönetmelik ve Kanunlara göre yapımını sağlamak üzere kontrollük ve şantiye hizmetlerini yürütmek, işlerin sağlıklı yürümesi için gerekli olurları almak işlerle ilgili hak ediş raporları ile işlerin sonunda kesin hesap raporlarının hazırlanmasını sağlamak ve işletmeye girecek tesislerin geçici ve kesin kabul muamelelerini yapmak ve yürütmek olduğu, yapı denetim mühendisinin görevinin işe başlamadan ve işin yapımı sırasında gerekli tedbirleri sağlamak, kontrolleri yapmak, uygun olmayan hususları gördüğünde direktif vermek, netice alınmadığında o kısmı durdurup durumu derhal şube müdürüne bildirmek, iş güvenliği ve işin korunmasına yönelik tedbirlerin alınmasını sağlamak olduğu, yapı denetim yardımcısının görevinin ise yapı denetim mühendisine yardımcı olmak, işyerinde devamlı bulunarak işin yapı denetim mühendisinin talimatlarına uygun olarak yapılmasını sağlamak, yanlış ve uygunsuz yapılan inşaat hakkında ikazda bulunmak, ikaza uyulmazsa yapı denetim mühendisine haber vermek olduğunun belirtildiği,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İċtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>248</sup> Yargıtay 12. C.D. (2016, 31 Mart). E. 2015/15897, K. 2016/5355; “idari işler şefi ...'nın 07.11.2007 tarihi itibariyle tüm işleyiş açısından direk olarak konser salonu genel sanat yönetmeni ...'ya bağlı olarak çalışacağıının anlaşılması, genel sanat yönetmeni olarak iç işleyle genel müdüre bağlı olarak çalışan ...'nın Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret Anonim Şirketi'ni temsile yetkili olduğunun, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almak, personele her türlü araç ve gereci sağlamak, bunları iş yerinde bulundurmak ve çalışanlara kullandırmak, bu konuda sürekli eğitim vermek, misafir veya başkaca nedenler ile iş yerinde bulunanların iş güvenliği kurallarına uymasını sağlamak, kendisine bağlı personelin iş güvenliği kurallarının uygulanmasından, kontrol ve denetiminden, eğitiminden ve bu konudaki harcamalardan sorumlu olmak, konser salonunda kullanılan tüm malzemelerden sorumlu olmak gibi görev ve sorumluluklarının bulunduğuının anlaşılması karşısında, genel müdür sıfatı ile sanık ...'ın kusursuz olduğu kabul edilerek yapılan incelemede; Hükümün gerekçe kısmında sanığın kusursuz olduğu kabul edildiği halde, hüküm fıkrasında suçun unsurlarının oluşmaması nedeniyle beraatine karar verilmek suretiyle çelişki yaratılması; Sonuç: Kanuna aykırı olup, hükümün bu nedenle 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi gereğince halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi uyarınca BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İċtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>249</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 21 Ocak). E. 2013/30054, K. 2015/866; “Olay tarihinde olayın meydana geldiği ... İnşaat Eğitim Hizmetler Anonim şirketine ait ... isimli aydınlatması yetersiz, şaft boşlukları düşmeleri önleyecek şekilde koruma önlemlerinin alınmadığı, çalışanların çeşitli defa uyarılmalarına

görevli ve yetkili olduğu somut olayda işçide oluşan ruhsal ve bedensel zararlandırıcı olaydan dolayı cezai sorumluluğun tespit edilmesinde, hangi işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranması gerektiği, dikkat ve özen yükümlülüğünün kimin yetkisinde olduğunun belirlenmesi gerekir. İşveren vekilleri arasında yapılacak olan belirlemeden sonra hüküm kurularak kusurlu işveren vekilinin cezalandırılmasına karar verilir<sup>250</sup>. Birden fazla işveren vekili atanmışsa hangi işveren vekilinin sorumluluğu olduğu tespit edilmesi için şirket içi organizasyon şeması, ticari defterler, ticaret odalarına ve gazetesine verilen resmi evraklar, tanık ifadeleri, iş müfettişleri raporları bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekir<sup>251</sup>.

İşveren vekilinin, görev ve yetki kapsamı iş kazası ve meslek hastalığından işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın gerçekleşmesini engelleyecek sınırdan olmaması durumunda işveren vekili işçide oluşacak bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan sorumlu olmaz<sup>252</sup>. İşveren vekili, görev ve yetkisi dahilinde oluşan iş kazası ve meslek hastalığında gerekli önlemleri almış, dikkat ve özen yükümlülüğü yerine getirmiş ve ilgili

---

*rağmen kişisel güvenlik ekipmanlarını kullanmalarının sağlanmadığı işyerinde çalışmakta olan işçinin inşaatın 10. katındaki inşaat artıklarının temizlenmesi sırasında inşaat şaft boşluğundan aşağıya düşerek ölümü ile sonuçlanan olayda, sanık ...'in mimar olup ince yapı müdürü olarak çalışmakta olduğu, olayın meydana geldiği alandaki çalışma metodunun seçiminde söz sahibi olmasına rağmen atıkların uygun biçimde tahliye edilmesi için gereken sistemi kurdurmadığı, yapılan korkulukların yerinden çıkarılmaması konusunda iş disiplini oluşturmadığı, yine mimar olup blok sorumlusu, bu projenin işveren vekili olarak çalışan, sanık ...'un denetim ve gözetim yetkisine sahip olmasına rağmen yapılan korkulukların yerinden çıkarılmaması konusunda gereken iş disiplinini sağlamadığı ve gerekli önlemleri almadığı, sanıklardan ...'in ise iş güvenliği inşaat teknikeri olarak çalıştığı ve olay günü nöbetçi olduğu işyerinde olayın meydana geldiği alandaki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı hususunda denetim görevini tam olarak yerine getirmediği, ölenin ise kişisel koruyucu malzemeleri uyarılmasına rağmen kullanmadığı anlaşılmakla, meydana gelen olayda tarafların eşit derecede kusurlu olduklarının kabulü gerektiği gözetildiğinde sanıklar hakkında hükmedilen ceza miktarında isabetsizlik bulunmadığından tebliğnamedeki bozma düşüncesine iştirak olunmamıştır.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.*

<sup>250</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 31 Mayıs). E. 2012/31896, K. 2013/14793; “Sanık N.G. hakkındaki beraat hükmüne yönelik temyiz taleplerinin incelenmesine gelince; Mahkemece hükme esas alınan 28.05.2012 tarihli bilirkişi raporunun sonuç kısmında sanık N.G.’nin kusurunun bulunup bulunmadığı açıkça belirtilmemiş ise de, raporun içeriğinde şirketin organizasyon şemasına göre olay tarihinde sanıklardan İ.Ç.’nin üretim müdürü ve iş güvenliği uzmanı olarak görevli olduğunun ve işveren vekili konumunda bulunduğu belirtilmediği, her ne kadar sanık N.G. genel müdür yardımcısı olarak görev yapıyor ise de; organizasyon şemasına ve dosya içeriğine göre; alt kademede üretim müdürü, iş güvenliği uzmanı, vardiya amiri ve takım lideri ustabaşının da görevlendirilmiş olduğu dikkate alındığında, sanığın kusurunun bulunmadığının kabulünde bir isabetsizlik bulunmadığından tebliğnamedeki bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 01/02/2022.

<sup>251</sup> Özdemir, 627; Erdoğan, 127; Çatlı, 105; Narter, (Sorumluluk), 586; Elma, 274.

<sup>252</sup> Narter, (Sorumluluk), 586; Erdoğan, 125; Yılmaz, 327; Yılmaz, A., 103; Özdemir, 627.

eksiklikleri işverene veya daha yüksek konumda olan işveren vekiline iletmiş ve eksikliklerin işveren veya daha yüksek konumda olan işveren vekili tarafından yerine getirilmemesi durumunda eksikliklerin giderilmesi için bildirimde bulunan işveren vekili sorumluluktan kurtulur<sup>253</sup>.

Sonuç olarak işveren vekilinin cezai anlamda sorumlu olması için gereken unsurlar; hukuka uygun şekilde işveren tarafından kendisine verilmiş görev ve yetki devrinin bulunması, görev ve yetki bırakılan alanda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun davranmak için işçilere emir ve talimat verme yetkisi bulunması, gerekli önlemleri almak için harcama yapma yetkisi bulunması, meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayda kusurlu hareketinin bulunması ve nedensellik bağının kanıtlanması ve kendisine işveren tarafından bırakılan görev ve yetki alanında işi yönetmek için özel ve teknik bilgiye sahip olması, donanımı ve deneyiminin bulunmasıdır<sup>254</sup>.

#### 4.6.7. İşveren Vekili Eyleminin Basit veya Bilinçli Taksir Kapsamında Tespiti

Ceza Hukuku'na göre fail tarafından meydana getirilen eylemin suç teşkil etmesi için maddi unsurun yanında manevi unsurunda tamamlanması gerekir. Manevi unsur, kast ve taksir olarak ikiye ayrılır. Kast, kendi içerisinde olası kast ve tam kast olarak ikiye; taksir, basit ve bilinçli taksir olmak üzere ikiye ayrılır.

Basit taksir, failin öngörülebilecek neticeyi öngörmeden ve neticenin oluşmasını istemeyerek eylemini yerine getirmesinde meydana gelir. Fail eylemini meydana getirirken neticenin ortaya çıkmasını istemez. Bilinçli taksirde fail, öngörülebilecek bir neticeyi öngörerek hareket etmesi ancak hareketinin sonucunda oluşacak neticeyi istemeyerek eylemini yerine getirmesinde oluşur. Fail, öngördüğü neticenin meydana gelmeyeceğini düşünerek ve inanarak hareket etmesi durumunda bilinçli taksir hükümleri kapsamında sorumlu olur. Basit taksir ile bilinçli taksir arasında ortak unsur, hareket sonucu oluşan neticenin meydana gelmesinin istenmemesidir. Basit ve bilinçli taksiri birbirinden ayıran unsur öngörme çizgisidir<sup>255</sup>. Yani failin öngörülebilecek neticeyi

---

<sup>253</sup> Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 267; Çatlı, 106; Narter, (Sorumluluk), 589; Özdemir, 627.

<sup>254</sup> Özdemir, 627; Akbulut, (Cezai Sorumluluk), 20; Erdoğan, 126; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), 267; Yılmaz, 315; Çatlı, 102; Yılmaz, A., 107; Ergüneş, 140.

<sup>255</sup> Artuk, Gökçen, 359; Özkan, 534; Erdoğan, 152; Çatlı, 112; Özdemir, 607.

öngermesi ve neticenin meydana gelmesini istememesi durumunda bilinçli taksir, öngörülebilecek neticeyi öngörmemesi ve neticenin meydana gelmesini istememesi durumunda basit taksir hükümleri uygulama alanı bulur. Fail tarafından öngörülebilecek bir netice maddi olayda mevcut olmaması durumunda Ceza Hukuku'na göre kaza ve tesadüf kavramı hüküm ve sonuç doğurur.

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında taksir değerlendirilecek olursa işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinde kendisine yüklenen yükümlülüklerine uygun hareket etmemesi sonucunda işçinin bedensel ve ruhsal zarara uğrayabileceğini öngörmemesi durumunda<sup>256</sup> bilinçli taksir hükümlerine göre, öngörmemesi hâlinde basit taksir hükümlerine göre sorumlu olur<sup>257</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığında neticenin öngörülebilirlik derecesi değerlendirmeye alınırken yükümlülük belirten mevzuat hükümleri, iş sağlığı ve güvenliği anlamında uzman kişilerin görüş ve önerileri, somut olayın meydana geliş şekli, işveren vekilinin kendisine bırakılan yükümlülükler hakkında genel ve özel bilgisi, deneyim ve tecrübesi, işverenin emir ve talimatları, işçilerin kusurlu davranışlarının olup olmadığı gibi kriterlerden yararlanır<sup>258</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından işveren vekilinin bilinçli taksir ile hareket ettiğinin belirlenmesi için neticenin öngörülüp öngörülmediği tespit edildikten sonra öngördüğü neticenin meydana gelmeyeceği inançla hareket etmesinin tespiti gerekir<sup>259</sup>. Örneğin işveren vekilinin kendisine yüklenen yükümlülüklerine uygun davranmayarak önlem alması gereken zamanlarda önlem almamasında bilinçli taksir hükümleri uygulama alanı

---

<sup>256</sup> Özdemir, 607; Özkan, 534; Erdoğan, 152; Çatlı, 112; Narter, (Sorumluluk), 588.

<sup>257</sup> Yargıtay C.G.K. (2004, 11 Mayıs). E. 2004/2-97, K. 2004/115; “*Neticenin öngörülebilmesi (tahmin edilebilmesi) ise failin hareketlerinin sonuçlarını tahmin edebilme yeteneğini ifade eder. Bu bakımdan failce neticenin öngörülebilir olup olmadığının belirlenmesi bakımından failin yaş, görgü, meslek vs. gibi niteliklerinin nazara alınmasını zorunlu kılar. Zira öngörülebilmenin imkânsız olması durumunda taksirden değil, kaza ve tesadüflerden söz edilebilir. Öngörebilme olanağının belirlenmesinde nasıl bir ölçüt uygulanacağı hususu uygulama ve öğretide tartışılmış, failin kişisel niteliklerini göz önünde bulunduran subjektif görüş eğilim kazanmıştır. Bu görüşe göre failin görgüsü, sosyal seviyesi, yaşam tecrübesi, bedeni ve akli hali, zekâ düzeyi gibi hususlar öngörme olanağının belirlenmesinde nazara alınacaktır.*” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

<sup>258</sup> Çatlı, 112; Yılmaz, Ç., 183; Erdoğan, 152; Elma, 274; Özdemir, 608.

