

**T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**TÜRK HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ
VE İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çiğdem SOYSAL ARSLAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. E. Murat ENGİN

EYLÜL 2010

ÖNSÖZ

Bu tez yaklaşık bir yıllık bir çalışmanın ürünüdür ve bu ürünün ortaya çıkmasında Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kendisinden ders aldığım tüm hocalarımın emeği vardır, öncelikle tüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Bu hocalarımın arasında, tez danışmanım olarak bana yol gösteren, derin bilgi birikimiyle bana ışık tutan Sayın Doç. Dr. E. Murat ENGİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Uygulamayla ilgili olarak, engin bilgi ve deneyimine başvurduğum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi Şeref ÖZCAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca bu zorlu çalışma sırasında evle ilgili her türlü sorumluluğu üzerine alan, hiç bir konuda benden desteğini esirgemeyen, sevgili eşim Hüseyin ARSLAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR.....	VII
RESUME.....	VIII
ABSTRACT.....	XV
ÖZET.....	XXII
GİRİŞ.....	1

I. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

A. İŞVEREN KAVRAMI.....	4
1. İşverenin Tanımı.....	4
2. Soyut – Somut İşveren.....	9
a. Gerçek Kişilerde.....	10
b. Adi Şirkette	11
c. Tüzel Kişilerde	14
i. Kollektif ve Komandit Şirketlerde.....	17
ii. Limited Şirketlerde	18
iii. Anonim Şirketlerde	19

iv. Holdinglerde	20
3. İş Sözleşmesi ile Çalışan Genel Müdürün Yönetim Kurulu Üyesi Olarak Seçilmesi.....	23
B. İŞVEREN VEKİLİ.....	27
1. İş Kanununa Göre İşveren Vekili.....	28
a. Madde 2'de Düzenlenen İşveren Vekili.....	28
i. Tanımı.....	28
ii. Unsurları.....	28
aa. İşveren adına hareket etme.....	28
bb. İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma.....	31
b. Madde 18'e Göre İşveren Vekili.....	33
i. İşyeri ve İşletme Kavramları.....	35
ii. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili.....	41
iii. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekilinin Yardımcısı.....	42
iv. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili.....	44
v. İşveren Vekilinin İşe İade Davasındaki Durumu.....	51
c. Madde 110 gereğince hazırlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği'ne göre İşveren Vekili.....	52
2. İş Mevzuatı Kapsamındaki Diğer Kanunlara Göre İşveren Vekili.....	53
a. Deniz İş Kanunu.....	53
b. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu.....	55

c. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu.....	55
d. Sendikalar Kanunu.....	56
e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	57
3. İşveren Vekili Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı.....	58

II. İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

A. İŞVEREN VEKİLİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU.....	73
1. İşveren Vekilinin İşçiye Karşı Sorumluluğu.....	73
2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu.....	74
a. Kaynağı ve Hukuki Niteliği.....	74
b. Kapsamı.....	79
3. İşverenin İşveren Vekiline Rücu Etmesi.....	83
B. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAI SORUMLULUĞU.....	86
1. İşveren Vekilinin İdari Para Cezalarından Sorumluluğu.....	89
a. Uygulanacak Hükümler.....	90
b. Sorumluluğun Koşulları.....	94
i. İdari Para Cezasının İşveren Vekilinin Görev ve Yetki Alanı İçindeki Bir Hususa İlişkin Olması.....	94
ii. İşveren Vekilinin Yeterli Bilgi ve Ehliyeteye Sahip Olması.....	95
2. İşveren Vekilinin Hapis ve Adli Para Cezalarından Sorumluluğu.....	96

a. Taksirli Öldürme ve Yaralama	99
i. Maddi Unsur.....	100
ii. İlliyet Bağı.....	101
iii. Manevi Unsur.....	104
iv. Fail Olarak İşveren Vekili.....	106
b. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu.....	113
i. Maddi Unsur.....	115
ii. Manevi Unsur	119
iii. Fail Olarak İşveren Vekili.....	120
C. İŞVEREN VEKİLİNİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU.....	120
SONUÇ.....	126
KAYNAKÇA.....	130
ÖZGEÇMİŞ.....	139

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
BK.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
CGK.	: Ceza Genel Kurulu
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organisation
İş Kanunu	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.	: Tarih
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TTK.	: Türk Ticaret Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi

RESUME

Cette étude vise à déterminer le représentant d'employeur et les conditions des responsabilités attribuables à lui. Nous avons laissé l'emploi public hors de la portée de notre étude.

Afin de donner une description appropriée du représentant de l'employeur, nous devrions préalablement éteindre une définition de l'employeur et distinguer les deux concepts concernant l'employeur: le représentant de l'employeur et l'employeur physique qui agit en tant qu'employeur tenant une autorité pour donner des instructions aux employés.

Le Code du Travail No.4857 définit le « employeur » selon la définition de l'employé en son 2ème article, déclarant cela « l'employeur est une personne physique ou une personne légale ou un établissement ou une organisation sans personnalité juridique qui emploie des travailleurs ». Également dans d'autres actes législatifs et dans la doctrine, l'employeur est défini en liaison avec l'emploi. Ainsi, un employeur est principalement identifié en tant qu'étant la contrepartie du contrat de travail.

Cependant, l'autorité réelle pour donner des instructions aux employés peut être donnée, intentionnellement ou pas, aux personnes physiques autres que le vrai employeur qui est la partie du contrat de travail. Dans telles situations, la personne qui est partie du contrat de travail et la personne qui a l'autorité réelle au rang le plus élevé pour donner des instructions aux employés sont des employeurs. Dans la doctrine, l'ancien s'appelle en tant que le employeur abstrait et ce dernier en tant qu'employeur physique.

Quand un employeur est une personne physique, il peut virer son autorité pour donner des instructions au rang le plus élevé sur des employés comme résultat de diverses raisons. Dans un partenariat ordinaire, quand l'autorité pour contrôler et représenter le partenariat est donnée à l'un des associés ou à une troisième personne, les autres associés perdent leur autorité pour contrôler ou représenter le partenariat. Seulement la personne qui est nommée le directeur a l'autorité à contrôler. La personne autorisée est l'employeur réel s'il a la plus Haute Autorité pour donner des instructions aux employés. Dans les sociétés, la détermination d'un organe est importante pour distinguer l'employeur et le représentant de l'employeur. Puisqu'un organe de la société est la partie de l'employeur et cet organe ne peut pas être identifiée en tant que représentant d'un employeur. Comme les sociétés emploient leur capacité d'agir par leurs organes, les organes portent l'autorité de donner des instructions aux employés.

IX

Dans les sociétés, les différentes personnes possèdent l'autorité de commander la réalisation du travail et l'autorité pour donner des instructions. La société, qui est la partie du contrat de travail, peut exiger la réalisation des obligations contractuelles mais l'autorité de donner des instructions aux employés sera nécessairement donnée à l'organe. Le représentant de l'employeur participe la gestion du lieu de travail ou l'entreprise au nom de l'employeur abstrait. La société, qui est la partie du contrat de travail, est le employeur abstrait et l'organe qui a l'autorité pour donner des instructions aux employés est l'employeur physique. Directeurs généraux qui agissent en tant que les personne-organe de la société sont les employeurs physique, les autres directeurs généraux et des directeurs qui participe la gestion du lieu de travail ou l'entreprise sont les représentants de l'employeur. En définissant de employeurs abstraits et employeurs physiques dans les sociétés et dans les sociétés de holding, l'opération quotidienne des compagnies et l'autorité pour conclure et/ou terminer un contrat d'emploi devraient être considérées. Si les mécanismes de prise de décision ne peuvent pas être indiqués par l'information perceptible telle que des décisions du conseil d'administration, chaque compagnie dans le groupe devrait être considérée l'employeur des employés travaillant à cette compagnie, car chaque compagnie a une personnalité juridique séparée.

Quand un directeur général devient le membre du conseil d'administration résiliant son contrat de travail avec la compagnie, le directeur général devient l'employeur. Quand un directeur général devient le membre du conseil d'administration sans résilier le contrat de travail - à supposer qu'il ne devient pas un personne-organe de la société - il devient le représentant de l'employeur sous les instructions du conseil d'administration. Si le directeur général devient le membre du conseil d'administration sans résilier son contrat de travail avec la compagnie et devient un personne-organe de la société ; il possède la plus autorité pour donner des instructions aux employés comme employeur physique. Dans cette situation, la relation professionnelle entre le directeur général et la société est considérée être finie. Puisque le conseil d'administration et ses membres sont les organes de la compagnie et ils deviennent l'employeur.

Selon le 2ème article du Code du Travail, « les représentants de l'employeur sont les personnes qui agissent au nom de l'employeur et participent la gestion des affaires, du lieu de travail et de l'entreprise ». Le représentant de l'employeur est différent qu'un employé. Le représentant de l'employeur est différent qu'un employeur car il effectue la gestion seulement au nom du directeur. Toute personne qui possède une autorité de gestion à n'importe quel niveau dans le lieu de travail au nom de l'employeur devrait être qualifiée comme représentant de l'employeur. Par la suite, le directeur général qui contrôle l'entreprise entière, les directeurs qui contrôle le lieu de travail et les chefs entiers, des agents de maîtrise et des surveillants qui contrôle une certaine partie de l'entreprise et/ou du lieu de travail au nom de l'employeur devrait également être considéré les représentants de l'employeur. L'autorité du représentant de l'employeur est limitée avec la portée de la tâche et de l'autorité définies par l'employeur.

Le concept du représentant de l'employeur est, cependant, identifié dans le 2ème article du Code de Travail, une nouvelle classe des représentants de l'employeur est créée dans le 18ème article, après les amendements de loi concernant la sécurité d'emploi. Ce nouveau groupe des représentants de l'employeur qui n'est pas dans la portée de la sécurité d'emploi sont définis comme représentants de l'employeur et son assistants qui conduisent l'entreprise entière et ont l'autorité pour signer ou résilier un contrat de travail. Afin de déterminer exactement lesquels des représentants de l'employeur sont dans la portée de la sécurité d'emploi, les concepts de l'entreprise et le lieu de travail devrait être clarifiée.

Une entreprise est une unité économique qui combine deux lieux de travail ou plus avec les raccordements légaux et économiques. Les lieux de travail qui forment une entreprise sont les unités techniques. Quand une entreprise a un lieu de travail, la différence entre une entreprise et un lieu de travail perd son importance.

Le représentant de l'employeur qui conduit l'entreprise entière est le directeur général. Les assistants du représentant de l'employeur qui conduit l'entreprise entière est placé sous le représentant de l'employeur qui conduit l'entreprise entière selon l'organigramme. « Les assistants des représentants de l'employeur » sont généralement autorisés comme directeurs généraux de député. En plus, selon la pratique de la Cour de cassation, des chefs de service, chefs du personnel, directeurs de comptabilité peuvent également être déterminés en tant qu'assistant du représentant de l'employeur, à condition que de telles positions ne soient pas placées sous un directeur général de député sur l'organigramme.

L'autorité pour signer et résilier des contrats de travail devrait être considérée comme autorité unique investie au représentant de l'employeur, où il peut agir à sa propre discrétion. Concernant la détermination d'une telle autorité, la cour de la cassation souligne également l'autorité pour agir à sa propre discrétion. La détermination d'une telle autorité de conclure et de terminer des contrats de travail et conduite de considération de l'entreprise entière ou le lieu de travail seront faits selon l'organigramme, la définition de travail du représentant de l'employeur, la liste de signatures autorisée, les rapports des témoins et les employés.

Cependant, l'utilisation des titres du directeur général et du directeur général de député n'est pas seulement suffisante pour exclure les propriétaires de tels titres hors de la portée de la sécurité d'emploi. Il est important de confirmer que l'autorité réelle pour représenter et conduire l'entreprise entière est investie. À notre avis, le dernier paragraphe du 18ème article devrait être interprété strictement car le représentant de l'employeur est un employé en principe.

XI

Il y a de diverses définitions concernant le représentant de l'employeur dans différents actes législatifs en liaison avec la portée. Dans notre étude nous avons souligné les différences entre ces définitions et la définition dans le 2ème article du Code de travail.

Selon le 4ème paragraphe du 2ème article du Code de travail, « l'employeur est directement responsable des actes et des responsabilités des représentants de l'employeur réalisés utilisant un tel titre contre des employés ». Ainsi, le représentant de l'employeur ne peut pas être prise responsable de ces actes contre des employés et des troisième personnes. Cependant, l'employeur peut recours pour les dommages selon le contrat de travail du représentant de l'employeur. Dans notre étude, nous avons brièvement mentionné la responsabilité civile indirecte du représentant de l'employeur.

Quand l'employeur n'accomplit pas les responsabilités résultant du contrat de travail, l'employé peut résilier le contrat selon e 24ème article du Code de travail ou refuser de travailler ou demander la compensation pour des dommages matériels et des dommages pour la souffrance et la douleur. La suite est incluse dans la portée des responsabilités civiles du représentant de l'employeur : responsabilité pour des maladies professionnelles et des accidents, paiements sociaux aux employés tels que des bonifications, paiements de vacances et d'autres paiements prévus dans des dispositions de négociation collective, paiement résultant de la résiliation illicite des contrats et d'autres sommes à recevoir des employés. La responsabilité de l'employeur contre l'employé dépend principalement de la responsabilité pour protéger l'employé séparément des engagements contractuels.

L'employeur est directement responsable des actes de ses représentants. En conséquence, l'employé ne peut pas réclamer les salaires ou d'autres sommes à recevoir ou d'autres indentifications du représentant de l'employeur. La cour de la cassation ordonne également que l'employeur est responsable des actes du représentant de l'employeur contre l'employé, selon le 55é article du Code des obligations qui énonce que l'employeur est responsable des demandes de compensation résultant des actes de l'employé. L'employeur peut recours au représentant de l'employeur pour les dommages résultant de son défaut.