<sup>259</sup> Özkan, 535; Erdoğan, 152; Özdemir, 608; Çatlı, 112; Yılmaz, Ç., 183.

bulur<sup>260</sup>. Yargıtay, işveren vekilinin neticenin öngörülebilir olmadığı veya bedensel ve ruhsal olarak zarar gören işçinin kendi kusurlu hareketi sonucunda neticenin meydana gelen olaylarda kusur atfedilecek hareketinin olmadığı düşüncesiyle beraatine karar vermiştir<sup>261</sup>. İşçinin kendi kusurlu hareketiyle iş kazası ve meslek hastalığına sebebiyet verdiği somut olaylarda<sup>262</sup> iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranılması

---

<sup>260</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 5 Mayıs). E. 2015/3275, K. 2015/7402; “... Sanayi Bölgesi içinde faaliyet gösteren ...Petrol Ürünleri firmasının sahibi ve sorumlu müdürü sanık... ile bu firmanın üretim müdürü sanık .. 2003 yılı içinde yaptırmış oldukları metal su tankının üzerine çıkan işç... su tankının 1.5 metre kadar üzerinden geçmekte olan yüksek gerilim hattı akımına kapılarak, düşüp öldüğü olay öncesi 2005 yılında bir işçinin aynı şekilde ölmesi üzerine ... Bölgesi Müdürlüğü'nün 15.04.2005 ve 02.12.2005 tarihli iki ayrı yazı ile enerji nakil hatlarının minimum yaklaşma mesafeleri dikkate alınarak, enerji nakil hatları altındaki her türlü yapının yıkılması gerektiğini sanıkların yetkilisi oldukları şirkete bildirmesine ve sanıkların söz konusu yazılardan haberdar olmalarına rağmen yazıların gereğini yapmamak ve aksine, enerji nakil hattına 1.5 m mesafedeki su tankı üzerine ölenin çıkmasını engelleyecek tedbirleri almamaları sonucu meydana gelen olayda bilinçli taksirin koşullarının oluştuğuna dair kabulde bir isabetsizlik görülmemiştir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

<sup>261</sup> Yargıtay C.G.K. (2021, 1 Haziran). E. 2017/714, K. 2021/235; “Sanığın sahibi olduğu iş yerinde kamyon damperinde bulunan hafriyat kalıntılarının kepçe yardımıyla temizlendiğine dair bir tespitin bulunmaması, sanığın, kepeğin dışlarının demir olması nedeniyle bu şekilde yapılan temizlik işleminin sactan yapılan kamyon kasasına zarar vermesi nedeniyle kepçe yardımıyla değil kazma ile yapıldığını savunması, tanıkların, ölenin ısrarı üzerine kamyon kasasının kepçe vasıtasıyla temizlendiğini ve olay sırasında öleni kamyonu yaklaşmaması gerektiği konusunda uyardıklarını ifade etmeleri ile ölenin kendi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışları sonucu kafasını kamyon kasasının kapağı arasına soktuğu hususları göz önüne alındığında; asli kusurlu olan ölen ve hakkındaki mahkûmiyet hükmü kesinleşen inceleme dışı sanık Serkan'ın dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketlerinin birleşmesi sonucunda ölüm neticesinin meydana geldiği, kamyon kasasındaki molozların kepçe yardımıyla temizlenmesi hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkân bulunmayan sanığa izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, sanığa kusur yükleyen bilirkişi raporlarının da mahkemeyi bağlayıcı nitelikte olmadığı anlaşıldığından, sanığın CMK'nın 223/2-c maddesi uyarınca atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

<sup>262</sup> Yargıtay C.G.K. (2021, 4 Mayıs). E. 2017/541, K. 2021/194; “Ölenin mesai bitiminde yolun karşısında olan şirkete ait kamyonu binip şantiye sahasına gitmek için çalışma alanı dışında bulunan ana yola aniden çıkarak karşıdan karşıya geçmek istediği sırada inceleme dışı sanığın sevk ve idaresindeki kamyonetin çarpması neticesinde kazanın gerçekleşmesi, sanıkların ortağı olduğu şirkete ait işçilerin iş yerine gelip gitmeleri için tahsis edilmiş servis araçlarının bulunması, şirkete ait diğer işlerde kullanılan vasıtalar ile işçilerin iş yerine gidip gelmelerinin rutin şekilde değil rastlantısal yapıldığının tespit edilmesi ve ölen ile aynı şirkette çalışan tanıkların şirket yetkilileri tarafından işçilere görünürlüğü artıracak reflektörlü yelek verildiğini beyan etmeleri hususları göz önüne alındığında; ölen ve hakkındaki mahkûmiyet hükmü kesinleşen inceleme dışı sanık Uğur'un dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketlerinin birleşmesi sonucunda ölüm neticesinin meydana geldiği, servis aracı yerine şirkete ait kamyon ile şantiyeye gitmesi hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkân bulunmayan şirket yetkililerinin iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli önlem alınıp alınmadığını denetlemedikleri kabul edilse dahi bu hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığı, meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği, sanıklara izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporlarının da mahkemeyi bağlayıcı nitelikte olmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraatlarına karar verilmesi gerekir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

durumunda ve hareket ile netice arasında nedensellik bağının kalktığı için zararlandırıcı neticeden işveren vekilinin sorumlu olmayacağına karar vermiştir.

İş kazası ve meslek hastalığından dolayı oluşacak basit taksirin tespiti bilinçli taksire göre nispeten kolaydır. Basit taksirden dolayı sorumluluğun oluşması için işveren vekilinin genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine göre belirlenen yükümlülüklerine uygun hareket etmesi ancak daha detaylı olan yükümlülüklerine uygun davranmaması gerekir<sup>263</sup>. İşveren vekilinin hareketinin veya hareketsizliğinin neticeyi meydana getirmede kusurlu olması ve hareket ile netice arasında nedensellik bağının bulunması gerekir.

Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçide oluşacak zararlandırıcı neticeden dolayı işveren vekilinin daha detaylı yükümlülüklerine uygun davranmaması sonucunda meydana gelen patlamada öngörülebilecek neticeyi öngörmediğine karar vererek<sup>264</sup> işveren vekilinin basit taksir hükümlerine göre cezalandırılmasına karar vermiştir.

---

<sup>263</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 18 Kasım). E. 2014/12-179, K. 2014/499; “Sanığın kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olduğu, katılanın sanığın isteği üzerine pres makinasını çalıştıran tanık D.'nun yanına giderek, D.'nun uyarısına rağmen makinede oluşan plastik artıklarını temizlemek için elini uzattığı sırada D.'nun çalıştırma butonlarına basması üzerine elini makineye sıkıştırıp, sağ el 3, 4 ve 5. parmaklarının koştığı somut olayda; imalathane sorumlu müdürü olan sanığın, imalathanede işçi olarak çalışan katılana, öncelikle katılanın yaralanması sırasında kullandığı pres makinasının çalışma prensipleri ile riskleri konusu başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermediği, çalışmalarında yeterli denetim ve gözetim görevini yerine getirmediği, optik sensörü bulunmayan pres makinasının bulunduğu yerde uyarıcı bir levha da bulundurmadığı 25 yıldan beri kullanılan bu nedenle eskidiği için lif atan makinayı yenilemesi gerektiği de gözönüne alındığında, katılanın çalıştığı işyerinde sorumlu müdür olan sanığın, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik Kanuni düzenlemelere riayetsizlik suretiyle dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak katılanın yaralanmasında kusurlu olduğu, eylemleri ile katılanın yaralanması arasında nedensellik bağının kesilmeyip sonucun gerçekleşmesinde sanığın duyarsızlığından kaynaklanan kusurlu hareketlerinin etkili bulunduğu anlaşıldığından, sanığında kusurundan dolayı sorumlu olduğu kabul edilmelidir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

<sup>264</sup> Yargıtay 12. C.D. (2020, 2 Aralık). E. 2018/1290, K. 2020/6722; “Tüm dosya kapsamının incelenmesinde; sanık ...'nın ocakta vardiya mühendisi olarak çalıştığı, ocakta... ..'un da vardiya mühendisi olduğu, her vardiya öncesinde (günde 3 kere) gaz ölçümlerinin yapıldığı ve sonuçların emniyet defterine (gaz ölçüm defterine) kaydedildiği, bu defterin vardiya mühendisi, ocak şefi ve vardiya başçavuşu tarafından imzalandığı, sanığın olay tarihinde 24:00 - 08:00 vardiyasında görevli olduğunu ifade ettiği, Ocak çavuş yardımcısı ... ve vardiya sorumlusu ...'ın ifadelerinde sanığın gündüz vardiyasında çalıştığı, kağıt üzerinde gece vardiyasında gözüktüğü, nitekim olayın meydana geldiği saat 10.00 sıralarında sanığın iş yerinde bulunduğu, gece vardiyası biten kişinin nöbeti teslim edip girmesinin hayatın olağan akışına uygun olduğu; dosya içerisinde yer alan gaz ölçüm defteri örneğinden, olaydan bir gün önce 18.03.2012 pazar günü saat 24:00 - 08:00 vardiyasının vardiya mühendisi sanık ..., ocak şefi ... ve ocak çavuşu tarafından 1 nolu cihaz ile yapılan ölçümlerde ocak içi gaz ölçümlerinin normal olduğu, ocak içi hava dolaşımının normal olduğu yazılarak imza altına alındığı, sanığın en son gece saat 04.00 de, 513 nolu bacada gaz ölçümü yaptığı şeklindeki savcılık ifadesinin tam aksine mahkemede verdiği ifadesinde, 513 nolu baca kullanılmadığı için gaz ölçümü yapmadığı şeklindeki ifadesi de dikkate alındığında; sanığın vardiyasında gaz ölçümü yapmadığı, yapmış gibi emniyet defterini imzalaması nedeni ile icrai karar aldırma yetkisi bulunmayan sanığın

Yargıtay bilinçli taksir hükümlerine göre işveren vekilinin sorumluluğunu kabul ettiği kararlarda genellikle işveren vekilinin en basit tedbirleri bile almaması, kendisine işyeri ve işletmedeki bildirilen eksikliklere dikkat etmemesi, anılan eksiklikleri gidermemesi ve gidermek için herhangi bir eylemde bulunmaması sonucunda sorumlu olduğuna karar vermiştir<sup>265</sup>.

İşveren vekilinin işyeri ve işletmede iş mevzuatı hükümlerinin belirlediği yükümlülüklere uygun olmayan şekilde işçi çalıştırılmasına göz yumması ve bu işçinin işyeri ve işletmede iş kazası sonucunda bedensel ve ruhsal olarak zarar görmesi durumunda bilinçli taksir ile cezai sorumluluğuna gidilmesi yönünde karar vermiştir<sup>266</sup>.

İşveren vekili kendisine iş mevzuatı kapsamında belirlenen yükümlülükler uygun davranmaması durumunda bilinçli taksir hükümlerine göre cezai sorumluluklarının olduğu çalışmanın yukarıdaki kısımlarında bahsedilmiştir. İşveren vekilinin çalıştığı iş kolunun denetimi yapan resmi makamlarca işyeri ve işletmedeki eksikliklerin giderilmesi için uyarı yapılmasına rağmen gereken önlemlerin alınmaması durumunda işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı uğradı bedensel ve ruhsal zararlardan dolayı bilinçli taksir hükümlerine göre sorumluluğu bulunur<sup>267</sup>.

---

*basit taksirle tali kusurlu olduğu anlaşılmalı; sanığın mahkumiyeti yerine beraatine karar verilmesi;"*  
Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/02/2022.

<sup>265</sup> Çatlı, 112; Özdemir, 607; Yılmaz, Ç., 184; Narter, (Sorumluluk), 589.

<sup>266</sup> Yargıtay 12. C.D. (2019, 15 Nisan). E. 2018/4358, K. 2019/5038; "...meydana gelen olayda, 17 yaşında ölen işçinin inşaat çalışmasına göz yuman ve yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve tayin olunan cezalarının TCK'nın 22/3. maddesi uyarınca artırılması gerektiğinin gözetilmemesi, aleyhe temyiz bulunmadığından bozma nedeni yapılmamıştır. Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanık ... müdafinin ve sanık ...'in kusura, ceza miktarına ve sair nedenlere ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, hükmün isteme uygun olarak ONANMASINA," Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.

<sup>267</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 5 Mayıs). E. 2015/3275, K. 2015/7402; "... Sanayi Bölgesi içinde faaliyet gösteren ...Petrol Ürünleri firmasının sahibi ve sorumlu müdürü sanık... ile bu firmanın üretim müdürü sanık .. 2003 yılı içinde yaptırmış oldukları metal su tankının üzerine çıkan işç... su tankının 1.5 metre kadar üzerinden geçmekte olan yüksek gerilim hattı akımına kapılarak, düşüp öldüğü olay öncesi 2005 yılında bir işçinin aynı şekilde ölmesi üzerine ... Bölgesi Müdürlüğünün 15.04.2005 ve 02.12.2005 tarihli iki ayrı yazı ile enerji nakil hatlarının minimum yaklaşma mesafeleri dikkate alınarak, enerji nakil hatları altındaki her türlü yapının yıkılması gerektiğini sanıkların yetkilisi oldukları şirkete bildirmesine ve sanıkların söz konusu yazılardan haberdar olmalarına rağmen yazıların gereğini yapmamak ve aksine, enerji nakil hattına 1.5 m mesafedeki su tankı üzerine ölenin çıkmasını engelleyecek tedbirleri almamaları sonucu meydana gelen olayda bilinçli taksirin koşullarının oluştuğuna dair kabulde bir isabetsizlik görülmemiştir. Bozma ilamına uyularak yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanıklar müdafinin kusura, bilinçli taksirin



İşveren vekiline, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinin engellenmesi için iş mevzuatında yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklere uygun davranmayan işveren vekili öngörme unsurunu gerçekleştireceği için bilinçli taksir hükümlerine göre cezai sorumluluğu meydana gelir. İşveren vekili, işyeri ve işletmede çalışan işçilere iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi yükümlülüklerine uygun davranmaları noktasında denetleme yapma zorunluluğu bulunur<sup>268</sup>. İşveren vekili tarafından gerekli denetimin yapılarak işçilere karşı yükümlülüğünü yerine getirdiği ancak işçilerin deneyimsiz ve bilgisizliklerinden dolayı bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın meydana geldiğini ileri sürerek cezai sorumluluk hükümlerinden kurtulması kabul edilmez<sup>269</sup>.

İşveren vekili, işçilere çalışma ortamlarında güvenli bir ortam sağlamak zorundadır. İşveren vekili, işçinin yaşını bahane ederek iş mevzuatına uygun davranmamasını haklı çıkartamaz<sup>270</sup>. Yargıtay,<sup>271</sup> işveren vekilinin, işçilerin çalışma ortamlarında iş kazası ve

---

*koşullarının oluşmadığına, ceza miktarına ve eksik incelemeye ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, hükmün isteme uygun olarak ONANMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.*

<sup>268</sup> Çatlı, 113; Yılmaz, Ç., 184; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274; Özdemir, 608.

<sup>269</sup> Özdemir, 608; Yılmaz, Ç., 184; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274; Çatlı, 113.

<sup>270</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 27 Nisan). E. 2014/17398 , K. 2015/6786; “...Oluşa ve dosya kapsamına göre; faaliyet alanı plastik ve metal yedek parça imalatı olan ve sanığın sahibi olduğu iki katlı iş yerinde çöpleri temizleyip, diğer işçilere çay servisi yapmak ve alışverişe yardımcı olmak üzere iki ay önce işe alınan 12 yaşındaki ...'ın, 14.03.2013 günü saat 16.00 sularında iş yerinde çalışırken, çevresinde güvenlik çiti, bulunduğu yerde kullanma talimatı ile tehlike işareti ve uyarıcı levhalar olmayan, emniyet kilidini açma-kapama görevini yapan yeri koruma altına alınmayan, ön kapağı açıldığı ve emniyet kilidi kapandığı halde, otomatik olarak devre dışı kalmayıp, çalışmaya ve üretime devam eden, bakımsız ve yıpranmış plastik enjeksiyon makinasına başının sıkışmasından dolayı öldüğü olayda, İş yerinde çalışanlar için güvenli bir iş ortamı oluşturmayan, çalışmaların mevzuata uygun yapılmasını sağlamak amacıyla etkin kontrol ve denetim mekanizması oluşturmayan, 12 yaşındaki mesleki formasyonu bulunmayan çocuğu, yasak olmasına rağmen, ağır ve tehlikeli sınıftaki işte, vasıfsız ve sigortasız olarak çalıştıran sanığın eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve sanığa tayin olunan cezada TCK'nın 22/3. maddesi gereğince artırım yapılarak, hükmedilen uzun süreli hapis cezasının adli para cezasına çevrilmemesi gerektiği gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması; ayrıca, sanık hakkında hükmedilen 4 yıl 2 ay hapis cezasının bir gün karşılığı 20,00 TL üzerinden adli para cezasına çevrildiği sırada, adli para cezasının belirlenmesine esas tam gün sayısı 1520 gün olarak kabul edilip, 30.400,00 TL adli para cezasına hükmetmek yerine, 30.040,00 TL adli para cezasına hükmolunarak, sanığa eksik ceza tayini, aleyhe temyiz bulunmadığından bozma sebebi sayılmamıştır. Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanık müdafinin kusur durumuna, ceza miktarına ilişkin sair temyiz itirazlarının reddine” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.