La droite au recours fond le contrat de travail entre l'employeur et le représentant de l'employeur. Dans ce contexte, le représentant de l'employeur pourrait refuser la responsabilité montrant qu'il n'est pas la représentant de l'employeur, les fonctions et des autorités n'ont pas été déléguées à lui, et il n'a pas eu la connaissance et/ou l'expérience suffisantes. Les attributions et les responsabilités du représentant de l'employeur peuvent être déterminées dans des règlements internes. L'autorité peut être transférée au représentant de l'employeur, particulièrement dans de petits lieux de travail, sans règlements écrits. Car l'employeur est responsable de la détermination des tâches, des

XII

responsabilités et des autorités qui sont investi dans le représentant de l'employeur, si cette détermination n'est pas claire le représentant de l'employeur ne peut pas être prise responsable des réclamations de recours.

La responsabilité du représentant de l'employeur pour des sanctions administratives est examinée dans cette étude sous les responsabilités de loi pénale.

Tous les responsabilités et engagements de l'employeur prévu dans le Code de travail s'applique au représentant de l'employeur. Cette disposition envisage la responsabilité du représentant de l'employeur pour les dispositions pénales juste comme l'employeur. D'une part, l'employeur et le représentant de l'employeur peuvent seulement être prise responsable pour leur action selon le principe de la pénalité privée. Toutes les fines criminelles prévues dans le Code de travail, sauf la violation des règles concernant des agences de l'emploi, s'appliquent à tous les deux « l'employeur et le représentant de l'employeur ».

Selon le 31ème article de la Loi No.5560, publiée sur le Journal officiel de 12.19, 2006, les dispositions générales de la Loi des méfaits s'appliqueront pour des sanctions administratives prévues dans la législation concernant la législation du travail et la sécurité sociale. Les remèdes légaux concernant des sanctions administratives stipulées dans la Loi de méfait s'appliqueront seulement, une autre disposition spécifique n'existe pas. La Loi de méfait n'apporte aucune condition sur la responsabilité de la responsabilité de l'employeur.

Le représentant de l'employeur est responsable de tous les engagements attribués à l'employeur dans la loi numéro 5510. En plus, le 20ème paragraphe du quatre-vingt-dix-huitième article si les primes d'assurance sociale et d'autres réclamations de l'établissement ne sont pas payées dans les limites établies dans cette loi.

Le code pénal s'applique aux actes criminels relatifs du représentant de l'employeur. Il y a deux types d'actes punissables prévus dans le code pénal concernant les fonctions du représentant de l'employeur : la mort et dommages résultant des mesures insuffisantes de santés et sécurité professionnelles, et crimes violant la liberté pour s'engager dans les affaires et la liberté de travail. Le 3ème paragraphe du 22ème article du Code pénal turc prévoit que la négligence consciente aggravera la punition. Car il est évident que les accidents professionnels pourraient être empêchés par les mesures d'être pris par l'employeur et/ou le représentant de l'employeur, il est possible d'employer la négligence consciente comme cause pour de tels accidents.

Dans la détermination de la responsabilité du représentant de l'employeur d'un accident professionnel ; la personne qui est exposée de l'acte punissable devrait être identifiée considérant le principe de la punition privée et du défaut devrait être étudiée.

XIII

Le vrai contrevenant d'un tel crime devrait être identifié avec une recherche complète sur les transferts d'autorité à tous les niveaux.

Le représentant de l'employeur peut seulement être jugé responsable des actes qui tombent dans les secteurs de ses fonctions. En plus, l'autorité nécessaire pour accomplir de telles responsabilités doit être investie dans le représentant de l'employeur. Le représentant de l'employeur devrait également avoir la capacité nécessaire et la connaissance techniques, légales et administratives d'effectuer ses fonctions. Si l'employeur ne montrait pas la diligence dans le choix du représentant de l'employeur et ne transférait pas des autorités nécessaires investies dans lui/elle ; le représentant de l'employeur ne peut pas être jugé responsable.

Il est nécessaire de souligner que l'employeur sera responsable selon son défaut sur les actes en conflit avec la législation concernant la législation du travail, même si le représentant d'employeur proportionné est nommé. Par exemple, si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires qui ont été précisées par le représentant de l'employeur, l'employeur sera responsable d'un accident professionnel qui se produit en raison du manque de telles mesures.

Les inspecteurs du travail étudient si l'autorité financière et réelle à agir est investie dans le représentant de l'employeur afin de déterminer sa responsabilité.

À notre avis, si la portée des fonctions et des responsabilités du représentant de l'employeur n'est pas clarifiée, le représentant de l'employeur ne peut pas être prise responsable des occurrences relatives et il est même difficile de supposer que le représentant d'un employeur est nommé.

Le représentant de l'employeur ne peut pas être disculpé pour ses actions en contradiction avec la législation du travail même si il a forcé par son employeur. D'une part, il n'est pas pratique pour supposer qu'un directeur général qui est le représentant d'un employeur agira contre la décision de son employeur, vu qu'un tel directeur général n'est pas dans la portée de la sécurité d'emploi. L'employeur est, cependant, responsable du paiement des fines criminelles publiées pour le représentant et le recours de l'employeur d'un tel paiement au représentant de l'employeur.

Les conditions des responsabilités devraient être étudiées séparément dans tous les cas et chaque personne responsable d'une action être identifiée diligemment.

Le 88é article de l'acte de travail prévoit que les employeurs qui emploient minimum 50 employés dans un lieu de travail sont sous l'obligation de recruter un expert de santé et sécurité professionnel. Cet expert est le représentant d'un employeur qui agit au nom de l'employeur et il a des autorités pour assurer l'opération du travail

XIV

conformément aux règlements concernant des santés et sécurité au travail. Dans notre étude, cet expert est une figure importante car il est responsable des accidents professionnels. L'emploi obligatoire de l'expert en matière de la sécurité au travail empêchera les longues procédures juridiques pour les représentants de l'autre employeur dans un cas d'accident. Cependant, les fonctions et les responsabilités et le statut hiérarchique de expert professionnel de santés et sécurité ; sous le titre de l'ingénieur et du personnel technique est encore incertain concernant la responsabilité criminelle pour des accidents professionnels.

Les experts en matière de santés et sécurité doivent posséder l'autorité nécessaire et l'indépendance professionnelle contre l'employeur et ses avertissements concernant la sûreté devrait facilement être prouvée dans le processus opérationnel. Puisqu'un expert en matière de la sécurité au travail est un employé d'autres employés.

Le règlement sur les unités professionnelles de santés et sécurité et les unités communes de santés et sécurité prévoit, en ses 27èmes et 38ème articles, que l'indépendance professionnelle des experts en matière professionnels de santés et sécurité sera protégée et que les employeurs ne détiendront pas les fonctions de ces experts. Le projet de règlement sur des santés et sécurité professionnelles prévoit également, dans son 11ème et les 3èmes articles, les droites des experts en matière professionnels de santés et sécurité ne peuvent pas être restreintes. Mais, ces dispositions apportent seulement une approche en bonne foi. L'indépendance des unités professionnelles de santés et sécurité et des experts travaillant dans ces unités doit être donnée pour le fonctionnement efficace des unités professionnelles de santés et sécurité. Ces experts devraient également être investis de certaines droites contre l'employeur tel que la sûreté de travail.

La violation de la liberté à engager dans les affaires et de la liberté de travail est un autre crime qui pourrait être commis par tous les représentants de l'employeur à n'importe quel niveau dans la portée de ses fonctions. D'une part, le 2ème paragraphe du 117th article prévoit la sanction pour toute personne qui emploie une personne ou des personnes différente sans paiement ou sur un salaire très bas qui est clairement disproportionné au service fourni, ou soumet de telle personne ou personnes aux états du travail et de la résidence qui sont incompatibles avec la dignité humaine en exploitant son abandon, isolement ou dépendance. Par conséquent, un tel crime concernant d'une façon disproportionnée les faibles salaires peut seulement être commis par l'employeur ou par le représentant de l'employeur qui possède l'autorité pour signer et/ou résilier des contrats de travail. Mais tous les représentants de l'employeur peuvent être jugés responsables des états du travail et de la résidence qui sont incompatibles avec la dignité humaine.

ABSTRACT

This study aims to determine the employer representative and the conditions of responsibilities attributable to him. We have left the public employment out of the scope of our study.

In order to give a proper description of the employer's representative, we should preliminarily put out a definition of the employer and distinguish the two concepts regarding the employer: the employer's representative and the actual employer who acts as an employer holding an authority to give instructions to employees.

The Labor Act No.4857 defines the "employer" depending on the definition of the employee in its 2nd article, stating that "the employer is a real or corporate person or a non-corporate institution or organization employing employees". Also in other legislative acts and in doctrine, employer is defined in connection with the employment. Thus, an employer is mainly identified as being the counter-party of the employment contract.

However, the actual authority to give instructions to employees can be given, intentionally or not, to actual persons other than the real employer who is the party of the employment contract. In such situations, both the person who is a party of the employment contract and the person who has the actual authority at highest rank to give instructions to employees are employers. In doctrine, the former is called as abstract employer and the latter as physical employer.

When an employer is a real person, he/she can transfer its authority to give instructions at highest rank to employees as result of various reasons, such as losing capacity to act. In an ordinary partnership, when the authority to manage and to represent the partnership is given to one of the partners or to a third person, the (other) partners lose their authority to manage or represent. Only the person who is appointed as the manager has the authority to manage. The authorized person is the physical employer if he/she has the highest authority to give instructions to employees. In corporate bodies, determination of the organs is important to distinguish the employer and the employer's representative. Because an organ of the corporate body is a part of the employer and this organ cannot be identified as an employer's representative. As the corporate bodies use their capacity to act by their organs, the organs carry the highest authority to give instructions to employees. In corporate bodies, different persons

possess the authority to demand the realization of the work and the authority to give instructions. The corporate body, which is the party of the employment contract, can require the fulfillment of contractual obligations but the authority to give instructions to employees shall necessarily be given to the organ. The employer's representative participates the management of the workplace or the enterprise on behalf of the physical employer. The corporate body, which is the party of the employment contract, is the abstract employer and the organ who has the authority to give instructions to employees is the physical employer. General Managers who act as person-organs of the corporate body are the physical employers, the other general managers and managers who participates the management of the workplace or the enterprise are the employer's representatives. When defining abstract employers and physical employers in holding companies and company groups, daily operation of the companies and the authority to start and/or end an employment should be considered. If the decision making mechanisms cannot be revealed by perceptible information such as decisions of board of directors, each company within the group or the holding should be considered as the employer of the employees working in the related company, as each company has a separate legal personality.

When a general manager becomes the member of the board of directors after terminating his employment contract with the company, the general manager becomes the employer. When such a general manager becomes the member of the board of directors without terminating the employment contract and assuming he/she does not become a person-organ of the corporate body, he/she becomes the employer's representative under the instructions of the board of directors and is liable to perform the decisions thereof. If the general manager becomes the member of the board of directors without terminating his employment contract with the company and becomes a person-organ of the corporate body; he/she possess the highest authority to give instructions to employees as the actual employer. In this situation, the employment relationship between the general manager and the corporate body is considered to be ended.

According to the 2nd Article of the Labor Act, "the employer's representatives are the persons who act on behalf of the employer and participate the management of the business, workplace and the enterprise". The employer's representative is different from an employee as he/she is not the performer of the work but the manager thereof. The employer's representative is different from an employer as he/she carries out management only on behalf of the manager. Any person who uses a management authority at any level within the workplace on behalf of the employer should be qualified as the employer's representative. Eventually, the general manager who manages the whole enterprise, the managers who manages the whole workplace and chiefs, foremen and supervisors who manages a certain part of the enterprise and/or workplace on behalf of the employer should also be considered the employer's

representatives. The authority of the employer's representative is limited with the scope of the assignment and the authority defined by the employer.

The concept of employer's representative is, however, identified in the 2nd Article of the Labor Act, a new class of employer's representatives is created in the 18th Article, following the statutory amendments in the Act regarding the job security. This new group of employer's representatives which is not in the scope of the job security are defined as employer's representatives and his/her assistants who conduct the whole enterprise and have authority to conclude or terminate an employment contract. In order to determine accurately which ones of the employer's representatives are in the scope of job security, the concepts of enterprise and workplace should be clarified.

An enterprise is an economical unit which combines two or more workplaces with legal and economical connections. The workplaces which form an enterprise are technical units. When an enterprise has one workplace, the difference between an enterprise and a workplace loses its significance.

The employer's representative who conducts the whole enterprise is the general manager. The assistant of the employer's representative who conducts the whole enterprise is the person who comes right after from the employer's representative who conducts the whole enterprise according to the organization chart. "The assistants of the employer's representatives" are generally entitled as deputy general managers. Additionally, as per Supreme Court practice, department heads, staff managers, accounting managers can also be determined as the assistant of the employer's representative, provided that such positions are not placed under a deputy general manager on the organization chart.

The authority to conclude and to terminate employment contracts should be considered as an authority vested to the employer's representative, where he/she can take action at his/her own discretion. Regarding the determination of such authority, the Court of Cassation also underlines the authority to act at one's own discretion. The determination of such authority regarding conclusion and termination of employment contracts and regarding conduct of the whole enterprise or workplace shall be made according to organization chart, job definition of the employer's representative, authorized signatures list, statements of witnesses and employees.

However, utilization of titles of general manager and deputy general manager is not solely sufficient to exclude the possessors of such titles out of the scope of the job security. It is important to confirm that actual authority to represent and to conduct the whole enterprise is vested. In our opinion, the last paragraph of the 18th Article should be interpreted strictly as the employer's representative is an employee in principle.

XVIII

There are various definitions regarding employer's representative in different legislative acts in connection with the purview. In our study we have underlined the differences between these definitions and the definition in the 2nd Article of the Labor Act.

According to the 4th paragraph of the 2nd Article of the Labor Act, "the employer is directly responsible for the acts and liabilities of the employer's representatives realized using such title against employees". Thus, the employer's representative cannot be hold responsible for these acts against employees and third persons. However, the employer may recourse for the damages depending on the employment contract of the employer's representative. In our study, we have briefly mentioned the indirect civil liability of the employer's representative.

When the employer does not fulfill the liabilities resulting from employment contract, the employee may terminate the contract effective immediately depending on the 24th Article of the Labor Act or refuse the work or claim compensation for material damages and damages for suffering and pain. The followings are included in the scope of the civil liabilities of the employer's representative: liability for occupational illnesses and accidents, social payments to employees such as bonuses, vacation payments and other payments foreseen in collective bargaining provisions, indemnifications resulting from unlawful termination of contracts and other employee receivables. The liability of the employer against employee mainly depends on the liability to protect the employee separately from the contractual obligations.