<sup>271</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 1 Temmuz). E. 2014/18035, K. 2015/12308; “...Oluşa ve dosya kapsamına göre; ... Sanayi Ltd. Şti. ünvanlı firmaya ait havai fişek fabrikasının kızkaçıran olarak bilinen piroteknik malzemenin imal işlemi sırasında, masalar üzerinde hazırlanan kapsüllerin kalıplara yerleştirilmesinin ardından pres makinesinde yapılan presleme sonrası kapsüllerin kalıplarından çıkartıldığı sırada oluşan parlama ve patlama neticesi işçilerden birinin ölümü birden çok işçinin de yaralandığı; sanıklardan ...'un patlamanın gerçekleştiği fabrikanın (şubenin) genel müdürü; diğer sanık ...'un ise

meslek hastalığının meydana gelmesini engellemesi için gerekli önlemleri almakta ihmali şekilde davranan, işyerinin niteliklerine uygun iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarını görevlendirilmesinin yapmayan, işyeri ve işletmede iş koluna uygun malzemeler kullanılmayan ve işçilerin işyeri ve işletmeden acil çıkış kapılarının önünün kapatılmasını içeren somut olayda işveren vekilinin bilinçli taksir hükümlerine göre cezalandırılmasına karar vermiştir.

Yargıtay, gerekli denetimleri yapmadan işçilere işin yürütüm koşullarına uygun materyal verilmemesi sonucunda meydana gelen zararlandırıcı olaydan dolayı işveren vekilinin bilinçli taksir hükümlerine göre cezai sorumlulukların bulunacağına karar vermiştir<sup>272</sup>.

---

*ismi yukarıda zikredilen firmanın ortağı ve sorumlu müdürü olduğu, patlamanın gerçekleştiği bölümde çalışan ve genelde ilkokul mezunu olan işçilere gerekli ve yeterli iş güvenliği eğitiminin vermediği, zaman zaman verilen eğitimin ise yeterli eğitici eğitiminden geçmemiş olan ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi bulunmayan mühendisler tarafından verildiği, çalışılan alanda statik elektrik oluşturan ve oluşan elektrik yükünü tutan plastik çalışma masasında ve çalışanların arkalarında yer alan kutular içinde hammadde ve mamul olarak gereğinden fazla patlayıcı maddenin bulunduğu, çalışılan bölümde acil çıkış kapısı bulunmadığı, var olan tek çıkış kapısı önünde de acil çıkışı zorlaştıracak şekilde paketlemede kullanılan kolilerin yığıldığı, işçilere daha hızlı çalışmaları ve daha fazla imalat gerçekleştirmeleri hususunda işveren vekilleri tarafından baskı yapıldığı, 16.06.2004 tarih ve 225494 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin ek çizelgesi gereği çok tehlikeli işler sınıfında yer alan bu işyerinde çalışmaması gerektiği halde kadın işçilerin çalıştırıldığı, yeterli denetim ve gözetim mekanizmasının oluşturulmadığı bu işyerinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile tanık ve mağdur anlatımlarına göre iki yıl önce benzer patlama neticesi 2 işçinin ölümü ve 47 işçinin de yaralanmasına rağmen yeterli risk değerlendirme çalışmalarının yapılmadığı, imalatı gerçekleştirilen kızkaçıran isimli patlayıcı eğilimindeki malzeme ile ilgili üretim aşamalarının (kapsül doldurma-kalıp hazırlama-presleme-kalıptan çıkartma...) hemen hemen tamamının aynı ortamda bir arada gerçekleştirildiği, çalışılan bölümdeki elektrik ve aydınlatma tesisatı ile buralarda kullanılacak elektrikli cihazların alev geçirmez tipte olmasının sağlanmadığı, statik elektrige karşı önlem alınmadığı, sayılan bu eksikliklere ve iki yıl önce benzer patlamaya rağmen çok tehlikeli işler sınıfında yer alan faaliyetin sürdürülmesine göz yuman ve yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve tayin olunan cezalarının TCK'nın 22/3. maddesi uyarınca arttırılması gerektiğinin gözetilmemesi," Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.*

<sup>272</sup> Yargıtay 12. C.D. (2020, 2 Aralık). E. 2018/1290, K. 2020/6722; "Tüm açıklamalar çerçevesinde, bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların, yukarıda yer alan yasa, yönetmelik ve tüzük hükümlerine göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda üzerilerine düşen yükümlülükleri yerine getirmedikleri, bu hükümlere göre tüm işçilere çalışma süresince karbonmonoksit maskesi vermeyerek, olay yerine giden işçilerin yerde baygın olarak yatan işçileri görmelerine rağmen, yoğun gaz nedeni ile hemen müdahale edemedikleri, gaz maskelerinin gelmesini beklemek suretiyle hayati önem taşıyan ilk yardım müdahalesinde, organizasyondaki eksiklik ve yetersizlik nedeni ile zaman kaybetmek suretiyle, sonucun meydana gelmesinde etkili olduğu, sanıkların gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sisteminin kurulmasını ve yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurulup düzenli şekilde kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi sınırlı sayıda kişiye verip kullanılarak, teknik nezaretçi ve daimi nezaretçi sanıklar tarafından gerekli denetimler yapılmayarak, iş yerindeki eksikliklerin işverene bildirilmeyerek, üretime kapalı olduğu iddia edilen 513 kodlu bölme işçilerin girmesini engelleyici uyarı levhaları koymayarak ve ahşap tahkimatlar ile kapatmayarak, işçilere iş güvenliği konusunda yeterli eğitim vermeyerek, 513 nolu bölmedeki vantüp ile havalandırma sistemini olaydan bir hafta önce yangın çıkması nedeni ile kapatılmasına ve tekrar açılmamasına rağmen, biriken yeraltı sularının tulum bacı işçiler tarafından tahliye edilmesi için

Yargıtay, işveren vekili çok tehlikeli sınıfta yer alan iş koluna işçi alması esnasında gerekli evrakları işçiden istememesi ve işçi işe başladıktan sonra işçiye gerekli donanım ve bilgiyi vermemesinden dolayı yaşanan iş kazasında bilinçli taksir ile hareket ettiğine karar vermiştir<sup>273</sup>.

İş kazası ve meslek hastalıklarında işveren vekillinin basit taksir ile sorumluluğunun tespit edilmesi için dikkat edilecek olan husus, işveren vekilinin iş mevzuatında belirlenen yükümlülüklerine uygun olarak davranmasına rağmen daha ayrıntılı olan yükümlülüklere uygun davranmamasıdır<sup>274</sup>. Yargıtay Ceza Genel Kurulu<sup>275</sup> işyerinde en son teknoloji makinelerin kullanılmamasından dolayı işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına sonucu bedensel ve ruhsal zarara uğraması durumunda işveren vekilinin sırf yeni makineleri

---

*olaydan 2 gün öncesine kadar bu yerde işçileri çalıştırmak (Tulumbacı işçi ...'un ifadesi) suretiyle, neticeyi istememelerine rağmen öngördükleri hususunda bir tereddüt bulunmayan sanıklar ..., ... .., ...'ın eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunun gözetilmemesi,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.*

<sup>273</sup> Yargıtay 12. C.D. (2019, 14 Mart). E. 2017/1612, K. 2019/3562; “Katılanın, sanığın yetkilisi olduğu ... Döküm A.Ş.'de 18.01.2011 tarihinden beri metal döküm operatörü olarak görevli olduğu, olay günü gündüz vardiyasında çalıştığı sırada saat 14.45'te ocaktan gelen erimiş madenin potaya dökülürken oluşa çarparak gözüne sıçraması sonucu sağ gözünden yaralandığı olayda; İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatılmayacakları, 17. maddesine göre ise, mesleki eğitim alma zorunluluğu olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı düzenlemelerine yer verildiği; dosya içeriğine göre katılana işveren tarafından koruyucu gözlük verilmediği, çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, çok tehlikeli bir iş kolunda çalışan katılana icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği anlaşılmakla, işyeri yetkilisi ve beyanına göre işveren vekili olan sanık hakkında eğitimleri oluşması sebebiyle TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi;” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.

<sup>274</sup> Erdoğan, 162; Yılmaz, Ç., 185; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274; Özdemir, 609.

<sup>275</sup> Yargıtay C.G.K. (2014, 18 Kasım). E. 2014/179, K. 2014/499; “Sanığın kablo imalathanesinin sorumlu müdürü olduğu, katılanın sanığın isteği üzerine pres makinasını çalıştıran tanık D.'nun yanına giderek, D.'nun uyarısına rağmen makinada oluşan plastik artıklarını temizlemek için elini uzattığı sırada D.'nun çalıştırma butonlarına basması üzerine elini makinaya sıkıştırıp, sağ el 3, 4 ve 5. parmaklarının koptuğu somut olayda; imalathane sorumlu müdürü olan sanığın, imalathanede işçi olarak çalışan katılana, öncelikle katılanın yaralanması sırasında kullandığı pres makinasının çalışma prensipleri ile riskleri konusu başta olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermediği, çalışmalarında yeterli denetim ve gözetim görevini yerine getirmediği, optik sensörü bulunmayan pres makinasının bulunduğu yerde uyarıcı bir levha da bulundurmadığı 25 yıldan beri kullanılan bu nedenle eskidiği için lif atan makinayı yenilemesi gerektiği de gözönüne alındığında, katılanın çalıştığı işyerinde sorumlu müdür olan sanığın, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik Kanuni düzenlemelere riayetsizlik suretiyle dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak katılanın yaralanmasında kusurlu olduğu, eylemleri ile katılanın yaralanması arasında nedensellik bağının kesilmeyip sonucun gerçekleşmesinde sanığın duyarsızlığından kaynaklanan kusurlu hareketlerinin etkili bulunduğu anlaşıldığından, sanığında kusurundan dolayı sorumlu olduğu kabul edilmelidir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.

işyeri ve işletmede kullanılmamasından dolayı işveren vekilinin kusurlu hareket etmediğine karar vermiştir<sup>276</sup>. Yargıtay, İşveren vekiline kanunen bırakılan genel dikkat ve özen yükümlülüklerine uygun davranması ancak daha detaylı bırakılan yükümlülüklerine uygun davranmaması durumunda veya iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçinin çalışma alanındaki deneyim ve tecrübesinin fazla olması durumunda işveren vekilinin basit taksirli sorumluluğuna<sup>277</sup> karar vermiştir.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu<sup>278</sup> işin yürütümünde diğer işçilerden daha deneyimli olan işçinin işveren ve işveren vekilinin hiçbir talimatı olmamasına rağmen ve koruyucu

---

<sup>276</sup> Yılmaz, Ç., 186; Narter, (Sorumluluk), 589; Erdoğan, 162; Özdemir, 609.

<sup>277</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 14 Ocak). E. 2014/8008, K. 2015/339; “Oluşa ve dosya kapsamına göre, sanığın üretim müdürü olduğu sucuk fabrikasında, yaklaşık 6 yıldır çalışmakta olan deneyimli işçi mağdurun, sucuk dolum makinesinde çalışırken sol el işaret ve baş parmaklarını makineye kaptırarak yaralanması şeklinde gerçekleşen olayda bilinçli taksirin koşullarının oluşmadığı gözetilmeden hükmolunan cezada TCK'nın 22/3 maddesi gereğince arttırım yapılmak suretiyle sanığa fazla ceza tayini,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.

<sup>278</sup> Yargıtay C.G.K. (2015, 31 Mart). E. 2013/654, K. 2015/75; “Sanık F..D..’un doksan işçinin çalıştığı bir mermer fabrikasının sahibi, sanık M..G..’in işletme müdürü, maden teknikeri olan ölenin ise altı yıldır aynı fabrikada fayans kesim sorumlusu olup, çıkan mermerin kalitesini kontrol etmekle yükümlü bulunduğu, çalışmaya başlamadan evvel işe elverişlilik bakımından sağlık raporu aldığı, iş sözleşmesinde; “işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili bulunmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder” şeklinde, iş güvenliği talimatında da; “verilen görevi, tarif edilen şekilde yapacağım, işimden başka bir işe karışmayacağım, amirimin verdiği emre uyacağım” biçiminde hükümler bulunduğu, “iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve kişisel koruyucular” konularında eğitim aldığı, sanıkların bütün çalışanlarla birlikte öleni de çalışma prensipleri ile riskleri başta olmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgilendirdiği, buna karşın altı yıldır aynı fabrikada çalışan ve üretim müdürü olarak görev yapan ölenin, görev alanının dışında bulunan makinelerin üzerinin örtülebilmesi için çatıya branda serilmesi konusunda, bu işleri yapmakla görevli teknik elemana talimat verdiği, bununla yetinmeyerek diğer işçilerin ikazlarını gözardı edip, herhangi bir güvenlik önlemi almadan çatıya çıktığı, çatıda ayağında bot, kafasında baret, belinde emniyet kemeri ile çalışıp makinenin üstünü brandayla kapatma işini bitiren ve inmek üzere merdivene doğru yürümekte olan görevliyi kırılğan malzemeden yapılmış aydınlatmanın üzerine basmaması hususunda uyardığı, ancak kendisinin bu bölüme basması sonucunda yaklaşık altı metre yükseklikten beton zemine düşerek hayatını kaybettiği olayda; ağır ve riskli işler kapsamında olan, ancak daha önce iş kazasının yaşandığına ilişkin dosyada herhangi bir bilgi ya da belge bulunmayan fabrikada, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği önlemlerin alındığı, çalışanların mesleki riskler ve korunma yolları konularında yeterince bilgilendirildiği, gerekli yerlere uyarı levhaları asıldığı, bu bağlamda “çatıya çıkmak yasaktır” ikazının da bulunduğu, işçilere lüzumlu ekipmanların verildiği, olay tarihinde çatıda çalışan işçinin baret, bot ve emniyet kemeri kullandığı, bu bilgilendirme ve uyarılara rağmen, üretimden sorumlu olup, mermerlerin kalitesini kontrol etmekle görevli olan, çatı veya çatıda yapılan işle ilgili sorumluluğu bulunmayan ölenin, işletme müdürü ya da fabrika sahibinden talimat veya izin almadan ve gerekli malzemeleri de kullanmadan sorumluluk alanı dışında bulunan ve daha önce hiç çıkmadığı çatıya çıkarak çatıda çalışan işçiyi polyester malzemeden yapılmış aydınlatma kısımlarına basmaması konusunda ikaz etmesine rağmen, kendi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışları sonucu aynı yere basarak düştüğü hususları göz önüne alındığında, neticenin ölenin kendi hareketi sonucu meydana geldiği, çatıya branda sermesi ya da yapılan işi kontrol etmek üzere çatıya çıkması hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkan bulunmayan fabrika sahibi ve işletme müdürünün iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli önlem alınıp alınmadığını denetlemedikleri, uyarı levhalarını gerekli yerlere astırmadıkları veya fabrikada merdiven ya da seyyar bir platform

ekipman kullanmadan işi yürütmesi sonucunda meydana gelen iş kazasında, işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluklarının bulunmadığına karar vermiştir. İşçinin tedbirsiz hareket etmesi sonucunda ortaya çıkan iş kazasında kusur işçinin kendisinde olmasından dolayı işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortaya çıkmaz.

Sonuç olarak, işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı taksirli sorumluluğu belirlenirken dikkat edilecek husus, yükümlülüklerine uygun hareket edip etmedikleridir. İşveren vekili, kendilerine yüklenen yükümlülükleri önemli ölçüde yerine getirmemeleri durumunda bilinçli taksir hükümlerine göre sorumlulukları ortaya çıkar. Ancak işveren vekilinin genel yükümlülüklerinin yanında daha detaylı yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda basit taksir hükümleri uygulama alanı bulur.

İşçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğramasına kendi kusurlu hareketleri sebebiyet vermesinde işveren vekilinin cezai sorumluluğu ortadan kalkar. İşveren vekilinin taksirinin derecesinin tespit edilmesi için her somut olay kendi içinde değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay kararlarında hangi durumda işveren vekilinin basit taksir, hangi durumda bilinçli taksirli hareket ettiğine dair karine teşkil eden kararı yoktur. İşveren vekilinin yükümlülüklerine uymaması sonucunda işçinin iş kazası ve meslek hastalığı geçirmesi sonucunda bedensel ve ruhsal zararlandırıcı neticeyi öngörmesi durumunda bilinçli taksir ile öngörmemesinde basit taksir ile hareket ettiği kabul edilir.