The employer is directly responsible for the acts and liabilities of the employer's representatives under the title. Consequently, the employee cannot claim the wages or other receivables or other indemnifications from the employer's representative. The Court of Cassation also rules that the employer is responsible for the acts of the employer's representative against the employee, depending on the 55th Article of the Code of Obligations which states the employer is responsible for the compensation claims arising from the acts of the employee. The employer may recourse to the employer's representative for the damages depending on his/her fault.

The right to recourse grounds the employment contract between the employer and the employer's representative. Within this context, the employer's representative could disclaim liability proving that he/she is not the employer's representative, the duties and authorities were not delegated to him/her, and he/she did not have sufficient knowledge and experience in the relevant case. The assignments and responsibilities of the employer's representative may be determined in internal regulations. The authority may be transferred to the employer's representative, especially in small workplaces, without

written regulations. As the employer is responsible for the determination of the assignments, responsibilities and authorities vested in the employer's representative, if this determination is not clear the employer's representative cannot be hold responsible for claims of recourse.

The liability of the employer's representative for administrative sanctions is examined in this study under his/her liabilities of penal law.

Any liabilities and obligations of the employer foreseen in the Labor Act is applicable to the employer's representative. This provision envisages liability of the employer's representative for penal provisions just as the employer. On the other hand, the employer and the employer's representative can only be hold responsible for their own action as per the principle of private penalty. All the criminal fines foreseen in the Labor Act, except the violation of the rules regarding employment agencies, are applicable to both "the employer and the employer's representative".

According to the 31st Article of the Statute No.5560, published on the Official Journal of 12.19, 2006, general provisions of the Misdemeanors Act shall be applicable for administrative sanctions foreseen in legislation regarding labor law and social security. Legal remedies regarding administrative sanctions stipulated in Misdemeanor Act shall only be applicable, when another specific provision does not exist. The Misdemeanor Act does not bring any stipulation on the responsibility of the employer's responsibility.

The employer's representative is liable of all obligations attributed to the employer in the Law No. 5510. Additionally, 20th paragraph of the 88th Article if the insurance premiums and other claims of the Institution are not paid in the terms laid down in this Law, then public servants of public administrations charged with duty on accrual and payment shall be responsible, collectively and jointly with the highest level managers or authorities and legal representatives, including the company board of director members of other employers having artificial personality, towards the Institution.

The Penal Code is applicable to the related criminal acts of the employer's representative. There are two types of punishable acts foreseen in the Penal Code regarding the functions of the employer's representative: death and injuries resulting from insufficient measures of occupational health and safety, and felonies violating freedom to engage in business and freedom of labor. The 3rd paragraph of the 22nd Article of the Turkish Penal Code foresees that conscious negligence will aggravate the punishment. As the most occupational accidents could be prevented by the measures to

be taken by the employer and/or the employer's representative, it is possible to use conscious negligence as an aggravating cause for such accidents.

In determination of the responsibility of the employer's representative for an occupational accident; the person who is liable of the punishable act should be identified considering the principle of private punishment and the fault should be investigated. The real offender of such crime should be identified with a thorough investigation of the authority transfers at all levels.

The employer's representative can only be held liable for the acts which fall in the areas of his/her functions. Additionally, the necessary authority to fulfill such liabilities has to be vested in the employer's representative. The employer's representative should also have necessary technical, legal and administrative capacity and knowledge to carry out his/her functions. If the employer did not show due diligence in selection of the employer's representative and did not vested necessary authorities in him/her; the employer's representative cannot be held responsible.

It is necessary to underline that the employer shall be responsible depending on his/her fault on the acts in conflict with legislation regarding labor law, even if an adequate employer's representative is appointed. For example, if the employer does not take necessary measures which have been pointed out by the employer's representative, the employer shall be responsible for an occupational accident which occurs as a result of lack of such measures.

Labor inspectors investigate if the financial and actual authority to act is vested in the employer's representative in order to determine his/her responsibility.

In our opinion, if the scope of the functions and responsibilities of the employer's representative is not clarified, the employer's representative cannot be hold responsible for related occurrences and it is even hard to assume that an employer's representative is appointed.

The employer's representative cannot be exculpated for his actions in contradiction with labor law legislation even if he's forced by his/her employer. On the other hand, it is not practical to assume that a general manager who is an employer's representative shall act against the decision of his/her employer, considering such general manager is not in the scope of job security. The employer is, however, responsible for the payment of criminal fines issued for the employer's representative and the recourse of such payment to the employer's representative.

The conditions of responsibilities should be investigated separately in every case and the person liable for the related action should be identified diligently in each case.

The 81st Article of the Labor Act foresees that the employers who employ minimum fifty employees in one workplace are under the obligation to recruit a occupational health and safety expert. This expert is an employer's representative who acts on behalf of the employer and he/she has authorities to ensure the operation of work in conformity with regulations regarding health and safety at work. In our study, this expert is an important figure as he/she is responsible for occupational accidents. The obligatory employment of occupational safety expert shall prevent the long judicial procedures for other employer's representatives in workplaces with more than 50 employees. However, the duties and responsibilities and the hierarchical status of occupational "health and safety expert" under the title of engineer and technical staff is still uncertain regarding criminal liability for occupational accidents.

The health and safety experts must possess necessary authority and occupational independency against the employer and his/her warnings regarding the safety should easily be proved in the operational process. Because an occupational safety expert is an employee and has job security inasmuch as other employees.

The Regulation on Occupational Health and Safety Units and Common Health and Safety Units foresees, in its 27th and 38th Articles, that the occupational health and safety experts' occupational independency shall be protected and that the employers shall not detain these experts' functions. The Draft Regulation on Occupational Health and Safety also foresees, in its 11th and 3rd Articles, the rights of occupational health and safety experts cannot be restricted. But, these provisions only bring an approach in good faith. The independency of occupational health and safety units and the experts working in these units must be provided for effective functioning of occupational health and safety units. These experts should also be vested with certain rights against the employer such as job safety.

Violation of freedom to engage in business and freedom of labor is another felony which could be committed by the employer's representative at any level in the scope of his/her functions. On the other hand, the 2nd paragraph of the 117th Article foresees sanction for any person who employs another person or persons without payment or on a very low salary which is clearly disproportionate to the service provided, or subjects such person or persons to conditions of work and residence which are incompatible with human dignity by exploiting his helplessness, isolation or dependence. Hence, such felony regarding disproportionately low wages can only be committed by the employer or by employer's representative who possess authority to conclude and/or terminate employment contracts. But the employer's all representatives may be held responsible for conditions of work and residence which are incompatible with human dignity.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türk Hukuku'nda işveren vekilinin kim olduğunu ve işveren vekilinin sorumluluğunun koşullarının neler olduğunu tesbit etmektir. Kamu işverenleri ve işveren vekilleri çalışmamızın kapsamı dışındadır.

İşveren vekilinin tesbiti için öncelikle işveren kavramı anlaşılmalı ve somut işverenin işveren vekilinden farkı ortaya konmalıdır.

İş kanunlarında “işveren” kavramı genellikle işçi kavramı esas alınarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.” Mevzuatta ve doktrinde yapılan tanımlarda da görüleceği gibi, işveren olma niteliği temelde işçi çalıştırmaya bağlanmıştır. O halde, işveren niteliğinin kazanılmasında esas olan iş sözleşmesinin karşı tarafını oluşturmaktır.

İşverenin iradesiyle ya da işverenin iradesi dışında çeşitli nedenlerle iş sözleşmesinin tarafı olan kişi ile işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişi farklı olabilir. Bu hallerde hem iş sözleşmesinin tarafı olan kişi ve hem de işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişi işverendir. Doktrinde birincisi soyut işveren, ikincisi somut işveren olarak adlandırılmaktadır.

Gerçek kişi işveren, çeşitli nedenlerle fiil ehliyetini kaybettiği için ya da kendi iradesiyle bir başkasına devrettiği için en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini kaybetmiş olabilir. Adi şirkette yönetim ve temsil yetkisinin tamamen bir ortağa ya da ortak olmayan bir üçüncü kişiye bırakılması halinde, diğer ortakların yönetim ve temsil yetkisi tamamen kalkmış olur. Sadece yönetici olarak belirlenen üçüncü kişi yönetim hakkına sahip olur. Yetkilendirilen kişi en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kılınmış ise, somut işverendir. Tüzel kişilerde organ niteliğinin belirlenmesi işveren-işveren vekili ayrımının yapılabilmesi bakımından önemlidir. Organ, tüzel kişi işverenin bir parçası olduğundan işveren vekili sıfatını taşımayacaktır. Tüzel kişiler fiil ehliyetlerini organları aracılığıyla kullandıklarından tüzel kişilerde işçiye en yüksek düzeyde talimat verme yetkisi de organa aittir. Bu nedenle tüzel kişilerde işin görülmesinin isteme ve talimat verme yetkisi her zaman farklı kişilerde toplanmıştır. İş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişi iş görme ediminin alacaklısı iken, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin organına aittir. İş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişi soyut işveren, en yüksek düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip organ ise somut işverendir. Tüzel kişilerde kişi-organ niteliğinde olan genel müdürler somut işveren iken, yalnızca somut işverenin adına işin, işyerinin ya da işletmenin yönetiminde görev alan genel müdür ve müdürler işveren vekilidir. Holdingler ve şirket gruplarında ise, somut-soyut işverenin belirlenmesinde şirketin günlük işleyişine ya da işçi alıp

XXIII

çıkartılmasına ilişkin kararı hangi şirketin aldığına bakılmalıdır. Ancak bu karar mekanizması yönetim kurulu kararları gibi somut belgelerle ortaya konulamıyorsa, her şirketin ayrı tüzel kişilikleri olduğunu ve herbirinin ayrı ayrı işveren olduğunu, her şirketin kendi bünyesindeki çalışanların işvereni olduğunu söylemek daha doğru olacaktır.

Şirkete iş sözleşmesi ile bağlı bir genel müdür iş sözleşmesi, örneğin bir bildirimle, sona erdirilerek genel kurul üyesi seçilirse işveren sıfatı kazanır. İş sözleşmesi sona erdirilmeden yönetim kurulu üyesi seçildiğinde ise, kişi-organ niteliği kazanmamış olması halinde somut işveren olan yönetim kurulunun emir ve talimatlarını yerine getirmek, kararlarını uygulamakla yükümlü bir işveren vekilidir. Ancak iş sözleşmesi sona erdirilmeden yönetim kuruluna seçilen genel müdür tek başına yönetim kurulunu oluşturan kişi-organ konumunda ise, somut işveren olarak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahiptir ve bu halde genel müdür ile şirket arasında iş ilişkisinin devam ettiğini söylemek mümkün değildir.

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir” İşveren vekili işi yapan değil yöneten oluşu ile işçiden, yönetmeyi kendi adına değil işveren adına yapması bakımından da işverenden ayrılır. İşyerinden her düzeyde işveren adına yönetim yetkisi kullananların tümü işveren vekili olarak nitelendirilmelidir. Dolayısıyla, işletmenin bütününe yöneten genel müdürler, işyerinin bütününe yöneten müdürler gibi işyerinin ya da işin yalnızca bir bölümünü yöneten şef, ustabaşı, amir gibi kişiler de işveren vekili sayılırlar. İşveren vekilinin yetkisi, işveren tarafından kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlıdır.

İşveren vekili kavramı İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanmış olmakla birlikte, iş güvencesi hükümlerinin kanuna girmesinden sonra İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasıyla, iş güvencesi kapsamında olmayan ikinci bir işveren vekili grubu oluşmuştur. Bu madde ile işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur. Hangi işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında olduğunu belirleyebilmek için işletme ve işyeri kavramlarını da açıklığa kavuşturmak gerekir.

İşletme, aralarında hukuki ve iktisadi bir bağ olan birden fazla işyerinin bir araya gelerek oluşturduğu iktisadi bir ünedir. İşletmeyi oluşturan işyerleri ise teknik ünitelerdir. Bir işletmenin tek bir işyeri bulunduğu anda, işletme ile işyeri arasındaki fark önemini kaybeder.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili genel müdürdür. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcı ise organizasyon şemasına göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekiline bağlı ve ondan hemen sonra gelen kişidir. Genellikle “işveren vekili yardımcısı” olarak genel müdür yardımcıları akla gelir. Somut olayın özelliğine göre, işverenden hemen sonra gelen yetkili kişi olmaları, bir genel müdür yardımcısına bağlı olmamaları halinde, daire başkanı, personel müdürü, muhasebe müdürü gibi kişilerin de “yardımcı” olarak değerlendirilmesi mümkündür. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.

İşçi alıp çıkartma yetkisinden anlaşılması gereken ise “kendi karar ve iradesiyle işçi alıp çıkartabilme” dir. Yargıtay da işçi alıp çıkarma yetkisini “tek başına işçi alıp çıkartma” olarak algılamaktadır. İşveren vekilinin işletmenin ya da işyerinin bütününe sevk ve idare edip etmediği, işçi alıp çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı, organizasyon şeması ve görev tanımı, imza sirküleri, tanık anlatımları ve çalışanların beyanlarıyla tesbit edilir.

Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, işveren vekiline gerçekten temsil yetkisi verilip verilmediği ve işveren vekilinin işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir. Kanımızca, kural aynı zamanda bir işçi olan işveren vekilinin de iş güvencesinden yararlanması olup yukarıda belirtilen şartları taşıyan işveren vekillerinin iş güvencesi dışında tutulması istisna olduğundan, 18. maddenin son fıkrası dar yorumlanmalıdır.

İşveren vekili, iş mevzuatındaki diğer kanunlarda her kanunun koruduğu amaç dikkate alınarak farklı şekillerde tanımlanmıştır. Çalışmamızda bu tanımlara yer verilmiş ve İş Kanunu'nun 2. maddesinde yapılan tanımla farklı oldukları noktalar vurgulanmıştır.

İş Kanunu'nun 81. maddesi ile, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran tüm işverenler iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlü tutulmuşlardır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren adına hareket eden ve işin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak yürütülmesi konusunda söz sahibi işveren vekilidir. Çalışmamız bakımından iş sağlığı ve güvenliği uzmanının önemi, iş kazasından sorumlu olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdamının zorunlu hale getirilmesi, en azından 50nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ilk amir genel müdüre kadar tüm işveren vekillerini uzun yıllar sanık sıfatıyla yargılanmaktan kurtaracaktır. Ancak “iş sağlığı ve güvenliği uzmanı” ünvanı altındaki mühendis ve teknik elemanın görev ve sorumluluklarının ve aralarındaki hiyerarşik durumun belirsiz olması, yine iş kazasından cezai sorumluluğu olan işveren vekilinin tesbitinde güçlükler neden olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının sorumluluğundan sözedebilmek için, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işveren karşısında gerekli yetkilere ve mesleki bağımsızlığa sahip olmalı, uyarı ve tavsiyelerde bulunduğunu ispatlamakta sıkıntı yaşamamalıdır. Zira bu hizmetin dışarıdan sağlanmadığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı iş sözleşmesiyle çalışan ve ancak diğer işçiler kadar iş güvencesine sahip olan bir işçidir.

27 Kasım 2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te mesleki bağımsızlığın sonuçlarının hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılmayacağı ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamayacağı düzenlenmiştir. Henüz yürürlüğe girmemiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı taslağının 11. maddesinin 3. fıkrasında iş sağlığı ve güvenliği

uzmalarının haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir. Ancak bu hükümler iyiniyetli bir yaklaşımdan öte bir yasal güvence getirmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği birimlerinin ve buralarda çalışan uzman personelin mesleki bağımsızlıklarının tam olarak sağlanmış olması, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin şekilde yürütülebilmesi bakımından bir zorunluluktur. İş sağlığı ve güvenliği uzmanının, üstlendiği sorumluluk karşısında görevini yürütürken işverene karşı bazı haklarla donatılmaları, batılı ülkelerde olduğu gibi, yasalarda öngörülmuş bir iş güvencesine sahip olmaları gerekmektedir. Örneğin, Alman Hukuku'nda iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanların iş güvencesinin sağlanması için işveren bu kişileri işe alırken ve işten çıkartırken, işçilerin de temsil edildiği işletme kurumlarının onayını almakla yükümlü tutulmuştur. Benzer bir düzenlemeye Türk Hukuku'nda da yer verilmelidir.

İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 4. Fıkrasına göre, "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur." İşveren vekilinin bu sorumsuzluğu işçilere ve üçüncü kişilere karşıdır. İşveren, aralarındaki sözleşme ilişkisi gereğince işveren vekiline rücu edebilir. İşveren vekili, işverenin kendisine rücu etmesi sonucunda dolaylı olarak sorumlu olacağından çalışmamızda kısaca işveren vekilinin hukuki sorumluluğu da incelenmiştir.

İşveren iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmediği takdirde işçi İş Kanunu'nun 24. maddesine göre iş sözleşmesini feshedebileceği ya da çalışmayı reddedebileceği gibi, sözleşmeye aykırılıktan doğan maddi ve manevi zararının tazminini de talep edebilir. İş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun yanı sıra, ikramiye, izin parası gibi hizmet ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen işçiyi korumaya yönelik sosyal nitelikli ödemeler ve iş sözleşmesinin haksız ya da geçersiz feshinden doğan tazminatlar ve diğer işçilik alacakları da işverenin hukuki sorumluluğu kapsamındadır. İşverenin işçiye karşı hukuki sorumluluğunun temelinde, edimden bağımsız koruma yükümlülüğü yatar.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu nedenle işçi, işçilik alacaklarını ya da uğradığı zararların tazminini doğrudan işveren vekilinden talep edemez. Yargıtay da, işçinin tazminat taleplerinde, işveren vekilinin adam çalıştıranın sorumluluğuna ilişkin BK. m. 55 gereğince işverenin bir kusuru olmasa da işveren vekilinin eylemlerinden sorumlu olduğuna karar vermektedir. Ancak işveren, işveren vekili ile aralarındaki iş sözleşmesine dayanarak kusuru oranında işveren vekiline rücu edebilir.

İşverenin işveren vekiline rücu hakkı aralarındaki sözleşme ilişkisine dayanır. Bu kapsamda işveren vekili gerçekte işveren vekili olmadığını, kendisine görev ve/veya yetki verilmediğini, ilgili konuda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. İşveren vekilinin görev ve sorumlulukları iç düzenlemelerle yazılı olarak belirlenmiş olabilir. Ancak özellikle küçük işyerlerinde işveren vekiline yetki devri sözlü olarak yapılır. İşveren vekilini ve görev, sorumluluk ve yetkilerinin sınırlarını belirleme yükümlülüğü işverende olduğundan, işveren vekilinin görev ve sorumluluklarının ve yetkilerinin kapsamının işveren tarafından açıkça belirlenmemesi ve bir rücu davasında ortaya konulamaması halinde işveren vekilinin sorumluluğundan söz edilememelidir.

İşveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu da cezai sorumluluk başlığı altında incelenmiştir.

İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır. Bu hükümlerle işveren vekilinin aynen işveren gibi sorumlu olması cezai hükümler yönünden de sonuç doğurmaktadır. Diğer yandan cezaların kişiselliği ilkesi gereğince de, hem işveren hem de işveren vekili kendi kabahat ya da suç teşkil eden eylemlerinden sorumlu olacaktır. İş ve işçi bulmaya aracılık kurallarına aykırılık dışındaki, İş kanunu'ndan doğan tüm para cezaları "işveren veya işveren vekili" ne uygulanacak şekilde düzenlenmiştir.

19.12.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5560 sayılı Kanununun 31.maddesi gereğince, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında düzenlenmiş olan idari para cezası gerektiren filler hakkında da Kabahatler Kanununun genel hükümleri uygulanacaktır. Bu Kanun'un idari para cezalarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri ise, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacaktır. Ancak Kabahatler Kanunu'nda da işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme getirilmiş değildir.

İşveren vekili 5510 sayılı Kanun'da belirtilen işverene ait yükümlülüklerden işverenle birlikte sorumludur. Buna ek olarak, Kanun'un 88. maddesinin 20. fıkrası ile, Kurum'un sigorta primleri ve diğer alacaklarının haklı bir sebep olmaksızın bu Kanun'da belirtilen sürelerde ödenmesinden, kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kurum'a karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

İşveren vekilinin suç teşkil eden eylemlerinde Türk Ceza Kanunu da uygulama alanı bulacaktır. İşveren vekilinin bu görevi nedeniyle cezai sorumluluğunun doğabileceği haller iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle ölüm ve yaralanma ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarıdır. Bazı ülkelerde failin belirli bir meslek veya işi yaparken bazı suçları işlemiş olması ağırlaştırıcı neden sayılmışken Türk Hukuku'nda bu durum ağırlaştırıcı neden olarak düzenlenmemiştir. Ancak TCK. m. 22/3'te düzenlenen bilinçli taksir hallerinde cezanın artırılacağı öngörülmüştür. İşyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük bir çoğunluğu işverenler ya da işveren vekilleri tarafından öngörülebilecek iş kazaları olduğundan, bu işkazaları bakımından bilinçli taksirden söz edilebilir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir düzeyinde kalabilmeleri için, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara sahip olmaları gerekecektir. Bu inancı haklı gösterecek koşullar yoksa, olası kasttan yargılanabileceklerdir.

İşveren vekilinin iş kazasından sorumluluğunun tesbitinde, cezaların şahsiliği prensibi de dikkate alınarak, ceza kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğunun saptanması ve bu kişinin kurala uyulmamasında kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekir. Kademe kademe yetki devirleri incelenerek iş

XXVII

kazasının meydana gelme sebebine göre asıl fail tespit edilmelidir.

İşveren vekilinin gerek işverenin kendisine rücu etmesi halinde, gerek iş mevzuatında öngörülmüş olan idari para cezalarından ve gerekse hapis ve adli para cezasından sorumlu tutulabilmesi için öncelikle o konunun kendi görev alanı içinde olması gerekir. Bunun yanısıra, işveren vekiline bu sorumluluğunu yerine getirebilmesini sağlayacak yetkilerin de verilmesi, işveren vekilinin gerekli otoriteye sahip kılınması gereklidir. Zira sorumluluk ancak yetkiyle birlikte varolabilir. Ayrıca işveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için vekilin kendisine verilen görevi yürütebilecek, görevin gerektirdiği teknik, hukuki ya da idari alanda ehliyet ve bilgiye sahip olması gereklidir. İşveren vekiline gerekli yetki sağlanmamış, işveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, işveren sadece sorumluluktanan kurtulmak için bazı kimseleri görünüşte işveren vekili olarak tayin etmiş ise, işveren vekili sorumlu olmaz.

Ancak yukarıda belirtilen niteliklere sahip bir işveren vekilinin tayin edilmesi de işvereni her zaman sorumluluktan kurtarmaya yetmemektedir. İş mevzuatına aykırı eylem ya da işlemin meydana gelmesinde işverenin de bir kusuru varsa, işveren bu konuda kendisine düşen görevi yerine getirmemiş ise, işveren vekili değil yine işveren sorumludur. Örneğin, işveren vekilinin uyarılarına rağmen gerekli güvenlik önlemini almayan işveren, bu nedenle meydana gelen iş kazasından sorumlu olur.

İş müfettişleri de işveren vekillerinin sorumluluğunu belirlerken işveren vekilinin hem fiilen hem de para tasarrufunda bulunabilecek şekilde yetkili kılınıp kılınmadığını araştırmakta, hem fiilen hem de para tasarrufunda bulunabilecek şekilde yetkili kılınmayan işveren vekilini düşük oranlarda sorumlu tutma eğilimindedirler.

Kanımızca işveren vekilinin görev ve sorumluluklarının ve yetkilerinin kapsamının işveren tarafından açıkça belirlenmemesi halinde, görev ve sorumlulukları tam olarak belirlenmemiş işveren vekilinin sorumlu olduğu hatta bir işveren vekilinin tayin edildiği söylenemez.

İşveren tarafından iş mevzuatına aykırı davranmaya zorlanmış olması işveren vekilini sorumluluktan kurtarmaz. Diğer yandan, özellikle Yargıtay kararlarında da kabul edildiği gibi, genel müdür olan işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olmadığı da düşünüldüğünde, işverenine iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren vekilinin işveren tarafından verilmiş kararı hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle uygulamaması pek de gerçekçi değildir. Ancak bu cezanın ödenmesinden veya para cezası işveren vekili tarafından ödenmiş ise bu miktarın işveren vekiline iadesinden işveren sorumludur.

Yukarıda açıklanan şartların gerçekleşip gerçekleşmediği her somut olayın koşullarına göre ayrı ayrı değerlendirilmeli, idari ya da sosyal ceza kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğu ve bu kişiyi kusurlu olup olmadığı belirlenmelidir.

XXVIII

Herhangi bir kademedeki işveren vekilinin TCK gereğince sorumluluğunun doğabileceği diğer bir suç ise TCK. m.117'de düzenlenmiş olan iş ve çalışma hürriyetinin ihlalidir. 117. maddenin 2. fıkrasında “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 kimse”den sözedilmektedir. Bu nedenle sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırma suçu her işveren vekili tarafından değil ancak işçi alıp çıkartma yetkisi bulunan işveren vekili tarafından işlenebilir. İnsan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma ve maddenin diğer fıkralarındaki suçlar ise her kademedeki işveren vekilleri tarafından işlenebilecek suçlardır.

GİRİŞ

Hukukta kavramların önemi büyüktür. İş Hukuku'nda ise, en önemli kavramlar şüphesiz iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi ve işveren kavramlarıdır. Bu kavramlar doktrinde hem genel eserlerde hem de diğer doktriner çalışmalarda tüm yönleriyle sıklıkla ele alınmıştır.

Sanayi devriminin ardından, zamanla işletmelerin iş hacmi genişlemiş ve işletmeler gerçek kişi işverenlerin yanısıra, gerçek kişi işverenlerden daha güçlü tüzel kişiler işverenler tarafından da kurulmaya ve işletilmeye başlanmıştır. Tüzel kişi işverenin organlarının sürekli iş başında olarak işi bizzat yönetmesi mümkün değildir. Oysa işyeri devamlı faaliyet gösteren bir ünite olduğundan, işin başında daima işi yönetecek birilerinin bulunması gerekir.

Diğer yandan, işletmelerin büyümesi, teknolojinin gelişmesi ve daha karmaşık bir hal alması, ekonominin globalleşmesi ve işletmelerin dışa açılması işletmelerde uzmanlaşmayı da gerektirmiştir.

Tüm bu sebepler, işverenin işletmeyi tek başına yönetmesini olanaksız kılmıştır. Günümüzde özellikle sevk ve idare faaliyetinin daha iyi bir şekilde yürütülebilmesi için bu işlerin uzmanlaşmış kişilere devredildiği görülmektedir. Bu gerçekler karşısında işyerinde yönetime yardımcı olacak kişilere ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyacın bir sonucu olarak işveren vekili kavramı ortaya çıkmıştır.

Her geçen gün yaygınlaşmasına ve arz ettiği öneme rağmen Türk Hukukunda işveren vekili kavramına ilişkin açıklamalar genel eserlerde bile birkaç sayfayı

geçmemektedir. Oysa işveren vekili kavramı çoğu zaman somut işveren kavramı ile karıştırılmakta, büyük işletmelerde kimlerin işveren vekili olduğunun tesbitinde güçlük çekilmektedir. Bunun yanısıra, işveren vekili kavramının koruma amaçlarına göre iş mevzuatı kapsamındaki farklı kanunlarda farklı şekillerde tanımlanmış olması da karışıklığa yol açmaktadır.

Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, bazı işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında kalmasının işveren vekili tanımlarına bir yenisinin daha eklendiği söylenebilir. Hangi işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı doktrin ve uygulamada tartışmalara neden olmuştur.