#### 4.6.8. İşveren Vekili Eyleminin Olası Kast Kapsamında Tespiti

5237 sayılı TCK'nin 21. maddesinde kast, suçun kanuni tanımında belirlenen unsurların bilerek ve isteyerek fail tarafından meydana getirilmesi olarak tanımlanmıştır. Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere failin kasten hareket ettiğinin tespit edilmesi için amaç ve saığınin, öngördüğü ve bildiği neticeyi meydana getirmek ortaya çıkartması gerekir.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının meydana gelmesi için sayılan unsurlar arasında dıştan gelen istenmeyen olayın var olması sebebinden dolayı kural olarak bireysel iş

---

*bulundurmaları kabul edilse bile, bu hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığı, çatıyla ilgili doğrudan bir faaliyet göstermeyen fabrikada çatı merdiveni ya da platform bulundurulmamasının da sonuca doğrudan etkili olmadığı, meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği, sanıklara izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporlarının da mahkemeyi bağlayıcı nitelikte olmadığı anlaşıldığından, sanıkların atılı suçtan beraatlarına karar verilmesi gerekir.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21/05/2022.*

hukuku kapsamında işveren vekilinin, kasten öldürme ve yaralama suçlarından dolayı sorumlulukları bulunmaz<sup>279</sup>. Ancak sosyal sigortalar hukukuna göre işveren vekilinin işçilere karşı kasten yaralama ve öldürme fiillerini gerçekleştirebileceği kabul edilmiştir. Yani işveren vekilinin neticeyi öngörüp bilmesine rağmen neticeyi meydana getirmek için hareket ettikleri bireysel iş hukuku kapsamında kabul edilmezken, sosyal sigortalar hukukuna göre kabul edilir<sup>280</sup>. İşveren vekilinin kasten hareket edeceği kabul edilmekle beraber istisnai hâller dışında genellikle olası kast ile sorumlulukları gündeme gelir. Yargıtay kararları yöndedir. Failin, neticeyi öngörmesine rağmen neticenin meydana gelmesini istemeyerek ancak âdeta olursa da olsun şeklinde hareket etmesi sonucu neticenin meydana gelmesi durumunda olası kast hükümleri uygulama alanı bulur. Neticenin hem öngörülmesi hem de meydana getirilmesinin istenmesi durumunda tam kast veya doğrudan kast ortaya çıkar.

Yargıtay işveren vekilinin olası kast ile sorumluluklarının<sup>281</sup> yer altı maden işlerinde ortaya çıktığını belirtmiştir. Olası kast hükümleri ile işveren vekilinin sorumluluğu için

---

<sup>279</sup> Özdemir, 615; Erdoğan, 166; Çatlı, 118; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274.

<sup>280</sup> Artuk, Gökçen, 304; Centel, Zafer & Çakmut, 351; Koca, Üzülmez, 156.

<sup>281</sup> Yargıtay 12. C.D. (2020, 30 Eylül). E. 2020/200, K. 2020/4732; “Uzun yıllardır bu iş kolunda çalıştıkları, tehlikeli iş kollarının başında gelen maden işletmeciliği konusuna ilişkin hukuk normları ve olmazsa olmaz haline gelen herbiri yüzyıllar içinde gerçekleşen acı olaylar sonucu oluşan müşterek tecrübeye sahip oldukları kabul edilen ve Yüklenici Şirketteki konumları gereğince diğer tüm çalışanlar üzerinde emir ve talimat verme yetkileri bulunan Soma Kömürleri İşletmeleri A.Ş.’de maden mühendisi olup, 2009 yılından kaza tarihine kadar genel müdür ve işveren vekili görevinde bulunan ...’nun, anılan şirkette maden mühendisi olan, 1996 yılında vardiya mühendisi olarak çalışmaya başlayan, 2001 yılında iş güvenliği mühendisi olarak çalışmaya devam eden ve 2005 yılında iş güvenliği ve sağlığı başmühendisi olan işletme müdürü ve işveren vekili sanık ...’in yine maden mühendisi olan 2001 yılında anılan şirkette çalışmaya başlayan ilk önce 1.5 yıl vardiya amirliği yaptıktan sonra 6 yıl boyunca vardiya mühendisliği görevinde bulunan daha sonra 2.5 yıl vardiya mühendisliği görevi yapan şirket müdür yardımcısı, teknik müdür ve işveren vekili sıfatlarını taşıyan sanık ...’nin ve yukarıda aktarıldığı şekilde sanık ...’in, anılan iş kolundaki çalışma usul ve şartlarına aykırı şekilde gerçekleştirilen hızlı ve durmaksızın kömür çıkarma faaliyetlerinin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk oluşturduğunu ve dönülmez sonuçlara yol açabileceğini bildikleri halde sayılan olumsuzluklara rağmen muhtemel gerçekleşebilecek tehlikeli neticeleri göze almak ve hatta kabullenmek suretiyle kömür çıkarma faaliyetinin hatalı ve usulüne aykırı şekilde devam etmesini görmezlikten geldikleri, TKİ tarafından onaylanan, açılması halinde S panosunda bulunan işçilerin kurtarılmasını sağlayacak olan Yüklenici Şirket tarafından gerekli görülerek acil kurtarma yolu açılmasına karar verilen nefesliğin yaklaşık 3 yıl boyunca açılmadan programlanan üretim miktarından daha fazla kömür üretimi yapacak şekilde çalışmaya devam ettikleri böyle bir olayda, öngörmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmemekte, bunun da ötesine geçilecek ve bilinçli taksir unsurları aşarak, bu şekildeki Kanun, yönetmelik ve işin oluruna aykırı çalışmalar ile açılması gerekli görülen nefesliğin açılmadan kömür üretim faaliyetine devam edilmesinin yüksek risk oluşturduğunun bilinmesine ve bu durumun geri dönülmez sonuçlara yol açabileceğini öngörebilmelerine rağmen ” olursa olsun ” düşüncesi ile hareket ederek yüksek risk içeren faaliyetlerine uzun süre devam ettikleri, sanıkların tamamının karar alma süreci içerisinde bulunmaları ve şirketteki pozisyonları gereği ocak içerisindeki yüksek riskleri bilmelerine rağmen, ” olursa olsun ” mantığı ile hareket ederek bu risklerin

yer altı ve maden işleri kollarında faaliyet gösteren işyeri ve işletmelerde bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayın ortaya çıkması aranır<sup>282</sup>. Yargıtay kararları incelendiği zaman yetkili ve görevli kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan denetlemeler sonucunda eksik olan önlemlerin işyeri ve işletmede tespit edilmesi ve anılan eksiklikleri gidermek için raporla bildirim yapılmasından sonra raporda belirlenen eksikliklerin işveren ve işveren vekili tarafından gidermeden veya gidermek için gerekli dikkat ve özeni yerine getirmeden üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmeyen işveren ve işveren vekilinin olası kast hükümleri çerçevesinde<sup>283</sup> cezai anlamda sorumlu olduklarına karar vermiştir. Yargıtay defalarca yapılan uyarılara rağmen hâlen daha işyerinin tehlike düzeyine göre alınması gereken önlemlerin ve bulunan eksikliklerin giderilmemesi sonucunda meydana

---

*önüne geçmek için her hangi bir girişimde bulunmayarak, gerçekleşen bu neticeden olası kasıtlarıyla sorumlu tutulmaları gerektiği, böylece sanıklar hakkında 301 kez olası kastla adam öldürme suçundan ve 162 kez olası kastla yaralama suçundan mahkumiyet hükmü kurulması gözetilmeden, sanıklar ..., ... ve ... haklarında bilinçli taksir ile sanık ... hakkında ise basit taksirle öldürme suçundan hüküm kurulması,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 22/05/2022.*

<sup>282</sup> Yargıtay 12. C.D. (2013, 14 Kasım). E. 2012/21104, K. 2013/25712; “Tüm açıklamalar çerçevesinde: dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak(havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırılmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, olursa olsun düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması, Sonuç: Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmediğinden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince sonuç cezanın süresi itibarıyla sanıkların kazanılmış hakkı saklı tutularak isteme uygun olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 22/05/2022.

<sup>283</sup> Erdoğan, 166; Çatlı, 118; Narter, (Sorumluluk), 589; Elma, 274; Özdemir, 615.

gelen grizu patlaması sonucunda<sup>284</sup> hayatını kaybeden işçilere yönelik taksiri aşan düzeyde sorumlu olduklarını belirlemiş olup işveren ve işveren vekili hakkında olası kast hükümleri çerçevesinde sorumluluklarına gidilerek işveren ve işveren vekilinin olası kast hükümlerine uygun şekilde cezalandırılmalarına karar vermiştir.

Sonuç olarak maden ve yer altı alanında faaliyet gösteren işyeri ve işletmede bulunan eksikliklerin tespit edilerek rapor halinde bildirilmesi sonrasında yetkili ve görevli kamu

---

<sup>284</sup> Yargıtay 12. C.D. (2019, 24 Ocak). E. 2017/11896, K. 2019/1208; “Yukarıda belirtilen açıklamalar çerçevesinde tanık ifadeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş müfettişi raporları, teknik inceleme raporları ve bilirkişi raporlarında belirtildiği üzere, yapılan denetimlerde noksanlıklar belirlendiği halde uyarıları dikkate almayarak aynı hatalı yöntemlerle çalışmaya devam eden ve madencilikte deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan ) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; çapı en az 30-40 cm olması gerekirken, 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yaparak, dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, 19.01.2007 tarihinden itibaren Ocağın, ... (Maden İşleri Genel Müdürlüğü) tarafından resmen "grizulu ocak" statüsüne alındığı ve bunun ...A.Ş yetkilileri tarafından bilinmesine rağmen, teknik nezaretçi defterinde metan gazı ölçümlerinin sıfır olarak gösterilmesi ve havalandırmanın normal olduğu belirtilmesi suretiyle gizlemeye çalıştıkları, bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri, ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına almadıkları, her ateşlemede lağım deliklerinin doldurulmasından önce ve doldurulduktan sonra ancak ateşlemeden önce metan gazı ölçümlerinin yapılmaması nedeni ile metan gazı artışının tespit edilememiş bulunması, Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğü'n 35. maddesinde düzenlenen "Grizulu ve kömür tozlu ocaklarda grizuya karşı güvenli elektrikli ateşleme aracı kullanılacaktır" hükmüne rağmen lağım atımında güvenli ve emniyetli olan ateşleme cihazı(manyeto) yerine, kontrolsüz güç kaynağı olan pil ile patlatma yapıldığı, ocakta kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu ve yanmaya karşı dirençli olarak tesis ettirmedikleri, ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemedikleri, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelemedikleri, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri izlenmiştir. Olası kast, fiilin gerçekleşebileceği mümkün veya muhtemel bir şekilde “öngörülmesine” rağmen sonucun meydana gelmesinin göze alınması, adeta “olursa olsun” biçimindeki bir düşüncüyle fiilin işlenmesidir. Basit taksir ise failin öngörülebilir bir neticeyi “öngörmeyerek” dikkate ve özen yükümlülüğüne aykırı bir hareketle fiilin işlenmesidir. Olayımızda ise öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı anlaşılmaktadır. Bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, sanıkların taksirle öldürme suçundan mahkumiyetlerine karar verilmesi, Bozmayı gerektirmiş olup, mahalli Cumhuriyet savcısının ve katılanlar vekilinin temyiz itirazları bu nedenlerle yerinde görüldüğünden, 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince hükmün isteme uygun olarak BOZULMASINA,” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.



kurum ve kuruluşları tarafından yapılan tespite rağmen işyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliğini yükümlülüklerinin ve bildirilen eksikliklerin giderilmeden işin yürütümüne devam ettiren işveren ve işveren vekilinin taksiri aşan düzeyde olası kast hükümleri gereğince sorumlu olacakları kabul edilmiştir<sup>285</sup>.

#### 4.6.9. Kamu İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluk Alanının Tespiti

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>286</sup> madde 124/2 hükmü: “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre m.125’de sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir*” şeklindedir. Kanun hükmüne göre, Devlet Memurları Kanunu’na tabi memurların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranışları halinde, disiplin amirleri tarafından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun madde 125 hükmünde belirlenen disiplin cezaları uygulanabilir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 125/A-a kapsamında “*verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak*” şeklinde eylem meydana getirilmesinde kamu çalışanına uyarma cezası verileceği hüküm altına alınmıştır. Devamında madde 125/B-a kapsamında “*verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak*” şeklinde eylem meydana getirilmesinde kamu çalışanına kınama cezası verileceği hüküm altına alınmıştır. Madde 125/C-a kapsamında “*Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak*” şeklinde eylem meydana getirilmesinde kamu çalışanına aylıktan kesme cezası verileceği hüküm

<sup>285</sup> Özdemir, 615; Erdoğan, 169; Yılmaz, Ç., 185; Yılmaz, A., 112; Narter, (Sorumluluk), 589; Alper, 262.

<sup>286</sup> R.G. (1965, 23 Temmuz). No: 12056.

altına alınmıştır. Son olarak madde 125/D-n kapsamında “*verilen görev ve emirleri kasten yapmamak*” şeklinde eylem meydana getirilmesinde kamu çalışanına kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verileceği hüküm altına alınmıştır.

Kamu çalışanları, meydana getirdikleri idari işlem ve eylemler sonucunda haklarında açılacak olan davalardan korunmuşlardır. Kamu çalışanları hakkında görevlerinden kaynaklı suçların soruşturulması, kovuşturulması ve haklarında ceza davası açılması özel hükümlere<sup>287</sup> tabidir. Ceza kanunu kapsamında suç sayılan eylemin meydana gelmesi durumunda, adli merciler resen harekete geçer ve meydana gelen olayla alakadar delilleri toplarlar. Toplanan deliller neticesinde ceza yargılaması süreci başlar. Ancak kamu memurları hakkında meydana getirdikleri eylem sonucunda ortaya çıkan suçtan dolayı haklarında ceza kovuşturması açılması belli istisnalar dışında, idari merciin kovuşturma yapılması izni verilmesine<sup>288</sup> bağlıdır. İzin kimin tarafından ve ne şekilde verileceği 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda<sup>289</sup> hüküm altına alınmıştır. Buna göre Kamu işveren ve işveren vekili tarafından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda kamu çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaya uğramasından kamu işveren vekili için de uygulanabilir<sup>290</sup>. Ayrıca kamu işveren vekilinin görevini yerine getirirken kanuna ve gerekliliklere aykırı hareket etmesi, görevi ihmal ya da kötüye kullanmaları sonucunda kamu çalışanlarının mağduriyetine ve kamunun zararına yol açılması durumunda cezai anlamda sorumlulukları bulunacaktır<sup>291</sup>. Aynı zamanda idare anlamında haklarında idari soruşturmada başlatılacaktır<sup>292</sup>.

---

<sup>287</sup> Günday, M. (2017). *İdare Hukuku* (11. Bs), İmaj Yayınevi, 620; Atay, E. E. (2022). *İdare Hukuku* (8. Bs), Turhan Kitabevi, 931; Gözler, K., Kaplan, G. (2022). *İdare Hukuku Dersleri* (24. Bs). Ekin Yayınevi, 668; İnciroğlu, L. (2017). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu* (2. Bs), Adalet Yayınevi, 138; Demir, F. (2018). *İş Hukuku ve Uygulaması* (11. Bs), Albi Yayınları, 194; Yılmaz, M. (2013). “*Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulanması*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı 2, 47.

<sup>288</sup> Günday, 620; Atay, 931; Gözler, Kaplan, 668; İnciroğlu, 138; Özdemir, 630.

<sup>289</sup> R.G. (1999, 4 Aralık). No: 23896.