İşveren vekili ile ilgili önemli diğer bir konu da işveren vekilinin sorumluluğudur. İşverenin sorumluluğu sıklıkla incelenmiş olmasına rağmen işveren vekilinin sorumluluğunu inceleyen eserler yok denecek kadar azdır. Oysa, günümüzde özellikle iş sağlığı ve işveren vekillerinin ceza tehdidi altında yıllarca yargılanmasına neden olması açısından, işveren vekilinin cezai sorumluluğunun incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenlerle, çalışmamızın cevap vermeye çalıştığı iki temel sorudan birincisi Türk Hukuku'nda işveren vekilinin kim olduğu, ikincisi Hukukumuzda işveren vekilinin sorumluluğudur. Çalışmamız özel hukuk ile sınırlandırılmış olup, kamu işverenlerine ve kamudaki işveren vekillerine değinilmemiştir.

Bu amaçla, çalışmamızın birinci bölümünde işveren vekilinin farklı kanunlardaki tanımlarına, unsurlarına, uygulamada nasıl tanımlandığına ve yargı kararlarında nasıl ele alındığına değinilerek işveren vekili kavramı üzerinde durulacaktır. İşveren vekili kavramına girilmeden önce, işveren vekilinin daha iyi anlaşılabilmesi için işveren, soyut işveren ve somut işveren kavramları ele alınacaktır. İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi iş sözleşmesi dışında vekalet sözleşmesi, yönetim sözleşmesi gibi başka sözleşmelere de dayanabilir. Ancak çalışmamız iş sözleşmesinden doğan temsil ilişkisi ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, işveren vekilinin hukuki sorumluluğu, cezai sorumluluğu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından sorumluluğu ayrı ayrı ele alınacaktır. İşveren vekilinin işçilere ve üçüncü kişilere karşı hukuki sorumluluğu bulunmadığından hareketle, işveren vekilinin hukuki sorumluluğu başlığı altında kısaca işverenin sorumluluğuna ve işverenin işveren vekiline rücu etmesinin koşullarına değinilecektir. Bu çalışma ile amaçlanan işveren vekilinin sorumluluğunun hangi koşullarda doğabileceğini açıklamak olduğundan, iş mevzuatında işveren ya da işveren vekilinin sorumluluğunu öngören haller açıklanmamıştır. Cezai sorumluluk başlığı altında ise işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu ve Türk Ceza Kanunu gereğince hapis ve adli para cezalarından sorumluluğu anlatılacaktır.

I. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

A. İŞVEREN KAVRAMI

1. İşverenin Tanımı

İş kanunlarında “işveren” kavramı genellikle işçi kavramı esas alınarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”

İş Kanunu’nun bu tanımı yanında doktrinde işveren için başka tanımlar da yapılmıştır. Tüm bu tanımların ortak özelliği işverenin işçiden yola çıkılarak tanımlanmış olmasıdır¹.

İşveren kavramı, iş mevzuatı kapsamındaki diğer düzenlemelerde de tanımlanmıştır.

İş Kanunu'nun 110. maddesi² gereğince düzenlenen, 03.03.2004 tarihli, 25391 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 3. maddesinde, konutun maliki veya ortakları işveren olarak tanımlanmıştır. Bu hükümden anlaşılacağı gibi, konut kapıcısının işvereni konutu kiralayanlar değil konutun malikleridir. Konut kapıcısının ücretinin, hizmetten faydalanan kiralayanlar tarafından ödenmesi bu durumu değiştirmez.

¹ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara 1975, s. 69 vd.; Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, 1. Cilt, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987 s. 50 vd.; Tankut Centel, **Bireysel İş Hukuku** 1. cilt, Kazancı, İstanbul 1992, s.59; Ünal Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri** 1. 3. bası İzmir 1998, s.102; Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nda İşveren**, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, 1993, s.32.

² İş Kanunu m. 110: “Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

854 sayılı Deniz İş Kanunu m. 2/A'ya göre “Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye “işveren” denir. Bu tanıma göre, işveren niteliğinin belirlenmesinde önemli olan “gemiye işletme” unsurudur. Gemi sahibi aynı zamanda gemisini işletmekteyse işveren sayılır. Bununla birlikte sırf gemi maliki olmak işveren sayılmak için yeterli olmayacaktır³. Kendisine ait gemiyi kendi adına deniz ticaretinde kullanan kimseler donatan⁴ ve bu sıfatlarıyla aynı zamanda işveren sayılırlar.

Kaptanın Deniz İş Hukuku anlamında işveren sayılıp sayılmadığı konusu ise, doktrinde ve uygulamada tartışmalı bir konudur. Yargıtay HGK. 1981 tarihli bir kararında kaptanın gemi adamı sayılmasına karar vermiştir⁵. Kaptan işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışmakta ise, gemi adamı niteliğinde olduğunu kabul etmek gerekir⁶. Ancak, kaptanın da işveren olabileceği haller vardır. Bir gemiyi donatan sıfatıyla işleten ve sevk ve idare eden kaptan da işveren sayılmalıdır⁷.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da ise işverenin tanımı yapılmamıştır. Ancak bu kanun açısından işveren “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerde, haber ve fotoğraf ajanslarında gazeteci sayılan kimseleri çalıştıran kişi” olarak tanımlanabilir⁸. Basın İş Kanunu'nun 2. maddesi gereğince, Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen gazeteciler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından, bu kişileri çalıştıranlar bu Kanun

³ Murteza Aydemir, **Türk Hukukunda İşveren, İşveren vekili ve Alt işveren Kavramları**, Simge Matbaacılık, 1993, s.25.

⁴ Donatan TTK. M. 946'da, gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibi olarak tanımlanmıştır.

⁵ Yarg. HGK. 14.1.1981 T. 1979/263 E. 1981/11 K. www.kazanci.com

⁶ Aydemir, **Kavramlar**, s. 35.

⁷ Devrim Ulucan, **Deniz İş Hukuku'na İlişkin Temel Bilgiler**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-3, İstanbul 1986, s.23,24; Aydemir, **Kavramlar**, s.35.

⁸ A. Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Yayınları, İstanbul 1989, s.40

anlamında işveren sayılmaz. Örneğin 1568 sayılı TRT yasasına göre TRT tarafsız bir kamu tüzel kişisidir. Kurumun personeli ise memur ya da işçi sayılmayan sözleşmeli personelden oluşur. Bu nedenle TRT çalışanlarına basın iş kanunu uygulanmaz⁹.

Sendikalar Kanunu'nda da işveren İş Kanunu'nda olduğu gibi "İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzelkişi ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları olarak tanımlanmıştır. Aynı kanunun 2/2. maddesinde de bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla - bir işyerinde çalışanların da işçi sayılacakları ve 5. maddesinde bir adi şirkette fiziki ve ya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortakların da bu kanun bakımından işveren sayılacakları düzenlenmiştir¹⁰. Bizim de katıldığımız görüşe göre, Sendikalar Kanunu'nda işçi sayılan kimseleri çalıştıranlar işveren olarak tanımlanmış olduğundan bu kanun bakımından taşıma, yayın ya da adi ortak sözleşmesi ile işçi çalıştıranlar da işveren sayılmalıdır.¹¹ Şahlanan'a göre ise, her ne kadar işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerin işveren sayılacağı belirtilmiş ise de yayın, nakliye ya da adi ortaklık sözleşmelerinin karşı tarafının işveren sayılması düşünülemez¹².

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işveren 12. maddede İş Kanunu'ndaki tanıma benzer bir şekilde "4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle işveren kavramı belirlenirken öncelikle çalıştırılan kimselerin maddede belirtilen kapsamda sigortalı olup olmadığına bakılmalıdır. Çalıştırılanların kanunda belirtilen

⁹ Tuncay, **Basın**, s.30.

¹⁰ Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Kanunu**, İstanbul, 1995, s. 160; Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987 s.34.

¹¹ Aydemir, **Kavramlar**, s. 50.

¹² Şahlanan, **a.g.e.**, s. 160.

kapsamda sigortalı olmaları yeterli olup çalıştırmanın başka nitelikleri işveren sayılmasını engellemez¹³. Ancak uygulamada işverenin kim olduğunu belirlemek her zaman çok kolay olmamaktadır. Kural olarak işverenlik sıfatı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun işveren için öngördüğü yükümlülük ve sorumluluğun doğduğu zaman dilimi dikkate alınarak belirlenecektir¹⁴. Ancak işverenliğin ispatı konusunda kanunda özel bir hüküm bulunmadığından hâkim her somut olayda Sosyal Güvenlik Kurumu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan belgelerdeki beyanları ve tanık beyanlarını da dikkate alarak genel hükümler çerçevesinde işvereni tespit etmektedir¹⁵.

Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu'nda işveren kavramının tanımı yapılmamış, yalnızca kanunun 62. maddesinde “Aylık ve ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu Kanunda yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanacağı” ve “İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanun’un uygulanması bakımından işveren sayılacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle bu kanunun uygulanmasında işverenden ne anlaşılması gerektiği İş Kanunu'ndan ve Sendikalar Kanunu'ndan yola çıkılarak belirlenmelidir. Bu kanun bakımından işveren kavramını İş Kanunu hükümlerinden yola çıkılarak, “işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlamak mümkündür¹⁶. Bu kanun, niteliği itibarıyla toplu iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesini düzenlemektedir. Taşıma, yayın ya da adi şirket sözleşmelerine dayalı ilişkiler toplu iş sözleşmeleri dışında kaldığından, Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu

¹³ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1986, s. 136, 137; Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu**, Ankara 2003, s.121; Resul Kurt, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Usul ve Esaslar**, 3. Bası, İstanbul 2004, s.19.

¹⁴ Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Gülşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5510 sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, Beta, İstanbul 2010, s. 185.

¹⁵ Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s.79; Aydemir, **Kavramlar**, s.110; Murat Demircioğlu/Ali Güzel, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul 2001.

¹⁶ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s. 104; Esener, **a.g.e.**, s. 107; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 52.

bakımından Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi bu sözleşmelerle işçi çalıştıran kişileri işveren saymak mümkün değildir¹⁷.

İşveren bir gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi, tüzel kişiliği olmayan bir kurum ya da kuruluş da olabilir. Tüzel kişi işveren, özel hukuk tüzel kişisi (dernek, vakıf, kooperatif sendika) ya da kamu hukuku tüzel kişisi (belediye, KİT, üniversite) olabilmektedir. Tüzel kişiliği olmayan işverenlere ise, bakanlıklar gibi kamu kurumları ve adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları örnek gösterilebilir¹⁸. Sendikalar Kanunu bakımından da bakanlıklar, genel müdürlükler gibi tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da işveren niteliğindedir.¹⁹

Diğer yandan, işveren niteliğini kazanmak için kişinin işyerinin maliki olması da gerekmemektedir. İşverenin işyerinde kiracı ya da alt işveren olarak bulunması işveren niteliğini etkilemez²⁰.

Mevzuatta ve doktrinde yapılan tanımlarda da görüleceği gibi, işveren olma niteliği temelde işçi çalıştırmaya bağlanmıştır. O halde, işveren niteliğinin kazanılmasında esas olan iş sözleşmesinin karşı tarafını oluşturmaktır²¹.

İş sözleşmesi ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarını içeren bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde bağımlılık kişisel bağımlılığı ifade eder. Kişisel bağımlılığın bir sonucu olarak, işveren işçi üzerinde yönetim hakkına sahip olan, iş görme ediminin alacaklısı olan ve aynı zamanda işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişidir.²² Yönetim (idare) TTK 165'te “şirket mevzuunu elde

¹⁷ Ekonomi, **a.g.e.**, s.52.

¹⁸ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 130; Murat Demircioğlu/Tankut Centel, **İş Hukuku**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2007; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.72, Ekonomi, **a.g.e.**, s. 50.

¹⁹ Elbir, **a.g.e.**, s. 34; Ekonomi, **a.g.e.**, s.51; Turgut Uygur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara 1980, s. 238.

²⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.105; Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s. 79; Elbir, **a.g.e.**, s.61; Aydemir, **Kavramlar**, s.12.

²¹ Aydemir, **Kavramları**, s.7.

²² Süzek, **İş Hukuku**, 3. bası, Beta, İstanbul 2006, s. 131; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 50; Esener, **a.g.e.**, s. 127.

etmek için yapılması gereken mutad muamele ve işler” olarak tanımlanmıştır. O halde, işyerinde yapılması gereken mutad muamele ve işlerin görülmesi sırasında işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişi işverendir.

2. Soyut – Somut İşveren

İşverenin iradesiyle ya da işverenin iradesi dışında çeşitli nedenlerle, iş sözleşmesinin tarafı ile işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin farklı kişilerde toplanabilir. Bu hallerde hem iş sözleşmesinin tarafı olan kişi ve hem de işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişi işverendir. Doktrinde birincisi soyut işveren, ikincisi somut işveren olarak adlandırılmaktadır.

Ayrımın ortaya çıkma nedeni ne olursa olsun, soyut işveren-somut işveren ayrımında en önemli kriterler işletmenin yönetimini sağlamak, işletmede en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olmak²³ ve karar verme iktidarına sahip olmaktır. Özellikle karar verme iktidarı somut işverenin belirleyici özelliğidir. Somut işveren işletmenin yönetimine ilişkin konularda kimseden emir ve talimat almaz.

İşverenin işin görülmesini isteme hakkını ve en yüksek düzeyde emir ve talimat verme yetkisini kullanabilmesi için hukuksal işlem ehliyetine sahip bir gerçek kişi olması gerekir. Hak ehliyetine sahip olan her kimse iş sözleşmesine taraf olabilirken, emir ve talimatlar vererek bir işletmeyi yönetmek fiil ehliyeti gerektirir. Zira talimatlar birer hukuksal işlemdir. Talimat veren, verdiği talimatla hukuksal bir sonuca yönelmiş bir iradesini açıklamaktadır. Burada hukuksal sonuç, işçinin verilen talimat üzerine işini işverenin belirttiği biçim, yer ve zamanda yapma, onun istediği şekilde davranma borcu altına girmesidir²⁴.

²³ Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, Cilt 1, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984, s.111.

²⁴ A. Can Tuncay, “**İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı**”, *Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul, 1977, 49-72, s. 58.

a. Gerçek Kişilerde

Bazı hallerde, işveren kendi iradesi dışında en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini kaybetmiştir. Reşit olmayan bir iş yeri sahibi, iş sözleşmesinin tarafı olarak iş görme ediminin alacaklısı olmasına rağmen, fiil ehliyetine sahip olmadığından hukuki olarak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine de sahip değildir. Kural olarak onun yerine emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişi küçüğün yasal temsilcisidir²⁵.

Gerçek kişi işverenin ölümü halinde, işletmesi ölüm anında işverenin mirasçılara geçer. Mirasçılar tüm mirasa olduğu gibi işletmeye de elbirliği ile malik olurlar ve işçilerle yapılmış olan iş sözleşmelerinin alacaklı tarafı haline gelirler²⁶. Ancak vasiyeti tenfiz memuru atanmış ise, mirasın paylaşımı tamamlanıncaya kadar, işletmenin yönetilmesi ve işçilere en üst düzeyde emir ve talimat verilmesi vasiyeti tenfiz memurunun görevidir²⁷. Bu halde, iş sözleşmesinin tarafı olan ve işin görülmesini isteme hakkına sahip olan kişiler mirasçılar olduğu halde, işletmede en yüksek emir ve talimat verme yetkisi vasiyeti tenfiz memuruna aittir.

İşveren iflas ettiğinde ise, tüm malları ile birlikte işletmesi de iflas masasına geçer (İİK. m. 184). Masanın yasal temsilcisi, iflas idaresidir. Bu niteliği itibariyle, müflisin işletmesinin devamlılığını sağlamak, işletmeyi yönetmek iflas idaresinin görevi olduğundan, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi iflas idaresine ait olacaktır. İflas eden bir işyeri sahibi halen iş sözleşmesinin tarafı olarak iş görme ediminin alacaklısı iken, emir ve talimat verme yetkisi müflisin iflas idaresine aittir.

²⁵ Ergun Özsunay, **Gerçek Kişileri Hukuki Durumu**, 3. Bası, İstanbul 1977, s. 69 vd.; Bilge Öztan, **Şahsın Hukuku, Hakiki Şahıslar**, Turhan Kitabevi, Ankara 1987s. 55-56; Kemal Oğuzman /Özer Seliçi/ Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 9. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2009 s. 79.

²⁶ Rona Serozan/ Baki İlkey Engin, **Miras Hukuku**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 69, 71.

²⁷ Serozan/Engin, **a.g.e.**, s. 302; Ahmet Kılıçoğlu, **Miras Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2006, s. 157-162.

En üst düzeyde talimat verme yetkisinin başka birine geçmesi iradesi ile de ortaya çıkabilir. Örneğin, gerçek kişi işveren şirketin yönetim ve temsil yetkisi bir müdüre bırakılabilir.

b. Adi Şirkette

4857 sayılı İş Kanunu işçi çalıştıran tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları da işveren tanımına dâhil etmiştir. Bu nedenle adi şirket hükmündeki kurum ve kuruluşların kendileri işveren sayılacaktır²⁸. “Hilâfi mukavele edilmiş olmadıkça, şerikler, birlikte yahut bir mümessil vasıtasıyla üçüncü şahsa karşı deruhte etmiş oldukları borçlardan müteselsilen mes'ul olurlar. Şirketin iktisap ettiği veya şirkete devredilen şeyler, alacaklar ve aynî haklar şirket mukavelesi dairesinde müştereken şeriklere ait olur.” (818 sayılı Borçlar Kanunu m.534.) Adi şirkete ilişkin hükümler ve adi şirketin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, bu maddede “müştereken” ifadesiyle müşterek mülkiyetin değil iştirak halinde (elbirliği ile) mülkiyetin kastedildiği sonucuna varılmaktadır. Ortaklığın iktisap ettiği mallar, aynı haklar ve alacaklar üzerinde adi şirketin ortakları müştereken (elbirliğiyle) maliktir. Her ortağın hakkı mal varlığının tamamını kapsar²⁹.

Her ne kadar ortakların aksini kararlaştırabilecekleri düzenlenmiş ise de, adi şirketin niteliği bakımından borç ve alacakların kolayca devredilmesi şirket icaplarıyla bağdaşmadığından tarafların aksini kararlaştırmaları istisnai bir haldir.³⁰

Aksi kararlaştırılmış olmadıkça adi şirket ortakları üçüncü kişilere karşı diğer borçlarından olduğu gibi iş sözleşmesinden doğan borçlarından da müteselsilen sorumludurlar ve diğer alacak hakları gibi iş görme alacağına birlikte sahiptirler. Bu nedenle adi şirket ortakları da işveren niteliğindedir.

²⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2006 s. 132-133.

²⁹ Oruç Hami Şener, **Adi Ortaklık**, Yetkin Yayınları, Ankara 2008 s. 179.

³⁰ Yaşar Karayalçın, **Ticaret Hukuku II. Şirketler Hukuku** 2. baskı, Ankara 1973, s. 137.

Çenberci'ye göre ise, adi şirkette işveren “âkit ortak”tır³¹. Ancak İş Kanunu'nun 2. maddesinde yapılan işveren tanımında tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olarak tanımlanması karşısında adi şirketin kendisi de işveren olarak nitelendirilmelidir.

Şirketin yönetimi konusunda ise, adi şirket ortakları ortaklık sözleşmesiyle ya da sonradan alacakları bir kararla ortaklığın idaresine ilişkin bir düzenleme getirmezlerse, Borçlar Kanunu'nun 525 vd. maddeleri uygulanır. Borçlar Kanunu'nun 525. maddesine göre, “Akit ile veya karar ile münhasıran şerike veya müteaddit şeriklere yahut üçüncü bir şahsa kati surette tevdi edilmiş olmadıkça şirket muamelelerinin idaresi bütün şeriklere aittir. Şirket muamelelerinin idaresi şeriklerin cümlesine veyahut bir kaçına tevdi edilmiş ise bunlardan her biri diğerlerinin iştiraki olmaksızın muamele yapabilir.Tehirinde tehlike melhuz değilse şirkete umumi bir vekil nasbı ve alelâde şirket muameleleri fevkindeki hukuki tasarrufların yapılması için bütün şeriklerin ittifakı lâzımdır.”

Şirketin yönetimi ortaklardan bir ya da birkaçına ya da bir üçüncü kişiye bırakılmadığı sürece şirket ortaklarından her biri diğerlerinin katılımı olmaksızın adi şirket nam ve hesabına alelade işlemleri yapabilirler. Ortaklardan biri tarafından işçi ile yapılmış iş sözleşmeleri diğer ortakları da bağlar. Bu nedenle, bizim de katıldığımız görüşe göre adi şirkette ortaklar birlikte işverendirler. İşçi tek bir sözleşme ile bütün ortaklara ve adi şirkete bağlıdır ve ortaklar işin görülmesini isteme hakkını birlikte haizdirler³². 4857 sayılı İş Kanunu tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren tanımına dâhil ettiğinden, adi şirket soyut işveren, ortaklar ise somut işverendir.

Adi şirkette yönetim yetkisi adi şirket ortakları aksini kararlaştırmadıkça, tüm ortaklara aittir. Yönetim yetkisinin ortaklardan bir ya da birkaçına bırakılması ya da

³¹ Çenberci, **İş Kanunu Şerhi.**, s. 136.

³² Engin, **a.g.e.**, s.132; Reha Poroy, Ünal Tekinalp, Tolga Çamoğlu, **Ortaklıklar Hukuku, Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku**, 9. Bası, Beta, İstanbul 2003, s. 80, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.104, dn. 107.

üçüncü bir/birkaç kişiye bırakılması mümkündür. Yönetim yetkisi bir gerçek kişiye bırakılabileceği gibi, bir tüzel kişiye de bırakılabilir. Ancak olağanüstü işlemler³³ bakımından ortakların oy birliğiyle karar alması gerekmektedir. Üçüncü kişi ya da kişiler adi şirkete yönetici olarak atansalar bile sadece olağan işleri yürütebilirler. Yönetici ortak ya da üçüncü kişi bu kararın sonucuna göre işlem yapar³⁴.

Yönetim yetkisi ortaklardan bir ya da birkaçına ya da 3. bir kişiye bırakılmadığında somut işveren-soyut işveren ayrımının yapılmasına gerek yoktur. Zira bu halde iş görme ediminin alacaklısı ile en yüksek düzeyde emir ve talimat verme yetkisi aynı kişilerde toplanmaktadır.

Adi şirkette yönetim ve temsil yetkisinin tamamen bir ortağa ya da ortak olmayan bir üçüncü kişiye bırakılması halinde ise, diğer ortakların yönetim ve temsil yetkisi³⁵ tamamen kalkmış olur. Sadece yönetici olarak belirlenen üçüncü kişi yönetim hakkına sahip olur³⁶. Yetkilendirilen kişi en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğundan somut işveren, adi şirket ise iş sözleşmesinin tarafı olduğundan soyut işverendir³⁷.

Adi şirketlerin ortaklarından bir ya da birden fazlası tüzel kişi olabilir. Bu halde şirketlerin yönetim görevini verdikleri gerçek kişiler somut işveren olarak

³³ Olağan-olağanüstü işlem ayrımı için bkz. Cengiz Aşkan, **Adi Şirketin Yönetimi**, Adil Yayınevi, Ankara 2003. s.54-56., Fehiman Tekil, **Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler Hukuku**, Tekil Müşavirlik Yayıncılık, İstanbul 1996 s. 64, 65., Hayri Domaniç, **Şirketler Hukuku: Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler**, 2. bası, İstanbul 1968 s. 84,85., Karayalçın, **a.g.e.**, s. 141 vd., Poroy, Tekinalp Çamoğlu, **a.g.e.**, s. 62.

³⁴ Cengiz Aşkan, **a.g.e.**, s. 60.

³⁵ Borçlar Kanunu 503. maddesine göre, “*kanunda ya da sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, şirketi yöneten ortak ile diğer ortaklar arasındaki ilişkiler vekalet hükümlerine tabidir.*” Dolayısıyla yönetici kanunen diğer ortakları temsile yetkilidir. Zira temsil karinesi ortaklar için değil yönetici ortaklar için tanınmış olup yöneticilik niteliğinden doğmaktadır. Tıpkı yöneticilik niteliğinde olduğu gibi, bir karar ile temsilci olarak tayin edilmiş kişiler dışındaki ortakların da temsil yetkileri ortadan kalkar.

³⁶ Aşkan, **a.g.e.** s. 69; Fehiman Tekil, **Adi Şirket**, s. 71.; Karayalçın, **a.g.e.**, s. 142; Aksi yönde: Domaniç, **Adi Şirket**, s.86 “*İdarecilerin 3. Şahıslardan seçilmesinde ortak idarecilere nazaran bir özellik vardır. İdareci üçüncü şahıslardan tayin edilmişse, aksi kararlaştırılmış olmadıkça ortakların kanuni idarecilik vasfına haleb gelmez.*”

³⁷ Engin, **a.g.e.** s.133.

kabul edilmelidir³⁸. Ancak adi şirketin yönetim görevi bir üçüncü kişiye bırakılsa bile en üst düzeyde karar alma yetkisi ortaklarda bırakılmış ise, yönetim yetkisi kendisine bırakılan üçüncü kişi işveren vekili olarak nitelendirilmelidir.

c. Tüzel Kişilerde

Yukarıda da belirtildiği gibi, tüzel kişiler de bir iş sözleşmesinin tarafı olmak ve kendi nam ve hesaplarına işçi çalıştırmak suretiyle işveren olabilirler. Sözleşmeye taraf olmaları için hak ehliyetine sahip olmaları yeterlidir. Tüzel kişiler yasalara uygun bir şekilde kuruldukları anda hak ehliyetine sahip olurlar. Ancak tüzel kişiler iradelerini organları aracılığıyla açıkladıklarından, fiil ehliyetini organları aracılığıyla kullanırlar ve bu nedenle fiil ehliyetine, organları oluştuğunda sahip olurlar. Tüzel kişi belirli hukuki sonuçlara ulaşabilmek için gerekli iradeyi organları aracılığıyla açıklar³⁹.

Tüzel kişilerle organları arasında organik bir ilişki vardır. Organ tüzel kişinin ayrılmaz bir parçasıdır. Medeni Kanun m. 48/2'ye göre, organlar hukuki tasarrufları ve diğer herhangi bir fiilleri ile tüzel kişiyi sorumluluk altına sokarlar. Bu hüküm gereğince tüzel kişi organların her türlü işlem ve eyleminden dolayı doğrudan doğruya sorumludur⁴⁰. BK. m. 55 gereğince, adam çalıştıranlar kurtuluş kanıtı getirerek çalışanlarının işlediği haksız fiillerden kurtulabilmekte iken, şirket tüzel kişiliği kurtuluş kanıtı getirmek suretiyle organın haksız fiilinden doğan sorumluluktan kurtulamaz. Aynı şekilde BK. m. 100 adam çalıştıran, fiili kendisi işlemiş olsaydı kendisine bir kusur yükletilemeyeceğini kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilirken, şirket tüzel kişiliği organının işlediği haksız fiilden bu şekilde kurtulamayacaktır⁴¹

³⁸ Engin, **a.g.e.** s. 133.

³⁹ Aydın Zevkliler, **Medeni Hukuk**, 6. Bası, Ankara 2000, s.364; Bilge Öztan, **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara 1970. s. 17; Karayağcın, **a.g.e.**, s.104,

⁴⁰ Zevkliler, **a.g.e.**, s. 565; Öztan, **a.g.e.**, s 121,122; Adil İzveren, **İş Hukuku I, II, III**, Ankara 1974, s.82.

⁴¹ Öztan, **a.g.e.**, s. 119,120.

Organ niteliğinin belirlenmesi işveren-işveren vekili ayrımının yapılabilmesi bakımından önemlidir. Organ, tüzel kişi işverenin bir parçası olduğundan işveren vekili sıfatını taşımayacaktır⁴².