<sup>290</sup> Günday, 620; Demir, 194; Atay, 931; Gözler, Kaplan, 668; İnciroğlu, 138; Yılmaz, M., 47.

<sup>291</sup> İnciroğlu, 138; Günday, 620; Gözler, Kaplan, 668; Atay, 931; Özdemir, 630.

<sup>292</sup> Özdemir, 630; Gözler, Kaplan, 668; Atay, 931; İnciroğlu, 138; Günday, 620; Alper, 262.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında idare tarafından görevlendirilen işveren vekilinin kusuru idarenin sorumluluğunu doğuran hizmet kusurunu<sup>293</sup> gündeme getirir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında memurların, sözleşmeli personellerin, geçici personellerin ve işçilerin idarenin yürüttüğü faaliyetlerde temsil yetkisi bulunması halinde sorumlulukları ortaya çıkar<sup>294</sup>. Memur ve kamu görevlileri, görevleri kapsamında verdikleri zararlardan idare sorumlu olacaktır. Buna ilişkin tazminat davaları idare aleyhinde açılması gerekir. İdare sorumluluk kapsamında ödediği bedeli, kusurlu memur ve kamu personeline rücu eder. İdarenin sözleşmeli ve geçici personelinin ortaya çıkarttığı zarardan da idarenin sorumluluğu meydana gelir. Buna bağlı olarak idare sözleşmeli ve geçici personelinin sözleşmesini tazminatsız olarak feshetme yetkisine sahiptir<sup>295</sup>. Kusuru bulunan sözleşmeli ve geçici personele idare sorumluluk kapsamında ödediği tazminatı rücu eder.

#### **4.7. Cezai Hükümler ve Diğer Hususlar**

##### **4.7.1. Cezanın Belirlenmesi ve Bireyselleştirilmesi**

Türk Ceza Kanunu'nda hüküm altına alınan suçların cezaları genellikle üst sınır ve alt sınır verilerek belirlenmiştir. Hüküm altına alınan suçların cezalarının aralıkları üst ve alt sınır olarak ifade edilir. Buna göre hâkim, fail hakkında cezalandırılmasına karar verirken alt ve üst sınırlar arasında bireyselleştirme yapar. Hâkimin fail hakkında karar verirken hangi şekilde bireyselleştirme yapacağı sırası ile TCK m. 61 hükmünde düzenlenmiştir. Hâkim fail hakkında karar verirken, fail tarafından suçun işlenme biçimini, kullandığı araçları, suçun işlendiği zamanı ve suç yerini, suçun konusunun önemi ve değerini, suç işlenmesinden sonra meydana gelen zararın veya tehlikenin ağırlığını, failde bulunan kastın veya taksirin kusurluluğunun derecesi ve son olarak ise failin işlediği suçu meydana getirirken ki amacı ve sakini dikkate alır. Anılan sıraya uygun şekilde hâkim fail açısından cezayı şahsileştirip, bireyselleştirir.

---

<sup>293</sup> Demir, K. (2020). “Çalışanların 6331 Sayılı Kanun'dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 409; Özdemir, 630.

<sup>294</sup> Özdemir, 630; Demir, 409; İnciroğlu, 138.

<sup>295</sup> İnciroğlu, 138; Özdemir, 630; Demir, 409.

Konu iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından değerlendirmeye tabi tutulduğu zaman, fail olan işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın ağırlığı kastı veya taksiri açısından kusurluluk derecesi önem taşır<sup>296</sup>. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin Yargıtay kararlarında failin kusurluluk derecesini tali ve asli ayrıma gider. Tali sorumlulukları belirlenen failin cezasında indirim yapılması gerekir. Asli kusurlu olan failin cezasında arttırım yapılması gerekir<sup>297</sup>. Fail işveren vekili açısından cezalandırılması için kullanılacak bir diğer husus, suçun işlenmesi sırasında güttüğü amacı ve saiktir. İşveren vekilinin, işçinin işini yürütmesi için iş sağlığı ve güvenlik önlemlerini gereği gibi yerine getirmemesinde işçinin menfaatine hareket etmeden işyeri ve işletmenin menfaatine uygun hareket etmesi durumunda kendisine verilecek olan cezanın arttırılması yoluna gidilmesi gerekir. Verilecek cezadan sonra faile takdiri indirim nedenlerinin uygulanmasına geçilir. İşveren vekili iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonra buna göre işyeri ve işletmede bir başka iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmaması için elinden gelen bütün dikkati ve özeni gösteren aynı zamanda yükümlülüklerine uygun hareket etmesinde kendisine takdiri indirim nedenleri uygulanır<sup>298</sup>.

#### 4.7.2. Tekerrür

Tekerrür, failin işlediği eylem hakkında cezalandırılmasından sonra bir daha aynı veya kasıtlı suç işlemesi hâlinde meydana getirdikleri suç teşkil eden eylemin infazının zorlaştırılmasıdır<sup>299</sup>. Tekerrür hükümleri TCK m. 58'de hüküm altına alınmıştır. Failin daha önceden aldığı sonuç ceza beş yıldan fazla ise cezasının infaz edilmesinden sonra beş yıl içerisinde veya beş yıldan daha az ceza alması sonucunda cezasının infaz edilmesinden sonra üç yıl içinde başka bir suç işlemesi sonucunda alacağı son cezada tekerrür hükümleri uygulama alanı bulur<sup>300</sup>. Maddenin devam hükmünde fail hakkında tekerrür hükümlerinin uygulanması için failin işlediği suçun kasten işlenmesi gerektiği<sup>301</sup>

---

<sup>296</sup> Erdoğan, 183; Narter, (Sorumluluk), 736.

<sup>297</sup> Narter, (Sorumluluk), 736; Erdoğan, 184.

<sup>298</sup> Erdoğan, 183; Narter, (Sorumluluk), 736.

<sup>299</sup> Özgenç, 743; Erdoğan, 183; Narter, (Sorumluluk), 727.

<sup>300</sup> Narter, (Sorumluluk), Özgenç, 743; Erdoğan, 183.

<sup>301</sup> Özgenç, 743; Erdoğan, 183; Narter, (Sorumluluk), 727.

hüküm altına alınmıştır. Yani kasten işlenen suç sonrasında taksirle işlenen diğer suç için tekerrür hükümleri uygulama alanı<sup>302</sup> bulmaz.

#### 4.7.3. Uzlaştırma

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun<sup>303</sup> 253 ve devam maddelerinde uzlaştırma müessesesi hüküm altına alınmıştır. Şikâyete tabi suçlar ile kasten ve taksirli yaralama suçları uzlaştırma kapsamına giren suçlardır. Yani işveren vekili ile işçi aralarında yaralama neticesinde oluşan suç kapsamında uzlaştırma yoluna gidebilirler.

Soruşturma ve kovuşturma aşamasında uzlaştırma kapsamına giren bir suçun bulunması durumunda adliyelerde bulunan uzlaştırma bürolarına havale edilmekle dosya taraflarının uzlaştırma yolunu kullanmaları sağlanır. Dosyanın tarafları uzlaşma iradelerini göstermeleri sonrasında soruşturma aşamasında kovuşturmaya yer olmadığına dair karar (KOYK) verilirken, Kovuşturma aşamasında düşme kararı verilir. Taraflar kendilerine iletilen uzlaşma teklifini üç gün içinde kabul etmezlerse veya üç gün içinde kabul veya reddettikleri hakkında herhangi bildirimde bulunmamaları durumunda taraflar arasında uzlaşma sağlanamamış olur<sup>304</sup>.

Kasten ve taksirli yaralama ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu uzlaştırma kapsamına girer. Buna göre işveren vekilinin anılan suçlardan işçide doğan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı aralarında uzlaştırma hükümleri uygulama alanı bulur<sup>305</sup>. İşçi açısından mahkemelerde uzun yargılamaların sonucu beklemesinin istenmediği durumlarda uzlaştırma yolu işçi ve işveren vekil arasında mahkeme yargılamasına göre etkin ve hızlı yol olabilir<sup>306</sup>.

#### 4.7.4. Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması

Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması (HAGB) kararı mahkeme tarafından fail hakkında verilecek kararın beş yıl boyunca kasten başka suç işlememesine dek

---

<sup>302</sup> Erdoğan, 188; Narter, (Sorumluluk), 727; Özgenç, 743.

<sup>303</sup> R.G. (2004, 17 Aralık). No: 25673.

<sup>304</sup> Özgenç, 743; Erdoğan, 183; Narter, (Sorumluluk), 767.

<sup>305</sup> Narter, (Sorumluluk), 767; Balcı, 1048.

<sup>306</sup> Balcı, 1048; Narter, (Sorumluluk), 767.

açıklanmamasıdır<sup>307</sup>. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 231. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Fail hakkında hükümün açıklanmasının geri bırakılması (HAGB) kararı verilmesi için kanunda belirlenen şartların yerine gelmesi gerekir. Söz konusu şartlar üç tanedir. Bunlar; failin daha önceden kasten bir suçtan hükümlü olmaması, kararı veren mahkeme hâkiminde, failin yeniden aynı nitelikte suç işlemeyeceği yönde olumlu kanaat oluşması ve son olarak failin, mağdurun veya kamunun zararını gidermiş olmasıdır. Anılan üç şartında failde birlikte var olması ve fail hakkında mahkeme tarafından verilecek son hükümdeki ceza iki yıl hapis cezası, iki yıldan daha az hapis cezası ve adli para cezası olması durumunda artık mahkeme hâkimi fail hakkında hükümün açıklanmasının geri bırakılması (HAGB) kararı verebilir.

İşveren vekiline, işçide iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşacak bedensel ve ruhsal zarardan dolayı iki yıl ve altında hapis cezası ve adli para cezası alması durumunda hakkında hükümün açıklanmasının geri bırakılması (HAGB) kararı verebilir<sup>308</sup>. İşveren vekilinin mahkeme yargılaması esnasındaki tavırları, işçide meydana gelen bedensel ve ruhsal zararı gidermesi, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde dolayı pişman olması, işveren vekilin görevini devam ettirirken işine ve geleceğine<sup>309</sup> etki edebileceği

---

<sup>307</sup> Özgenç, 743; Narter, (Sorumluluk), 745; Balcı, 1049.

<sup>308</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 7 Şubat). E. 2013/13780, K. 2014/2957; "Meydana gelen iş kazası sonucu bir kişinin yaralanması nedeniyle, sanıklar hakkında 25.11.2008 tarihli iddianameyle 5237 sayılı TCK'nın 89/1-3-b-d. maddesi gereğince cezalandırılmaları istemiyle dava açıldığı, bu suçla ilgili yargılama yapma görev ve yetkisi Sulh Ceza Mahkemesine ait ise de üst görevli mahkemece yargılamaya yapıldığından bu husus bozma nedeni yapılmamıştır. Yapılan yargılamaya, toplanıp karar verilirken gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanıklar M. Ç. ve H. E. A. müdafii ile sanık M. T.'in yerinde görülmeyen sair temyiz itirazlarının reddine, ancak; Sanıklar M. Ç. ve H. E. A. müdafinin dosyaya ibraz ettiği tedavi masraflarının ödendiğine dair beyanı ve katılana eft yoluyla ödeme yaptıklarına ilişkin makbuz ve dekontlar dikkate alındığında, katılanın başkaca bir zararının bulunup bulunmadığı tespit edilerek, sonucuna göre hükümün açıklanmasının geri bırakılması müessesesinin uygulanıp uygulanmayacağına karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi," Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.

<sup>309</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 28 Şubat). E. 2013/6782, K. 2014/5101; "Geçmiş, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki saygılı davranışları ve cezanın geleceği üzerindeki olası etkileri ile pişmanlığı gerekçe gösterilerek TCK'nın 62. maddesi uygulanan sanık hakkında bu kabulle çelişir şekilde, cezanın suçun işlenişindeki özelliklere göre TCK'nın 50/1-a maddesi uyarınca taktiren adli para cezasına çevrilmesine yer olmadığına karar verilmesi ve sabıkasız olup, dosyaya yansıyan olumsuz davranışı bulunmayan ve olaydan sonra müteveffa M. Ş.'in yakınlarına ev yaptıran, ayrıca müteveffanın eşi H. Ş.'in tebliğnamedeki görüşe karşı sunulan dilekçeye eklenen beyanına göre "iş kazası geçirerek ölenin eşine vefatından sonra maddi ve manevi olarak desteğini esirgemeyen sanık hakkında olaydan sonra samimi pişmanlık duymadığı, dolayısı ile benzer ihmalleri tekrar göstermeyeceği hususunda mahkemece olumlu kanaat oluşmadığı şeklindeki yetersiz ve isabetsiz gerekçelerle, seçenek yaptırım, erteleme ve hükümün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin uygulanmamasına karar verilmesi,

durumların gözetilmeden işveren vekiline mahkeme tarafından takdiri indirim nedenleri uygulanmadan hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmemesi kabul edilmemiştir<sup>310</sup>.

#### 4.7.5. Cezanın Ertelenmesi

Cezanın ertelenmesi kavramı mahkeme tarafından fail hakkında verilen hapis cezasının veya adli para cezasının TCK'de belirtilen şartları taşıması halinde infaz edilmesinin belli süre sonraya bırakılmasıdır<sup>311</sup>. Fail hakkında cezanın ertelenmesi müessesesi TCK 51. maddede hüküm altına alınmıştır. Mahkeme tarafından faile verilecek ceza iki yıl ve daha az hapis cezası veya adli para cezası olmasında faile verilmiş cezanın infazı ertelenebilir. İki yıllık hapis süresi on sekiz yaşını doldurmamış ve altmış beş yaşını doldurmuş kişiler için üç yıl olarak belirlenmiştir. Fail hakkında cezanın ertelenmesi kararı verilmesi için

---

*Sonuç: İsabetsiz olup, sanık müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebeplerden dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme aykırı olarak BOZULMASINA, 28.02.2014 tarihinde oybirliği ile, karar verildi.* Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.

<sup>310</sup> Yargıtay 12. C.D. (2014, 13 Ocak). E. 2013/27257, K. 2014/162; "İncelenen dosya içeriğine göre; olay tarihinde meslek lisesi son sınıfında öğrenci olan katılanın, yapmış olduğu staj eğitimi kapsamında, sanıkların sorumlu olduğu iş yerinde çalıştığı sırada, sol elinin yüzük parmağını makineye kaptırması sonucu oluşan iş kazasında, aldırılan kesin rapora göre, hayati tehlike geçirmeksizin orta 2. derecede kemik kırığı oluşacak ve organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına neden olacak şekilde yaralanması şeklinde gelişen olayla ilgili olarak, sanıklar hakkında açılan davanın yargılaması sonucunda TCK'nın 89/1, 2-a, 62, 52/2. maddeleri uyarınca ayrı ayrı 2.500,00 TL adli para cezası ile cezalandırılmalarına karar verilip sanıklar hakkında, hüküm tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan, 5560 ve 5728 sayılı yasalarla değişik, CMK'nın 231. maddesinde düzenlenen, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasının uygulanması konusunda olumlu ya da olumsuz bir karar verilmediği görülmüş ise de, sanıkların sabit olan taksirle yaralama suçunun soruşturulmasının ve kovuşturulmasının şikayete tabi olup uzlaşma kapsamında kalan suçlardan olduğu, sanıkların Elmadağ Cumhuriyet Başsavcılığında 22.05.2006 ve 23.05.2006 tarihlerinde verdikleri ifadelerinde, atılı suçlamayı ve uzlaşmayı kabul etmediklerini, katılanın maddi ve manevi hiçbir zararını kısmen veya tamamen gidermeyi kabul etmediklerini beyan ettikleri, sanıklar ile katılan arasında soruşturma aşamasında uzlaşmanın sağlanamaması üzerine, sanıklar hakkında taksirle yaralama suçundan dava açıldığı, kovuşturma aşamasında da, tarafların uzlaşmadıkları, katılan vekilinin duruşma sırasında aralarında anlaşma ihtimali bulunduğundan mahkemeden süre istediği, ancak anlaşamamaları üzerine yargılamaya devamlı bilirkişi incelemesi yaptırıldığı, sanıkların bu şekilde soruşturma ve kovuşturma evrelerinde katılanın zararını gidermedikleri, hiçbir aşamada zarar giderme iradesini göstermedikleri ve CMK'nın 231/5. maddesinin 6. fıkrasının (c) bendinde yer alan "Suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi" koşulunun gerçekleşmediği ve bu şartlarda sanıklar hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmeyeceği anlaşılacakla, Elmadağ Sulh Ceza Mahkemesinin 11/02/2013 tarihli ve 2012/192 esas, 2013/48 sayılı kararına yönelik kanun yararına bozma talebinin REDDİNE, dosyanın mahalline gönderilmesi için Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına İADESİNE, 13.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi." Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.