Tüzel kişiler fiil ehliyetlerini organları aracılığıyla kullandıklarından tüzel kişilerde işçiye en yüksek düzeyde talimat verme yetkisi de organa aittir. Bu nedenle tüzel kişilerde işin görülmesini isteme ve talimat verme yetkisi her zaman farklı kişilerde toplanmıştır. İş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişi iş görme ediminin alacaklısı iken, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin organına aittir. İş sözleşmesinin tarafı olan tüzel kişi soyut işveren, en yüksek düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip organ ise somut işverendir⁴³.

İşçinin gördüğü iş üzerinde doğrudan etkinliği olan organ yönetim kuruludur. Yönetim kurulları üyeleri ve bunların tayin ettiği kişiler işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olabilirler.

Tüzel kişinin en üst düzeyde karar alma emir ve talimat verme yetkisi yönetim organında ve dolayısıyla bu organı oluşturan kişilerde somutlaştığından, bu organın üyeleri de işveren niteliğindedir⁴⁴.

Yönetim kurulunun işçiye emir ve talimat verme konusunda yetkili kıldığı kişilerin organ niteliği ise doktrinde tartışmalıdır. Öztan'a göre, yönetim ve temsil yetkilerinin kapsamına giren bir faaliyeti icra eden kişi ya da kişi grubu, bu yetki açıkça verilmemiş olsa bile organ niteliğini kazanır⁴⁵. Banka müdürü, müdür

⁴² Tuncay, **İşveren Vekili**, s.52; Engin, **a.g.e.**, s. 139.

⁴³ Engin, **a.g.e.**, 137.

⁴⁴ Ekonomi, **a.g.e.**, s.51; Aydemir, **Kavramlar**, s.14; Aksi görüşte: Vedat Laçiner, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1998, s. 91 “Eğer tüzel kişi ticaret şirketi İş Hukukunda işveren niteliğine sahipse, şirket adına yönetim ve temsil yetkisine sahip olan yönetim kurulu üyelerinin de işveren vekili sıfatına sahip olduğu konusunda şüphe duymamak gerekir.”

⁴⁵ Öztan, **a.g.e.**, s. 62.

yardımcısı, şube müdürü gibi sıfatları taşıyan kişileri organ kabul ederek bu görüşü destekleyen bazı mahkeme kararları bulunmaktadır⁴⁶.

Çamoğlu'na göre ise, organ sayılanlar yanında kendisine fiilen ve haricen belli olacak şekilde tüzel kişi için önemli ve zaruri görevleri başlı başına yerine getirecek mevkiide bulunan şahıslar da organ sayılmalıdır⁴⁷.

Medeni Hukuk ve Ticaret Hukuku alanlarında tüzel kişilerle hukuki ilişkiye giren üçüncü kişilerin mümkün olduğu kadar iyi korunabilmeleri amacıyla organ kavramı geniş tutulmaktadır⁴⁸. Ticaret Hukuku'nda, doktrinde müdürler temsil yetkisine sahip olup olmadıklarına dahi bakılmaksızın organ kavramına dâhil sayılmaktadır⁴⁹. İsviçre Federal Mahkemesi de yönetim kuruluna ait işleri yönetim kurulu adına bağımsız olarak yürüten murahhas üyeyi, ortaklık statüsündeki ifadelere bakılmaksızın yönetim kurulu üyesi olmayan kooperatif sekreterini, yönetim kurulu üyesi olmayan veya önemli ölçüde faaliyetlerine katılmayan fakat ortaklık işlerini onun denetimi altında bağımsız olarak yürüten anonim ortak müdürünü iç iradenin meydana gelmesine katılma hakkı olmayan fakat tüzel kişiyi yönetici mevkiinde bulunan banka müdürünü organ saymıştır⁵⁰.

⁴⁶ Yargı HGK. 11.06.2003 T., 2003/4-359 E., 2003/406 K. “ MK.'nin 47 ve 48'inci maddeleri birlikte değerlendirildiğinde "organ" kavramının kapsamına "tüzel kişinin varsayılan idaresinin oluşmasında ve açıklanmasında aracı olan kurul organları" girer. Ancak organ kavramını fazla daraltarak yalnız kurul organları, organ saymak her zaman yeterli olmayabilir. Madem ki, organ tüzel kişinin varsayılan) iradesinin oluşmasına ve açıklanmasına yol açmaktadır, şu halde kanun veya kuruluş belgeleri dolayısıyla belirli konularda karar verebilme ve icra edebilme yetkisine haiz olan kişileri de organ sayabiliriz. Bu irade açıklaması "hukuki muameleler" yanında sözleşme dışı sorumlulukta da söz konusu olacaktır. TTK.'nin 321/V ve 1163 Sayılı Kanun'un 59/III maddesi "temsile ve idareye (yönetime) selahiyetli olanlar" lafzı ile sorumluluk çerçevesini geniş tuttuğu sonucuna varılmalıdır. Böylece haksız fiil sorumluluğunda yönetim kurulunun, organ kurul sıfatı ile birlikte hareket etmeleri yanında, idare ve temsile yetkili bulunan yönetim kurulu üyelerinin ayrı ayrı fiilleri ile de tüzel kişiyi sorumluluk altına sokabilecekleri kabul edilmelidir. www.kazaci.com; Hüseyin Hatemi, “**Organın Eyleminden Dolayı Tüzel Kişinin Sorumluluğu**”, Yargı Aylık Dergisi Nisan 1980 sayı: 48 s.15 vd., Mehmet Helvacı, **Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul 1995 s. 11 vd.

⁴⁷ Ersin Çamoğlu, **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 1972, s. 31.

⁴⁸ Öztan, **a.g.e.**, s. 62.

⁴⁹ Öztan, **a.g.e.**, s. 74.

⁵⁰ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 57.

İş hukukunda ise organ kavramının yorumlanmasında iş hukukunun kendine özgü nitelikleri göz önünde bulundurulmalıdır. İş Hukuku'nda iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan müdür yardımcısı, kısım şefi, veznedar gibi sıfatları taşıyan kişilerin organ sayılmaları işçi niteliğine bağlı pek çok haktan yoksun kalmaları sonucunu doğuracaktır⁵¹.

Diğer yandan, bu kişilere organ niteliği atfedilmesi işveren/işveren vekili kavramları arasında belirsizliğe neden olacaktır. Zira bu kişiler organ sayılması halinde en yüksek düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olmamalarına rağmen işveren niteliğini kazanacaklardır. Bu nedenle iş hukuku yönünden organ kavramı işletmede en üst düzeyde emir ve talimat yetkisine sahip olanlarla sınırlandırılmalıdır⁵².

i. Kollektif ve Komandit Şirketlerde

Kollektif şirkette şirket sözleşmesi ya da çoğunluk kararıyla aksi kararlaştırılmadıkça ortaklardan her biri şirketi yönetme hak ve görevini haizdir (TTK. m. 160). Şirketi yönetme yetkisi ortaklardan bir veya birkaçına bırakılabilir. Ancak şirket ortakları şirketin organı olduklarından işveren niteliğindedirler.

Şirket sözleşmesi ya da ortakların kararı ile aksi kararlaştırılmadığı sürece, birden fazla idareci kararlaştırıldığında, bu idarecilerden her bir şirketi tek başına yönetmeye yetkilidir. Şirket yönetimi ortaklardan bir ya da bir kaçına bırakılmış ise, diğer ortaklar yönetim hakkını haiz değildirler⁵³. Aksi kararlaştırılmadığı sürece, üçüncü şahsın yönetici olarak atanması halinde de ortakların yönetim yetkisi ortadan

⁵¹ Engin, **a.g.e.**, s. 144, 145.

⁵² Engin, **a.g.e.**, s. 145, 146, 149.

⁵³ Domaniç, **Adi Şirket**, s. 332.; Oğuz İmregün, **Kollektif, komandit ve sermayesi paylara bölünmüş komandit ortaklıklar**, Yasa Yayıncılık, İstanbul 1989,s. 30; Arslanlı, **Kollektif**, s.261.

kalkar⁵⁴. En üst düzeyde karar alma iradesine ve en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan yönetici ortak somut işverendir.

TTK. 160. maddenin 2. fıkrası ile ticari mümessiller ve diğer ticari vekiller hakkındaki hükümler mahfuz tutularak yönetimin bir üçüncü kişiye de bırakılabileceği düzenlenmiştir⁵⁵. Bir yönetici tayin edilmiş olması halinde bütün yönetim görevi ve yetkisi bu yöneticiye aitse, bu yönetici tek başına karar alma ve en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahipse somut işverendir. Karar alma yetkisi ortaklarda bırakılmış ise, bu yönetici işveren vekili niteliğinde olacaktır.

TTK. m.248'in atfıyla komandit şirketlerde de, yönetim yetkisinin yalnızca komandite ortaklarda olması dışında, kolektif şirketin yönetimine ilişkin olarak yukarıdaki hususlar geçerlidir. Komanditer ortaklar ancak ticari mümessil ya da ticari vekil tayin edilmeleri şartıyla yönetici olabilirler (TTK m. 257)⁵⁶.

ii. Limited Şirketlerde

Limited şirketlerde aksi kararlaştırılmış olmadıkça ortaklar hep birlikte şirketi yönetim ve temsil yetki ve görevini haizdir (TTK 540). Ortaklar şirketi müdür sıfatıyla yönetir. Şirketi idare ve temsil yetkisi ortaklardan bir ya da bir kaçına bırakılabileceği gibi TTK. m.541'e göre üçüncü kişilere de bırakılabilir⁵⁷. Limited şirketlerde de şirket ortağı olan müdürler organ niteliğindedir⁵⁸.

⁵⁴ Arslanlı, **Kollektif**, s. 270.

⁵⁵ Tekil, **Adi Şirket**, s. 118. Domaniç, **Adi Şirket**, s. 331, 332; İmregün, **Kollektif** s. 29, 30.; Halil Arslanlı, **Kollektif ve Komandit Şirketler**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1956, s. 248, 249; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, **a.g.e.**, s. 161, Karayalçın, **a.g.e.**, s. 327.

⁵⁶ Arslanlı, **Kollektif**, s. 602, 603; Domaniç, **Adi Şirket**, s. 458; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, **a.g.e.**, s. 214; Karayalçın, **a.g.e.**, 327.

⁵⁷ Halil Arslanlı, **Limited Şirketler**, Eğitim Yayınları, İstanbul 1978, s.38,39.; Fehiman Tekil, **Şirketler Hukuku:Limited Şirketler ve Kooperatifler**, Ortağ Yayınevi, İstanbul 1978, s. 63.

⁵⁸ Tuncay, **İşveren Vekili**, s.185.

Süzek'e göre yönetim ve temsil yetkisi şirket ortağı olmayan, dışarıdan bir müdüre devredilirse bu kişi işveren vekili niteliğini taşır⁵⁹.

Anonim şirket dışındaki ticaret şirketlerinde yönetim ve temsil haklarının bir ya da birkaç ortağa ya da bir üçüncü kişiye bırakılması halinde diğer ortaklar yönetim ve temsil haklarından yolsun kalırlar.⁶⁰ TTK. m.541'de ortak olmayan müdürlerin yetki ve sorumlulukları hakkında da ortak olanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu madde gereğince, ortak olan ile olmayan müdür arasında, yetki ve sorumluluk açısından bir fark yoktur⁶¹. Yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan ortak veya yönetim kurulu üyesi işletmede karar verme iktidarını elinde bulunduruyor ve bu konuda kimseden emir almıyor ise, yani kişi organ niteliğinde ise somut işverendir⁶². Şirketi yönetim ve temsil yetkisi tamamen üçüncü kişiye bırakılmış ise, bu kişi karar alma ve en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip ise bu kişi de somut işveren olarak nitelendirilmelidir.

iii. Anonim Şirketlerde

Anonim şirketler yönetim kurulu tarafından idare ve temsil edilir. Esas mukavele ile genel kurula ya da yönetim kuruluna yetki verilmiş ise, yönetim işleri ve temsil yetkisinin tamamı ya da bir kısmı yetkili kurulun kararıyla yönetim kurulu üyelerinden birine ya da yönetim kurulu üyesi olmayan üçüncü bir kişiye bırakılabilir. Kendisine yönetim ve temsil yetkisi bırakılan yönetim kurulu üyesine “muraahhas üye”, kendisine yönetim yetkisi bırakılan üçüncü kişiye ise “muraahhas müdür” denir.

Anonim şirkette genellikle yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan muraahhas müdür tüm yetki ve sorumluluğu devraldığından, (münhasıran yönetim kurulunun yetkisine giren ve kanunen devri mümkün olmayan yetki ve görevler hariç

⁵⁹ Süzek, **a.g.e.** s.133,

⁶⁰ Tekil, **Limited**, s. 63.

⁶¹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, **a.g.e.**, s. 885.

⁶² Süzek, **a.g.e.**, s.133, Engin, **a.g.e.**, s.148

olmak üzere) yönetim kurulunun yönetim yetkisi ortadan kalkar, murahhas müdür en üst düzeyde emir ve talimat yetkisine sahip olur⁶³. Oysa murahhas müdürden aldıkları temsil yetkisine dayanarak değişik düzeylerde işin yönetimine sahip olan genel müdür ve müdürler, işveren vekili sayılırlar.

Süzek'e göre, anonim şirketlerde de yönetim şirkette pay sahibi ya da yönetim kurulu üyesi olmayan bir kişiye bırakılırsa bu kişinin organ sıfatı bulunmaz ve bu kişi işveren vekili niteliği taşır⁶⁴.

Yönetim ve temsil yetkisinin (uygulamada genellikle bu iki yetki birlikte bırakılmaktadır) ortaklar ya da yönetim kurulu üyeleri dışında bir üçüncü kişiye devri halinde kanımızca bu kişinin somut işveren olup olmadığı da en üst düzeyde karar verme iktidarına sahip olup olmadığına bakılarak belirlenmelidir.

iv. Holdingler

Günümüzde özellikle hukuken birbirinden bağımsız birçok şirketten oluşan şirket gruplarında işvereni ve işveren vekilini belirlemek güçleşmektedir. Bir görüşe göre, ekonomik ve sosyal bir bütünlük oluşturan holdingler iş hukuku anlamında bir işletme olarak kabul edilebilirler. Bu durumda işçiyi çalıştıran şirket soyut işveren; holding ise somut işverendir. Bu görüş kabul edildiği takdirde, işçinin grubun diğer bir şirketinde çalışması ödünç iş ilişkisi olarak kabul edilemeyecektir.⁶⁵ Oysa İş Kanunu'nun 7. maddesinde aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir şirkette çalışmanın ödünç iş ilişkisi olduğu düzenlenmiştir⁶⁶. Buradan kanun koyucunun

⁶³ Oğuz İmregün, **Anonim Ortaklıklar**, 3. Bası, Gün Matbaası, İstanbul, 1974, s. 168, 169; Çamoğlu, **a.g.e.**, s.161; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, **a.g.e.**, s. 302.