<sup>311</sup> Erdoğan, 196; Narter, (Sorumluluk), 741.

bir diğ er husus, failin kasten iş lediğ i eylemden dolayı üç aydan daha fazla hapis cezasının bulunmaması gereklidir. Fail hakkında cezanın ertelenmesi kararı verilmesi için son husus, mahkeme heyeti tarafından fail hakkında bir daha suç iş lemeyeceğ ine yönelik kanaattin oluş ması gerekir.

İş veren vekilinin cezai sorumluluk kapsamında kalan suçlarda mahkeme tarafından iş veren vekiline verilen nihai hükmün iki yıldan daha az olması ve diğ er şartları sağ laması durumunda hakkında hapis cezasının ertelenmesi kararı verebilir<sup>312</sup>.

#### 4.7.6. Seçenek Yaptırımlar

Fail hakkında verilen hapis cezasının kısa süreli hapis cezası olması durumunda verilen hapis cezası TCK 50. madde hükmü gereğince mahkemece seçenek yaptırımlara çevrilebilir. Hükümde bulunan seçenek yaptırımlar; “a) *Adli para cezasına, b) Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hâle getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine, c) En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye, d) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya, e) Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya, f) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya,*” şeklindedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin bedensel ve ruhsal zarar görmesi sonrasında oluşan suçlardan sadece taksirle yaralama suçunda işveren vekili hakkında seçenek yaptırımlara çevirme yapılabilir. Kanun taksirli işlenen suçlardan sadece basit taksirli işlenen suçlarda seçenek yaptırımlara çevrilmenin yapılacağını hüküm altına almıştır. Yani fail tarafından meydana getirilen eylemin bilinçli taksir kapsamında kaldığı tespit edilmesi durumunda seçenek yaptırımlardan herhangi birine çevirme işleminin

---

<sup>312</sup> Narter, (Sorumluluk), 741; Erdoğan, 197.



yapılmasına izin verilmemiştir<sup>313</sup>. Kanun hükmü gereğince işveren vekilinin taksirli eylemi mahkemece bilinçli taksir olarak tespit edilerek bu yönde cezalandırılma yoluna gidilmesi durumunda TCK madde 50 kapsamında seçenek yaptırımlara çevirme hüküm ve sonuç doğurmaz.

#### 4.7.7. Şikâyetten Vazgeçme

Takibi şikâyete bağlı suçlar açısından soruşturma açılması ve kovuşturmanın devam etmesi için şikâyet şartının mağdur tarafından yerine getirilmesi gerekir. Yani mağdur, fail hakkında hem soruşturmanın başlaması hem de tamamlanmış olan soruşturma sonrasında kovuşturmanın devam etmesi için şikâyette bulunması veya şikâyetinin devam ettiğini mahkeme huzurunda beyan etmesi gerekir. Mağdurun şikâyet süresi, fiili ve faili öğrenmesinden sonra altı aydır. Mağdur, fail hakkındaki şikâyetini soruşturma ve kovuşturmanın her aşamasında zaman yazılı ve sözlü olarak<sup>314</sup> geri alabilir.

iş ve çalışma hürriyetinin ihlali ve taksirli yaralama suçları şikâyete tabi suçlar arasında olmasından dolayı işçinin şikâyetini yazılı ve sözlü olarak geri alması durumunda işveren vekili hakkında açılan soruşturma aşamasında savcılık tarafından kovuşturmaya yer olmadığına dair karar (KYOK) verilecektir. Şikâyetten vazgeçme kovuşturma aşamasında olması durumunda mahkeme heyeti tarafından verilecek karar düşme<sup>315</sup> olacaktır.

#### 4.7.8. Bilirkişi İncelemesi

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 62. maddesi çözüm için özel ve teknik uzmanlık gerektiren hâllerde mahkemeler tarafından bilirkişi inceleme yapılmasına onay vermiştir. Soruşturma aşamasında cumhuriyet savcısının, kovuşturma aşamasında mahkeme hâkiminin, genel bilgisi ve tecrübesi ile çözüme kavuşturabilecekleri konular hakkında bilirkişi incelemesi yapılmasına onay verilmemiştir.

---

<sup>313</sup> Narter, (Sorumluluk), 740; Erdoğan, 185.

<sup>314</sup> Erdoğan, 189; Narter, (Sorumluluk), 742.

<sup>315</sup> Narter, (Sorumluluk), 742; Erdoğan, 189.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından işveren vekilinin, işyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne uygun davranıp davranmadığının, oluşan zararın tespit edilmesi için ve işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan işveren vekilinin hangi oranda sorumlu olduğunun tespitinin yapılması özel ve teknik uzmanlık gerektirir. Bundan dolayı cumhuriyet savcıları ve mahkeme hakimleri tarafından bu konularda bilirkişi görevlendirilebilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçide ortaya çıkan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan işveren vekilinin hangi oranda kusurlu olduğunun tespiti için bilirkişi raporlarından<sup>316</sup> faydalanılır. Yargıtay, özel ve teknik anlamda bilgi gerektiren somut olaylarda<sup>317</sup> mahkeme tarafından somut olaya ilişkin bilirkişi incelemesi yapılmadan verilen kararı kaldırarak bozmuştur.

---

<sup>316</sup> Yargıtay 12. C.D. (2015, 13 Şubat). E. 2014/3921, K. 2015/2602; “Sanıklardan ...'in yetkilisi olduğu, sanık ...'nın maden mühendisi ve sanık ...'ın teknik nezaretçi maden mühendisi olarak çalıştığı .... Madencilik Ltd Şti'nde işçi olarak çalışan ölenlerin, yeraltında maden çıkardıkları, olay günü sanık ...'nın işçilere nezaret ettiği ve en son saat 06:00 sularında madeni denetlediği, asansörü gönderen işçinin aşağıdaki işçilerden ses alamaması üzerine saat 06:30 sularında asansörle aşağı inen sanık...in işçileri asansörün altında ölü olarak bulduğu, olay yerinde yapılan incelemeler ve işçilerin otopsi sonuçları değerlendirildiğinde; işçilerin asansöre yük vagonunu yerleştirdikten sonra vagonla birlikte yukarı çıkmak isterken işçilerin vagon ve kuyu arasına sıkışarak aşağı düşmeleri sonucu öldüklerinin kabul edildiği olayda, ölenlerden ...'un maden ocağında sorumlu müdür olarak görevlendirildiği ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu olduğu, ölen her iki işçinin ayrı ayrı teknik nezaretçi mühendis sanık ... ile birlikte vagonlarla birlikte dışarı çıkacak şekilde yük taşımının yasak olduğunu belirten talimatnameyi imzaladıkları, böylece kendilerine iş ile ilgili eğitiminde verilmiş olduğunun belirlendiği, mühendis ....'in savunmasına göre olaydan yaklaşık yarım saat önce işçileri denetleyip yanlarından ayrıldığı, işçilerin söz konusu kurala uymamaları nedeniyle olayın meydana geldiği, hükme esas alınan bilirkişi raporlarında asansörlerin yük ve işçi taşınacak şekilde yapılmaması gerekçesi ile sanıklara kusur yüklendiği hususları da göz önünde bulundurularak; ülkemiz standartlarında maden ocaklarında söz konusu vagon ve işçilerin birlikte taşınmasına elverişli asansör bulundurulmasının zorunlu olup olmadığı ve olay yerinde kullanılan asansörün teknik standartlara uygun olup olmadığı hususunda .... Üniversitesi akademik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve takdir edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi, Kanuna aykırı olup, katılanlar vekili ve sanıklar müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme aykırı olarak BOZULMASINA, 13.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.

<sup>317</sup> Yargıtay 12. C.D. (2012, 12 Eylül). E. 2012/581, K. 2012/18256; “Olay tarihinde AGE isimli firmanın elektrik santralı yapımı için almış olduğu işin kanal yolu yapımında ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği, ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinası ile, bir tarafı dağ diğer tarafı dere ve uçurum olan iş sahasında çalışırken zeminin karla kaplı yumuşak dolgu toprak olması nedeniyle ölenin iş makinası ile yol açması esnasında toprağın kayması sonucu üzerinden bulunduğu iş makinasından fırlayarak aşağı düşmesi ve iş makinası altında kalarak öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkökul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapamayacağı noktasında şüphe doğduğundan üçlü iş bilirkişilerinden rapor alınması gerekirken oluşa uygun olmayan bilirkişi raporuna dayanılarak eksik soruşturma yazılı şekilde karar verilmesi, Kanuna aykırı, sanığın temyiz itirazları bu nedenle yerinde görülmüş olduğundan, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanununun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme

Ceza Hukuku fail hakkında verilecek cezaların önlemesinden ikili ayrıma gitmiştir. Bunlardan ilki genel önlemedir. Genel önleme, failin işlediği eylemin suç olduğunu bilmesi ve konusu suç oluşturan eylemi işlemesi sonucunda cezalandırılacağını bilmesi sonucunda suç işlemekten vazgeçmesi sonucunda fail tarafında işlenen suçtan toplumu korumayı amaçlamaktır. Özel önleme, failin suç oluşturan eyleminin cezalandırılacağını bilmesi ve bu düşünce sonucunda eylemini meydana getirmekten vazgeçmesi<sup>318</sup> durumunda ortaya çıkar.

---

*aykırı olarak BOZULMASINA, 12.09.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.* ” Erişim Adresi: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 02/08/2022.

<sup>318</sup> Özgenç, 743; Narter, (Sorumluluk), 747; Erdoğan, 200.

## 5. SONUÇ

İşyeri ve işletmenin yönetimi, işyeri ve işletmenin gerçek veya tüzel kişi işvereni üzerindedir. Ancak günümüzde gelişen koşullara göre çeşitli iş yürütümlerinin yapıldığı karmaşık yapıdaki işyeri ve işletmelerin yönetiminin gerçek ve tüzel kişi işverenlerin tek başına kullanabilmesi imkânı neredeyse ortadan kalkmıştır. Böyle bir durumda işveren, işveren vekili görevlendirirler. İşveren tarafından görevlendirilen işveren vekilinin seçiminde öncelikle işyeri ve işletme içindeki işçilerden yararlanılır. Ancak işveren, temsil yetkisi verdiği işveren vekilini, işyeri ve işletme dışından da seçebilir. İşveren işyeri ve işletmedeki yetkilerini işveren vekili aracılığıyla kullanır.

İş hayatının gelişmeleri kapsamında işveren, işyeri ve işletmenin iş yürütümünün hızlı ve etkin meydana getirerek ekonomik ve ticari anlamda işyeri ve işletmenin devamlılığını sağlamak ister. Bunda dolayı işveren, güvendiği ve kendisine bırakılacak görev ve yetki alanında uzman, teknik bilgi ve deneyime sahip işveren vekilini işyerini ve işletmenin işlemlerini yerine getirmesi için temsilci olarak atamaktadır. İşveren vekili, işverenin işini, işyerini ve işletmesini işverenin iradesi kapsamında yönetecektir. İşveren vekili, işveren için işi, işyerini ve işletmeyi yönetmesinde işçilere karşı işveren gibi sorumlu olur. Ancak işveren vekili, işverene karşı işçi konumunda bulunur. İşveren vekili, İşveren ile işçiler arasında işin yürütümü noktasında bağlantıyı sağlar. Yani işveren vekili işçi ve işveren arasında köprü görevi görür. Gerekli donanım, yetenek ve deneyime sahip olan işveren vekili işverenin iradesi doğrultusunda, işyeri ve işletmenin varlığını devam ettirmesi menfaatine uygun temsil yetki ve görevini ifa eder.

İş Kanunu madde 2/4'te işveren vekilinin işçilere karşı işlem ve eylemlerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır. İşveren vekili ile işveren arasında temsil ilişkisi bulunur. Temsil yetkisinin kapsamı ya işveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla ya da taraflar arasında yapılan iş sözleşmesine konulan hükümlerle belirlenir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı dışında yaptığı işlemlere işveren onay vermediği durumlardan bundan doğan sorumluluk işveren vekilinin kendisine ait olur. İşveren vekili, işverenin yetkilerini kullanması sonucunda işverenin yükümlülüklerini de üzerine alır. İş Kanunu madde 2/5'te işveren için söz konusu olan yükümlülük ve sorumlulukların işveren vekili için de geçerli olduğu hüküm altına alınmıştır.

İşveren vekilinin sorumluluğunun kapsam ve sınırları atanmasında olduğu gibi işverenin iradesine bağlıdır. İşveren vekilinin işçi ve işverene karşı yükümlükleri ve sorumlulukları kendisine işveren tarafından verilen yetki ve görev kapsam ve sınırıyla doğru orantılıdır. İşveren vekili işveren tarafından kendisine verilen temsil görev ve yetkisi kapsamında sorumluluğu bulunur.

İşveren, işveren vekili atamasında gerekli özeni göstermemesi veya atadığı işveren vekilinin işin, işyeri ve işletmenin yönetilmesinde gerekli bilgi ve deneyime sahip olmaması sonucunda işçilerde oluşacak bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı sırf işveren vekiline temsil görev ve yetkisi verdiğinden bahisle hukuki ve cezai sorumluluktan kurtulamaz.

İşverenin, işveren vekili atamasında hukuken aranan bir şart bulunmaz. İşveren tarafından yazılı veya sözlü olarak işveren vekili atanabilir. İşveren vekilinin sorumluluk sınır ve kapsamının belirlenmesi için atanmasının tespitinin yapılması gerekir. İşveren vekilinin sorumluluk kapsamının ispatında hukuka uygun her delil kullanılabilir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi sözlü yapılmışsa işveren vekilinin sorumluluğunun kapsam ve sınırlarının tespiti için işyeri ve işletme evrakları, işçi ve üçüncü kişilerin tanıklıkları, işyeri ve işletmede bulunan defterler, kurum ve kuruluşlarda bulunan kayıtlardan yararlanılır. Ancak işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil görev ve yetkisi yazılı yapılması durumunda sorumluluk alanının belirlenmesi yazılı yapılan hukuki delil kapsamında belirlenir. İşveren tarafından işveren vekiline verilen temsil görev ve yetkisinin sicile bildirilmesi gerekmez.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamı geniştir. İşyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçiyi koruma ve gözetme borcu içinde en önemli yükümlülük olarak değerlendirilir. İşveren vekilinin işçilere karşı sorumluluğu aynı işverenin sorumluluğu gibidir. İşveren vekili, işyeri ve işletmenin yönetilmesinde işveren tarafından verilen temsil yetkisinin sınır ve kapsamında işçinin işin yürütümü yerine getirirken iş sağlığını ve güvenliğini yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. İşveren vekili işyeri ve işletmede işin yürütüm esnasında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini alarak işçilerin bedensel ve ruhsal bütünlüklerini koruması gerekir. Bunun için işin yürütümü esnasında araç ve gereçler noktasında eksiklik bulunması durumunda işyeri ve işletmede bulunan eksiklikleri tespit edip gidermesi gerekir. İşyeri

ve işletmede bulunan eksiklikler işveren vekili tarafından dikkat edilmeyerek işin yürütümüne devam edilmesi sonucunda işçilere karşı uğradıkları bedensel ve ruhsal zararlardan işverenle birlikte sorumluluğu bulunur. İşyeri ve işletmede işin yürütümünde İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, tespit edilen eksikliklerin giderilmeden işin yürütümüne devam edilmesi sonucunda işçide oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan kusuru oranında işveren vekilinin sorumluluğu bulunur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren vekilinin hukuki sorumluluğu bulunmaz. İşveren vekilinin işçilere karşı işlem ve eylemlerinden doğrudan işveren sorumlu olur. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yeterince getirmemesinden dolayı hukuki sorumluluk işveren üstüne kalmaktadır. Ancak işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunur.

İşveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş güvenliği profesyonelleri arasında olan iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimini çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirdikleri için işveren vekili olarak değerlendirilmezler. Ancak iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli işveren adına hareket ederse ve işin, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alırsa işveren vekili niteliği kazanır. İşveren ve işveren vekili, işyeri ve işletmedeki diğer işçilerden birini yetkilendirme yaparak işveren vekili olarak görevlendirmesi ile iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimini yetkilendirme yaparak işveren vekili olarak görevlendirmesi arasında bir fark bulunmaz. Bundan dolayı işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı doğrudan işveren vekilliği niteliği kazandırmaz. Buna göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine bildirimde buldukları eksikliklerin giderilmesi için emir ve talimat yetkisi verilmesi durumunda işveren vekili olarak değerlendirme altına alınırlar.

İş kazası bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan farklı tanımlanmıştır. Her iki hukuk anlamında iş kazasının unsurları birbirinden farklılık gösterir. Bu durum işveren vekilinin cezai sorumluluğunu daraltmaz. Aksine işveren vekilinin işçide iş kazası sonucunda oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı cezai sorumluluk kapsamı farklılık gösterir. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası işçinin dıştan ani şekilde istenmeden meydana gelen eylem sonucunda bedensel ve ruhsal zarara uğramasıdır. Ancak konu sosyal güvenlik hukukuna göre değerlendirildiği zaman, iş kazasının 5510 sayılı SSGSSK. m. 13'de beş bent halinde sayılan durumlardan birinde

hüküm altına alınan şekilde gerçekleşmiş olması gerekir. Buradan çıkan ilk sonuç işveren vekilinin bireysel iş hukuku kapsamında unsurlardan birisinin dıştan ani şekilde istenmeden meydana gelen olay olmasından dolayı iş kazasından doğan cezai sorumluluk kasıtlı olarak yerine getirilemez. Ancak konu sosyal sigortalar hukukuna göre değerlendirilecek olursa unsurların arasında dıştan gelen istenmeyen olayın olmamasında dolayı işveren vekili artık işçide iş kazası sonucunda oluşan bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan kasıtlı hareketi neticesinde sorumlu olacaktır. Bu husus işyeri ve işletmede meydana gelen her olay açısından değerlendirme altına alınması gerekir. Ancak bu kolay olmayabilir. İş kazasının belirlenmesinde karinelere yararlanılabilir. Kazasının iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda ortaya çıkmış olması, işin yürütümü sırasında olması veya iş süresinde ortaya çıkması gibi durumlarda karine olarak işçinin iş kazasına uğradığında kullanılabilir. İşveren ve işveren vekilinin iş kazasından sorumluluklarının doğması için işçinin kusurlu hareketinin bulunmaması gerekir. Yani iş ve kaza, kaza ve netice arasında nedensellik bağının bulunması gerekir.

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak işin yürütüm koşulları veya niteliğinden kaynaklanması gerekmektedir. İş kazasından bir diğer farkı da işçide zararın bir anda çıkması değil belli bir zaman sonra çıkması gerekliliğidir. Meslek hastalığının çıkması gereken zaman ve meslek hastalıklarının listesi kanun ve yönetmelikte hüküm altına alınmıştır. Kanun ve yönetmelik kapsamında belirlenen hastalıklar ve yükümlülük sürelerine uygun olan her hastalık karine olarak meslek hastalığı sayılacaktır. Ancak bu demek değildir ki listede yer almayan hastalıklar meslek hastalığı olarak değer kazanmaz. Bu gibi durumlarda işçi ve hak sahipleri Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvuruda bulunarak kendilerinde işin yürütüm koşulları ve niteliğinden kaynaklı olarak ortaya çıkan hastalığın meslek hastalığı olarak tespit edilmesi için başvuruda bulunabilir. Kurumun verdiği kararlar kurum ve kuruluşlar açısından bağlayıcıdır. Ancak işçi ve hak sahipleri açısından bağlayıcı değildir. Karar işçinin aleyhinde ise verilen karara karşı iş mahkemelerinde itiraz kanun yolu kullanılarak dava açılabilir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işveren ve işveren vekili tarafından yerine getirilmesi gereken yükümlülükler; mevzuat hükümlerini uygulama ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, işçilerin sağlık gözetiminin yapılmasını sağlama, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin görüşlerini alma ve işçilerin

katılımlarını sağlama, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapma, işçileri eğitme ve bilgilendirme, işyeri ve işletmeyi iş sağlığı ve güvenliği bakımından örgütleme, kaza anında ilk sağlık yardımlarını yapma ve işçileri alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlama gibi ifade edilebilir.

İş kazası ve meslek hastalığı bakımından işveren ve işveren vekilinin yükümlülükleri 633 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmak üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yer alır. Anılan yasal düzenlemeler uyarınca işveren ve işveren vekili, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçide bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olay sonucunda çeşitli yaptırımlar öngörmüştür. Yaptırımların bir kısmı idari para cezası, bir kısmı özel hukuk çerçevesinde tazminat cezası, diğer bir kısmı da ceza hukukuna göre hürriyeti bağlayıcı hapis cezaları olarak ortaya çıkar. Yargıtay kararları da bu yönde belirlemelerde bulunmuştur. Türk yargısı iş kazası ve meslek hastalığında verdiği kararlar yerleşik hale gelmiştir. Buna göre kanun ve doktrin kapsamında tartışılan tüm hususları değerlendirme altına alarak iş kazası ve meslek hastalıklarını dar kapsamda değil genişletici kapsamda kabul etmektedirler. Bu husus işçilerin işlerini yürütüm esnasında korunmaları amacına hizmet eden kanunların amaçları doğrultusundadır.

Ceza hukukunda failin kusurunun tespiti için, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin somut fiilin tespit edilmesi gerekir. Bundan sonra, eylem ile eylemin meydana getirilmesinde hangi işveren vekilinin sorumluluğunun bulunduğu tespit edilmesi gerekir. Bunun için işveren vekilinin görev ve yetki kapsamının titizlikle tespit edilmesi gerekir. Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalığından doğan cezai sorumluluk kapsamında işveren vekilinin görev ve sorumluluğuna ilişkin tespit, şirkette iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma konusunda işveren vekilinin sorumlu olup olmadığını için işveren ile aralarında varsa sözleşmenin celp edilmesi, işyeri ve işletmenin ticaret sicil kaydının getirilmesi, işyerinin çalışma talimatları ve organizasyon şemasının çizilmesi, tanık ifadeleri ve dosya kapsamındaki maddi delillere göre yapılacağına karar vermiştir. Hâkim kusuru tespit ederken kendisinin uzmanlık ve teknik alanını aşan konularda bilirkişiden yardım alacaktır. Uygulamada da genellikle işveren vekilinin cezai sorumluluklarına gidilmesi için dosya kapsamında bilirkişi raporu alınmaktadır. Uygulama işveren vekilinin cezai sorumluluğuna yönelik verilen kararlarda bilirkişi incelemesinin mahkemeye hâkimi tarafından sıklıkla kullanılması beraberinde bilirkişilerin de gerekli



bilgi, donanım ve tecrübeye sahip olması gerektirmektedir. Buna göre bazı durumlarda mahkemeler tarafından verilen kararlarda bilirkişiler mahkeme yerine geçerek kusur izafe eder şekilde işveren vekilini adeta cezalandırılması gerekliliğini belirtmektedirler. Bu husus mahkemeler tarafından dikkate alınması gereken en önemli husustur. Mahkeme hâkimi kendi hukuki bilgi ve tecrübesiyle karar vermeli sadece işin yürütüm koşulları kapsamında teknik uzmanlık gerektiren alan olmasından dolayı bilirkişi raporlarından yararlanması gerekir. İşveren vekili hakkında verilecek her karar mahkeme hâkimi tarafından verilmesi gerekir. Kusur izafe edilirken mahkeme hakiminin hukuki bilgi ve tecrübesi ön plana çıkması gerekir. Yargıtay, işçi ve işveren vekilinin iş kazası ve meslek hastalığında hangi nedenle kusurlu olduklarını irdelemeyen, maddi olayda işçinin veya üçüncü kişinin kusurlu olup olmadığını değerlendirmeyen, fail olan işveren vekilinin hangi görevlerini, ne şekilde ihlal ettiklerine dair değerlendirme içermeyen, işveren vekilinin işyeri ve işletme içindeki görev ve sorumluluklarını değerlendirmeyen tereddüde mahal veren bilirkişi raporlarının hükme esas alınamayacağına dair kararlar vermiş olup anılan kararlar Türk yargı sisteminde yerleşik hal almışlardır.

İşveren vekilinin işçinin bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olaydan dolayı sorumluluğun oluşturan suçlar; öldürme, yaralama ve iş ve çalışma hürriyetinin ihlalidir. İşveren vekilinin ilgili suçlardan sorumluluğunun bulunması için anılan suçların maddi ve manevi unsurlarını yerine getirmesi gerekir. İşveren vekilinin cezai sorumluluğuna başvurulması için işyeri ve işletmede meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlandırıcı olayda neticeyi meydana getiren kusurlu hareketin tespit edilmesi, kusurlu hareketin tespitinden sonra hareketten dolayı işveren vekilinin hangi ölçüde sorumluluğunun bulunduğu tespit edilerek cezalandırılması yoluna gidilmesi gerekir.

İşveren vekilinin işçilerin işyeri ve işletmede iş kazası ve meslek hastalığından dolayı bedensel ve ruhsal zarara uğratan neticeden cezai sorumluluğunun bulunması için işveren vekilinin kendisine bırakılan temsil yetki kapsam ve sınırları içinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranılması için emir ve talimat verme, yerine getirilen yükümlükleri takip etme ve yerine getirilmeyen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için emir ve talimat verme yetkisiyle donatılmış olması gerekir. Aynı zamanda işyeri ve işletmede iş sağlığı ve güvenliği anlamında eksiklikleri tespit ettikten sonra anılan eksiklikleri tamamlamak için işveren tarafından kendisine harcama yetkisinin de verilmesi gerekir.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun meydana gelmesi için oluşacak suçların manevi unsurlarının da maddi olayda tam olarak yerine gelmesi gerekir. Yani neticeyi meydana getiren eyleminin kusurlu olduğunun tespit edilmesi gerekir. Suçların manevi unsurundan anlaşılması gereken kast ve taksirdir. Kast ve taksir birbirinden eylem sonucunda neticenin ortaya çıkmasının istenip istememesi ayırmaktadır. Taksir ile kaza ve tesadüf birbirinde ayıran husus fail tarafından eylemin yerine getirilirken neticenin öngörülüp öngörülemeyecek olup olmadığı noktasındadır. İş kazası ve meslek hastalığında neticenin işveren vekili tarafından öngörülebilirlik derecesi tespit edilirken; mevzuat hükümleri, iş sağlığı ve güvenliği anlamında uzman kişilerin görüşleri ve önerileri, somut olayın meydana geliş şekli, işveren vekilin kendisine bırakılan yükümlülükler hakkında genel ve özel bilgisi, deneyim ve tecrübesi, işverenin emir ve talimatları, işçilerin kusurlu davranışlarının olup olmadığı gibi kriterler dikkate alınır.

Taksir ile hareket eden failin sorumluluk sınırının belirlenmesi için taksirin basit taksir mi yoksa bilinçli taksir mi olduğunun tespit edilmesi gerekir. İşveren vekilinin basit taksir ile hareket ettiğinin tespiti bilinçli taksir ile hareket ettiğinin tespitine göre nispeten kolaydır. Basit taksirden dolayı işveren vekilinin sorumlu olması için genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinde belirlenen yükümlülüklerle uygun hareket etmesi ancak daha detaylı veya ayrıntılı olan yükümlülüklerle uygun hareket etmemesi gerekir. Yine işveren vekilinin eyleminin neticeyi meydana getirmede kusurlu olması gerekir. İşveren vekilinin bilinçli taksir ile hareket ettiğinin kabul edilmesi için öngördüğü kabul edilen neticenin meydana gelmeyeceği inanç ile eylemi meydana getirmesi gerekir.

İşveren vekilinin meydana getirdiği eylem sonucunda neticenin ortaya çıkacağıının öngörülebilir olmadığı ve bedensel ve ruhsal anlamda zarar gören işçinin bu zarara kendi ağır kusurlu hareketi sebep olması veya üçüncü kişinin hareketi sebep olması sonucunda gerçekleşmesi sonrasında işveren vekili işçiye karşı bulunan cezai sorumluluğu ortadan kalkar.

Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasının meydana gelmesi için sayılan şartlar arasında dıştan gelen istenmeyen bir olayın var olmasından dolayı kural olarak Bireysel İş Hukuku hükümleri gereğince işveren vekilinin kasten hareket ettiği kabul edilmez. Ancak Sosyal Güvenlik Hukuku'na göre işveren vekilinin kast sonucu ortaya çıkan eylemi cezai sorumluluk kapsamında işveren vekilinin işçiye karşı kasten hareket edebileceği kabul

edilir. İşveren vekilinin işçiye karşı kasten yaralama ve öldürme suçlarında dolayı da sorumluluğu bulunur.

Sonuç olarak işveren vekilinin basit taksirli sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmesi için kendisine iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bırakılan yükümlülüklerle uygun davranması, işin yürütümü kapsamında genel kurallara uygun davranması ancak daha detaylı olan yükümlülüklerle uygun davranmaması ve işçinin işini yürütümünde deneyiminin fazla olması gibi durumlarda basit taksirle sorumluluğu bulunur. İşveren vekili kendisine bırakılan en basit iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranmaması ve işlere gerekli araç ve gereçleri sağlamaması sonucunda ortaya çıkan zararlardan bilinçli taksir hükümleri gereği sorumluluğu bulunur. İşveren vekilinin kasten eylemini yerine getirdiğinin kabul edilerek karara bağlandığı somut olaylar genellikle maden ocakları ve yer altı işlerinde faaliyet gösteren işyeri ve işletmede meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçinin bedensel ve ruhsal zarara uğradığı olaylardır. Maden işletmelerinde işveren vekili ilgili kurum ve kuruluşlardan gelen uyarı yazılarına aykırı hareket ederek ve defalarca işyeri ve işletmede bulunan eksikliklerin giderilmesine yönelik hiçbir işlem ve eylemde bulunmadan işin yürütümünü belirlenen eksiklikleri gidermeden devam ettirmesi gibi hâllerde kasten eylemini meydana getirdiği kabul edilir. Bu kabulün üstüne işveren vekili, işçiye karşı olası kast ile kasten öldürme ve yaralama hükümleri gereğince cezai anlamda sorumlu olur.

## KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2018). “*İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları*”, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt:13, Sayı:143, 14-30. (Cezai Sorumluluk)
- Akbulut, B. (2021). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (8. Bs), Adalet Yayınevi.
- Akın, L. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu*, TİSK Akademi 2008/1, 210-231.
- Akıncı, Ş. (2021). *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler* (12. Bs), Sayram Yayınları.
- Aktay, A. N., Arıcı, K. & Kaplan, E. & Kaplan, E. T. S. (2013). *İş Hukuku* (6. Bs), Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu Şerhi* (3. Bs), Seçkin Yayınları. (Şerh)
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Akyol, Ş. (2009). “*Birlikte Temsil*”, Prof. Dr. Ali Naim İnan’a Armağan (1. Bs), Seçkin Yayıncılık. (Birlikte Temsil)
- Akyol, Ş. (2009). “*Temsil Yetkisinin Yorumu*”, Prof. Dr. Ali Naim İnan’a Armağan (1. Bs), Seçkin Yayıncılık. (Yorum)
- Akyol, Ş. (2009). *Türk Medeni Hukukunda Temsil* (1. Bs), Vedat Kitapçılık.
- Alp, N. S. (2018). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (1. Bs). Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2006). “*İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları*”, legal İSGHD, S.9, 23-40.
- Alpagut, G. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, 23-40.
- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku* (11. Bs), Dora Yayınları.
- Alpsoy, L., Güner, R. (2015). “*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı*”, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 108, 42-48.
- Alpsoy, L., Güner, R. (2015). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı*, Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.108, s.42-48.
- Andaç, F. (2018). *İş Hukuku* (1. Bs), Legal Yayınevi.
- Andaç, F. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar* (1. Bs), Legal Yayıncılık.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri* (1. Bs), Tes-İş Yayınları. (İşçi Sağlığı)
- Arıcı, K. (2006). “*Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Mütessesilen Sorumluluğu*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, 113-122. (Makale)

- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs), Gazi Kitabevi.
- Artuk, M. E., Gökçen, A. (2021). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (15. Bs), Adalet Yayınevi.
- Aslanköylü, R. (2015). *En Son Değişiklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, C.1* (1. Bs), Bilge Yayıncılık.
- Atay, E. E. (2022). *İdare Hukuku* (8. Bs), Turhan Kitabevi.
- Ayar, Z. (2014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Tanımı, Unsurları ve Kuruma Bildirilmesi*, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S.2, 289-321.
- Aydemir, M. (1992). *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, (1. Bs), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- Aydemir, M. (2016). *İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu* (4. Bs), Adalet Yayınevi. (Cezai Sorumluluk)
- Aydın, R. (2015). *İş Kazalarının Hukuki Sonuçlarının Değerlendirilmesi*, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, U. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, 57-69.
- Aydın, U. (2016). *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 (2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)* On iki Levha Yayıncılık. (Karar Değerlendirme)
- Aydınlı, İ. (2001). *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları* (1. Bs), Demiryolu İş Eğitim Yayınları.
- Aydınlı, İ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Bs), Seçkin Yayınları. (Sorumluluk)
- Balcı, M. (2006). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu*, Sicil İş Hukuk Dergisi, C. 1, S. 4, 151-183.
- Balcı, M. (2018). *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması* (3. Bs), Yetkin Yayınları.
- Başboğa Şahbaz, Z. (2010). *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar* (1. Bs), Beta Yayınları.
- Başbuğ, A. (2004) “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları” *Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan*, Kamu-İş, C:7, S.3, 15-35.
- Başbuğ, A. (2007). *İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması* (1. Bs), Beta Yayınları. (Uyarlama)
- Başbuğ, A., Bodur, Y. M. (2021). *İş Hukuku* (6. Bs), Beta Yayınevi.
- Baykın, C. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Bayraktar, K. (2014). “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, C: XX, S:1, Beta Yayıncılık, 1021-1050.
- Bedirkurum, G. (2019). *Türk Hukukunda İş Güvencesi Sistemi (Feshe karşı koruma) Bağlamında İşveren Vekili*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bilgili, A. (2005). *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları* (2. Bs), Karahan Kitabevi.
- Bingöl, S. (2020). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu*, T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Ana Bilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Bostancı, Y. (2004). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S. 1-2, 67-86. (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Bostancı, Y. (2005). *Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı*, Kamu-İş, C. 8, S. 1, 1-35.
- Canbolat, T. (2002). “*Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler*” Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S. 4.
- Caniklioğlu, N. (2012). *İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 41-54.
- Centel, N., Zafer, H. & Çakmut, Ö. (2020). *Türk Ceza Hukukuna Giriş* (11. Bs), Beta Yayınevi.
- Coşan Marmara, M. M. (2017). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çatlı, T. (2019). *İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluk*, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri* (23. Bs), Beta Yayınevi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri* (35. Bs), Beta Yayınevi.
- Çetinkaya, M. B. (2020). “*Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Neden Olarak Mücbir Sebep*”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. İbrahim DÜLGER’in Anısına Armağan, C. 8, S. 16, 481-505.
- Çiçekçi, Ö. B. (2018). *İş Kazası Sayılan Hâller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları*, Fasikül Hukuk Dergisi, C. 10, S. 103, 20-34.
- Çolak, D. (2018). *Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren Vekilleri*, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt* (1.Bs), Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

- Demir, F. (2018). *İş Hukuku ve Uygulaması* (11. Bs), Albi Yayınları.
- Demir, K. (2020). “Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 393-412.
- Demirbaş, T. (2022). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (17. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Demircioğlu M., Centel, T. (2021). *İş Hukuku* (21. Bs), Beta Yayınları.
- Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. & Kaplan, H. A. (2018). *Sorularla 4857 sayılı İş Yasası* (4. Bs), Beta Yayınevi.
- Dönmezer, S., Erman, S. (2019). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C. II* (14. Bs), Der Kitabevi.
- Dülger, İ. (2007). “Ceza Muhakemesi Kanun’undaki Bilirkişi İncelemesine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XI, S. 1-2, 657-678.
- Dülger, İ. (2008). “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 127. Maddesinin (İsnadın İspatı) Anayasa Uygunluğu Sorunu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 2, 127-138. (İsnadın İspatı)
- Dülger, İ. “Türk Hukukunda İspat Hakkı”, *Makaleler* (1. Bs), Konya. (Makaleler)
- Ekmekçi, Ö. (2018). *Toplu İş Hukuku Dersleri* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2022). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (4. Bs), On İki Levha Yayınları.
- Elma, R. (2022). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Engin, M. (1997). “İşveren Kavramı”, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 107-122.
- Erdoğan, Ç. (2016). *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu* (8. Bs), Yetkin Yayınları.
- Erem, F. (1997). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (1. Bs), Seçkin Yayınları.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. Bs), Yetkin Yayınları.
- Ergüneş, S. (2013). “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10, S. 39, 137-162.
- Ertürk, A. A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Bs), On İki Levha Yayınları.
- Ertürk, Ş. (2018). *Sosyal Sigortalıların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016 (2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)*, On İki Levha Yayıncılık.
- Esener, T., Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y. (2017). *Sendika Hukuku* (2. Bs), Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. & Ulucan, D. (2015). *Bireysel İş Hukuku* (6. Bs), Beta Yayınevi.
- Göktaş, S., Yılmaz, G. (2021). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (1. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Gözler, K., Kaplan, G. (2022). *İdare Hukuku Dersleri* (24. Bs). Ekin Yayınevi.

- Gülşen, R. (2007). *Ceza Hukukunda Sorumluluğu Ortadan Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit* (2. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Günay, C. İ. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (5. Bs), Yetkin Yayınları. (Sosyal Güvenlik)
- Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (1. Bs), Yetkin Yayınları. (Şerh)
- Günay, C. İ. (2023). *İş Kanunu Şerhi*, (5. Bs), Yetkin Yayınları.
- Günday, M. (2017). *İdare Hukuku* (11. Bs), İmaj Yayınevi.
- Güneren, A. (2007). “Üst Düzey Yönetici ve Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yapıtırımı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.6, Y.2, 151-161.
- Güneren, A. (2018). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (3. Bs), Adalet Yayınevi. (Dava)
- Güneş, V. (2017). *Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık.
- Güven, E., Aydın, U. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (6. Bs), Nisan Kitapevi Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. & Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (18. Bs), Beta Yayıncılık.
- Hakeri, H. (2022). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (27. Bs), Adalet Yayınevi.
- İçel, K. (1967). *Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk*, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- İçel, K. (2016). “Çağdaş Ceza Hukuku'nun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S:7, 621-635. (Makale)
- İnceoğlu, M. M. (2010). *Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2017). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu* (2. Bs), Adalet Yayınevi.
- Karahasan, M. R. (2013). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (1. Bs), Beta Yayınları.
- Karakaş, İ. (2011). *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları* (3. Bs), Adalet Yayınları.
- Karataş, H. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (1. Bs), Seçkin Yayınevi.
- Kılıçoğlu, M. (2016). *Tazminat Hukuku* (6. Bs), Bilge Yayınları. (Tazminat)
- Kılıçoğlu, M. (2018). *İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk* (1. Bs), Bilge Yayınevi.
- Kılıçoğlu, M. A. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bs), Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2007). *İş Güvencesi Hukuku* (1. Bs), Legal Yayıncılık.



- Kınacıoğlu, İ. K. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi- Manevi Tazminat*, T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Kırman, A. (2010). “*Şirketlerin Prim Borçlarından Dolayı Üst Düzey Yöneticilerinin Sorumlulukları*” Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Y. 5, 281-283.
- Koca, M., Üzülmez, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (15. Bs), Seçkin Yayınları.
- Kocayusufpaşaoğlu, N., Hatemi, H. & Serozan, R. & Arpacı, A. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Birinci Cilt I* (7. Bs), Filiz Kitabevi.
- Korkusuz, R., Uğur, S. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bs), Ekin Yayınevi.
- Köseoğlu, A. C. (2004). *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi* (1. Bs), Beta Yayınları.
- Kurt, R. (2015). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (3. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Laçiner, V. (1998). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda İşveren Vekili*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Memişoğlu, Ö., Çınar, Ç. (2012). “*İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 33, 32-70.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6. Bs), Lykeion Yayınları.
- Narter, S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (3. Bs), Adalet Yayınları. (Sorumluluk)
- Narter, S. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk* (5. Bs), Adalet Yayınları.
- Oğuzman, M. K., Öz, M. T. (2022). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I* (20. Bs), Vedat Kitapçılık.
- Olgaç, C., Bulut, M. (2013). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rücu Davaları (6385 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişikliklerle)* (2. Bs), Bilge Yayınevi.
- Orhan, S. (2014). *İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu*, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, 70-89.
- Ören, K. (2019). *Bireysel ve Toplu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bs), Nobel Yayınevi.
- Özbek, V. Ö., Doğan, K. & Bacaksız, P. & Tepe, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (17. Bs), Seçkin Yayıncılık. (Ceza Özel)
- Özbek, V. Ö., Doğan, K. & Bacaksız, P. & Tepe, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (13. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Bs), Vedat Kitapçılık.
- Özen, M. “*İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk*”, Ankara Barosu Dergisi, C.2, S.2, 215-253.

- Özen, M., Tozman, Ö. (2008). “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Cezai Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, 214-236.
- Özgenç, İ. (2006). *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi Genel Hükümler* (3. Bs), Seçkin Yayıncılık. (Şerh)
- Özgenç, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (18. Bs), Seçkin Yayınları.
- Özkan, H. (2016). “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XX, S. 1, 511-571.
- Özkanlı, E. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özkaraca, E. (2008). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (1. Bs), Beta Yayınları.
- Öztürk, B., Erdem, M. R. (2011). *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku* (11. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Öztürk, M. O. (2006). *Türk Ceza Kanunu'nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu* (1. Bs), Legal Yayıncılık.
- Reisoğlu, S. (2014). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25. Bs), Beta Basım Yayın.
- Sarıbay, Ö. G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (3. Bs), Beta Yayınları.
- Seçkin, A. (2019). *İş Hukuku ve Uygulaması* (1. Bs), On İki Levha Yayıncılık.
- Senyen, Kaplan, E. T. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (11. Bs), Gazi Kitabevi.
- Solak, S. (2020). *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu* (1. Bs), Legal Yayıncılık.
- Soysal, Arslan, Ç. (2010). *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, T.C. Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sözer, A. N. (2017). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (3. Bs), Beta Yayınları.
- Sözer, A. N. (2017). *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*, On iki levha Yayınları. (2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)
- Sur, M. (2022). *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (10. Bs), Turhan Kitabevi.
- Sümer, H. H. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması*, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 92-103. (İşin Durdurulması)
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (6. Bs), Seçkin Yayınları. (Uygulama)
- Sümer, H. H. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (3. Bs), Seçkin Yayınları. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

- Sümer, H. H. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Bs), Seçkin Yayıncılık. (Sosyal Güvenlik)
- Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku* (26. Bs), Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2022). *İş Hukuku* (22. Bs), Beta Yayınevi.
- Süzel, C. (2009). “*Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi*” (1. Bs.), Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Adalet Yayınevi, 433-465.
- Şahin, Emir, A. (2015). *İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi* (1. Bs), Seçkin Yayınevi.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku* (1. Bs), On İki Levha Yayınları.
- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (12. Bs), Beta Yayınları. (Sigortalar)
- Şakar, M. (2022). *İş Hukuku Uygulaması* (13. Bs), Beta Yayınevi.
- Şen, M. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik* (1. Bs), Seçkin Yayınları.
- Şen, M. (2007). “*İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları (Karar İncelemesi)*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2, S. 5, 76-90. (Karar)
- Tekinay, S. S., Akman, S. & Burcuoğlu, H. & Altop, A. (1993). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (1. Bs), Filiz Kitapevi.
- Tezcan, D., Erdem, M. R. & Önok, R. M. (2015). *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku* (12. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Topaloğlu, S., Çınk, F. (2014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Toroslu, N., Toroslu, H. (2019). *Ceza Hukuku Genel Kısım* (25. Bs), Savaş Yayınevi.
- Tosun, T. G. (2018). *İş Güvenliği Uzmanı*, Fasikül Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 12-19.
- Tuncay, C. (1977). “*İş Hukukunda İşveren Vekili*” Temsil ve Velayete İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul Üniversitesi Yayınları. (İş Hukuku’nda İşveren Vekili)
- Tuncay, C. (1997). “*Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı*”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları. (Kavramsal olarak İşveren Vekili)
- Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21. Bs), Beta Yayınları.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. Bs), Beta Yayınevi.
- Türken, Ş. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 165-224.
- Uşan, F. (2007). “*4857 Sayılı İş Yasası’nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları*”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 211-271.
- Uşan, F. M., Erdoğan, C. (2020) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs), Seçkin Yayıncılık.

- Üçışık, H. F. (1982). *Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yakıcı, Ö. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.155, 225-267.
- Yenisey, Doğan, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (1. Bs), Legal Yayınları.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (1. Bs), Yetkin Yayınları.
- Yılmaz, A. (2020). *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Yılmaz, Ç. (2021). *Türk İş Hukuku'nda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, H. (2012). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği* (1. Bs), Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, M. (2013). "Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulanması", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı 2, 39-51.
- Yiğit, O. (2016). *Taksirli Suçlar* (2. Bs), Adalet Yayınevi.
- Yüksel, H. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku, Primli & Primsiz Rejim* (1. Bs), Ekin Yayıncılık.

#### Elektronik Kaynaklar

Dergipark.org.tr

Google Akademik

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

Jurix | Hukuk Dergileri Veritabanı

KAZANCI HUKUK OTOMASYON – Kazancı Elektronik ve Basılı Yayıncılık A.Ş.

LEXPORA- Hukuk Bilgi Sistemi: Mevzuat, İçtihat, Literatür & Örnekler

MESS | Yayınlarımız | Süreli Yayınlar

Mevzuat Bilgi Sistemi

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Orkun DÜLGER

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2017, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2023, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : Yok

### İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2017-2018, Stajyer Avukat, Konya Barosu

Projeler : Yok

Çalıştığı Kurumlar : 2018-, Avukat, Paye Hukuk Bürosu

Tarih: 25 Ocak 2023