⁶⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.133.

⁶⁵ İbrahim Aydın, **Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü**, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1999, S:4, C:13, s.10.

⁶⁶ Sedef Koç, **Şirket Gruplarında İş İlişkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2003, s.53.

iradesinin işçiyi çalıştıran şirketi soyut işveren; holdingi ise somut işveren sayma yönünde olmadığı sonucu çıkmaktadır.

Bir görüşe göre, bir işletme bütünü oluşturan şirket gruplarında, ana şirket bağlı şirketlerin ve dolayısıyla bu şirketlerde çalışan işçilerin durumları üzerinde söz sahibi olabilmektedir. Bu nedenle ana şirketin de işveren olarak kabul edilmesi gerekir. Bir işletme bütünü oluşturmayan şirket gruplarında ise, işçi üzerinde doğrudan doğruya yönetim hakkını kullanmayan şirket işveren sayılmaz⁶⁷.

Diğer görüşe göre ise, bağlı şirketlerin sermaye ve yönetim bakımından holdingin hâkimiyetinde olması holdinge işveren sıfatı kazandırmaz. Gruba bağlı şirketler bir bütüne katılmalarına ve ana şirkete bağlı olmalarına rağmen hukuki olarak ayrı tüzel kişilikleri bulunmaktadır⁶⁸. Bu nedenle bağlı şirketler ayrı ayrı birer işveren niteliğindedirler. Holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni holding veya şirket topluluğu değil iş sözleşmesinin tarafı olan ve ayrı bir tüzel kişiliği olan şirkettir.

Holdingle ilgili olarak Yargıtay'ın önüne gelen olaylar genellikle işçilik alacaklarının holdingden mi yoksa işçinin işini gördüğü şirketten mi talep edeceği yönünde toplanmaktadır. Yargıtay da 1990 tarihli bir kararında ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir şirketin holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirketin işyeri olarak mütalaa edilmesinin mümkün olmadığına karar vermiş⁶⁹, 28.09.1998 tarihli kararında şirketlerin birbirinden ayrı tüzel kişilikleri olduğundan, mahkemece iştirak olgusundan hareketle davalı holdingin sorumlu tutulmasını usul ve yasaya aykırı bulmuştur⁷⁰. Yine 2000 tarihli bir kararda holding ve holding bünyesindeki şirket ayrı işverenler olarak nitelendirilmiştir⁷¹. Yargıtay iş güvencesinde 30 işçi çalıştırma

⁶⁷ Engin, a.g.e.,s. 235; İbrahim Aydın, **Üst Kuruluş İşletmeleri**, s.10.

⁶⁸ Münir Ekonomi, **“Şirket Topluluklarında Holdinglerde İşçi İşveren İlişkileri”**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 2001, S:5, s.5-6.

⁶⁹ Yarg. 9. HD. 09.02.1990 T., 1990/719E., 1990/1242 K. www.kazanci.com

⁷⁰ Yarg. 9. HD. 28.09.1998 T., 1998/11032 E., 1998/13641 K. www.kazanci.com

⁷¹ Yarg. 9. HD. 27.02.2001 T., 2000/18320 K., 2001/3492 E. *“İşverenin işçisine ilerde daha az kıdem tazminatı ödemek için, çıktı, girdi göstererek ödediği kıdem tazminatları avans olarak kabul edilse de,*

koşulu ile ilgili bir kararında da holding içinde yer alsa da davalı şirketin gerek holding, gerek aynı holding içinde yer alan diğer şirketler karşısında farklı bir tüzel kişilik olduğundan 30 işçi sayısı öncelikle davalı şirkete ait işyeri veya işyerlerine göre belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir. Ancak, davacı işçinin holding ve diğer şirketler tarafından “birlikte istihdam” edildiği söz konusu ise bu durumda, diğer şirketlere ait işyerlerindeki işçi sayısı da göz önünde bulundurulabilir.” diyerek holding ile holdinge bağlı şirketlerin farklı işverenler olduğunu kabul etmiştir⁷².

Ancak bağlı şirketin hukuken bağımsız ayrı bir tüzel kişi olduğunun ileri sürülmesi hakkın kötüye kullanılması teşkil ediyorsa tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yoluna başvurulabilir⁷³.

Kanımızca, somut işvereni soyut işverenden ayıran en önemli özellik tek başına karar alma yetkisi olduğundan, bir holding ya da bağlı şirkette soyut ve somut işvereni belirleyebilmek için, holding ile bağlı şirketler arasındaki ekonomik ve özellikle sosyal bağ incelenmelidir. Şirketin günlük işleyişinde işçi alıp çıkartılmasına ilişkin kararı bağlı şirketlerden hangisinin aldığına bakılmalıdır. İşçilerle ilgili kararları örneğin işe alma, küçülme ve bu nedenle işçi çıkarma kararları, işçilere disiplin cezası verilmesine ilişkin kararları vb. belirgin olarak ana şirket ya da holding veriyor ise bunun somut işveren, bağlı şirketlerin soyut işveren olduğu söylenebilir. Ancak bu karar mekanizması yönetim kurulu kararları gibi somut belgelerle ortaya konulamıyorsa, her şirketin ayrı tüzel kişilikleri olduğunu ve her birinin ayrı ayrı işveren olduğunu, her şirketin kendi bünyesinde çalışanların işvereni olduğunu söylemek daha doğru olacaktır.

iki ayrı işveren söz konusu olup, davacı birinden diğerine geçtiği bir aşamada kıdem tazminatı aldığından, bunun avans olarak değerlendirilmesi söz konusu değildir. Her iki şirketin de aynı holding bünyesinde toplanmış olmalarının davacının talebi açısından bir önemi bulunmamaktadır.”
www.kazanci.com

⁷² Yarg. 9.HD. 21.03.2006 T., 2006/4637 E., 2006/7154 K. www.kazanci.com

⁷³ Ekonomi, **Şirket Toplulukları**, s.5-6; Engin, **a.g.e**, s. 213.

3. İş Sözleşmesi ile Çalışan Genel Müdürün Yönetim Kurulu Üyesi Olarak Seçilmesi

Tüzel kişi bünyesinde iş sözleşmesi ile çalışan genel müdürün sonradan yönetim kuruluna seçilmesi halinde işveren sayılıp sayılmayacağı ya da iş sözleşmesinin ortadan kalkıp kalkmayacağı sorunu ise doktrin ve uygulamada tartışmalara neden olmuştur.

Genel müdür yönetim kurulu üyeliğine seçildiğinde iş sözleşmesi açıkça sona erdirilmiş ise, şirket ile arasında vekâlet ilişkisi kurulmuş olur⁷⁴. Ancak bu halde uygulamada iş sözleşmeleri her zaman açıkça sona erdirilmemektedir. Genel müdür yönetim kurulu üyeliğine getirildiğinde iş sözleşmesi açık bir şekilde sona ermemiş ise, şirket ile arasındaki ilişki ne olacaktır?

Süzek'e göre yönetim kuruluna seçilen genel müdür tek başına kişi organ, başka bir deyişle işveren niteliğini kazanmış ise, iş sözleşmesinin sona erdiğini ve şirket ile arasında bir vekâlet ilişkisi kurulduğunu kabul etmek gerekir⁷⁵. Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır⁷⁶.

Şirket ile iş sözleşmesi devam eden genel müdür yönetim kuruluna seçildiğinde tek başına yönetim kurulunu oluşturan kişi-organ konumunda ise, somut işveren olarak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahiptir. Bu halde, şirket ile arasında, bir iş ilişkisinde zorunlu olan bağımlılık unsuru bulunmamaktadır. Ayrıca, işçi ve işveren statülerinin aynı kişide birleşmesi mümkün değildir⁷⁷. Bu nedenlerle, bu halde genel müdür ile şirket arasında iş ilişkisinin devam ettiğini söylemek mümkün değildir.

⁷⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.136.

⁷⁵ Süzek, **a.g.e.**, s.136-137.

⁷⁶ Yarg. 9.HD 23.03.1989 T, 1989/13629 E., 1989/2707 K. (YKD, Eylül 1989, s.1268.)

⁷⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 131.

Tuncay'a göre, "ortaklık müdürleri iç ilişkide işçi ya da vekil dış ilişkide organ kişi yani tüzel kişinin bir parçası sayılır. Bu durumda, ortaklıkla aralarındaki hukuki ilişki ne olursa olsun, diğer işçilere karşı işveren vekili değil, bizzat işveren niteliğindedir. Dış ilişkide ise organ kişi yani tüzel kişinin bir parçası sayılırlar"⁷⁸.

Engin'e göre ise, işçi ve somut işveren niteliklerinin aynı kişide toplanması mümkün değildir. Zira somut işveren karar verme iktidarına sahiptir ve bu yetkiler, iş sözleşmesinin zorunlu unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle yönetim kurulu üyesi olarak atanan işçinin iş sözleşmesi sona erer. Ancak bazı istisnai durumlarda sözleşmede yer alan çok ayrıntılı bir düzenleme nedeniyle işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisi olmayabilir. Bu halde, bir üst organdan emir ve talimat almayan, işletmede en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğundan somut işveren ve işçi nitelikleri birleşir⁷⁹.

Çenberci'ye göre, Türk Hukuku'nda işçi kavramı bir kişiye böyle bir sıfat tanımaya elverişli değildir. Zira İş Kanunu'nun 2. maddesine hâkim olan düşünceye göre işçi kural olarak işverene karşı edimini bizzat yerine getirmek zorundadır ve işçi ile işveren arasında kişisel bir bağımlılık ilişkisi vardır. Ancak yazara göre ortaklıklarda ayrı bir durum olarak işçi ve işveren niteliklerinin birleşeceği düşünülebilir⁸⁰. Yargıtay 9 HD ve HGK., şirket ortağı olan kişinin aynı şirkette iş sözleşmesiyle çalışabileceğine karar vermiştir⁸¹. Ancak Yargıtay'ın aksi yönde kararları da mevcuttur⁸².

⁷⁸ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 58.

⁷⁹ Engin **a.g.e.**, 151.

⁸⁰ Çenberci, **a.g.e.**, s.139

⁸¹ Yarg. 9. HD. 14.04.1967 T., 1967/3360 E., 1967/3279 K.; Aynı yönde Yarg. HGK. 29.12.1976T. , 1975/9-3506E., 1976/3127K. (Uyur, **a.g.e.**, s.238).

⁸² Yarg. HGK. 30.10.1985 T. , 1984/9-246 E., 1985/861 K. www.kazanci.com

Gerçekten de, bir Anayasa Mahkemesi kararında⁸³ da dile getirildiği gibi, bağımlılık unsuru iş ilişkisinin zorunlu unsurlarından biridir. İş ilişkisinde bağımlılık, işçinin işverene kişisel bağımlılığı olarak ortaya çıkar. İşçinin kişisel bağımlılığı, iş görme edimini yerine getirirken işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü olarak somutlaşır. Oysa kişi-organ konumundaki genel müdürün, bağımlı olarak çalıştığı, emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olduğu hiç kimse bulunmamaktadır. Bu nedenle, şirket ile kişi-organ konumundaki genel müdür arasında iş sözleşmesinin varlığından söz etmek mümkün değildir.

Genel müdür, iş sözleşmesi sona erdirilmeden yönetim kurulu üyesi seçildiğinde kişi-organ niteliği kazanmamış olması halinde ise, işveren sayılmaz. Bu durumda, genel müdür hala somut işveren olan yönetim kurulunun emir ve talimatlarını yerine getirmek, kararlarını uygulamakla yükümlü bir işveren vekilidir. Bu nedenle şirket ile genel müdür arasındaki iş sözleşmesi devam eder⁸⁴.

Yargıtay 9. HD'nin önüne görev uyuşmazlığı nedeniyle gelen bir olayda, iş sözleşmesinden daha sonra gerçekleşen ve aynı zamanda vekâlet ilişkisini öngören yönetim kurulu üyeliğine seçilmenin kurulan hizmet ilişkisini ortadan kaldırmayacağı, bu nedenle uyuşmazlığın iş mahkemesince görülmesi gerektiği belirtilmiştir⁸⁵.

Banka genel müdürü ile banka arasındaki bir tazminat davasında olay yine görev uyuşmazlığı nedeniyle Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay, davalının bankada yönetim kurulu üyesi olması ve sorumluluk bakımından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olması, hizmet akdine dayalı olarak genel müdür sıfatı ile görev yapması ile birlikte düşünüldüğünde aradaki hizmet akdi ilişkisini ortadan kaldırmayacağına ve bu nedenle iş mahkemesinin görevli olduğuna karar vermiştir⁸⁶.

⁸³ AYM, 26-27.9.1967, 336/29, RG, 19.10.1968, s.13031. <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1967/K1967-29.HTML>

⁸⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 137.

⁸⁵ Yarg. 9. HD. 11.03.2002 T., 2002/5004 E. 2002/3431 K., (Tekstil İşveren, Mart 2003, s.40-41).

⁸⁶ Yarg. 9.HD 04.03.2002 T., 2002/4005 E., 2002/3219K., www.kazanci.com

Olay YHGK.'nun önüne gitmiştir. YHGK.'ne göre, "ilke olarak Banka Yönetim Kurulu Üyeleri ile banka tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişkisi vekâlet akdine dayanmaktadır. Yargıtay, Yönetim Kurulu Üyeleri ile şirket (banka) arasında bir hizmet akdi bulunmadığını, en azından şirket (Banka) Genel Müdürü iken, Yönetim Kurulu üyeliğine seçilen kişinin hizmet akdi ilişkisinin; sona erdiğini kabul etmiştir. Davalı ile davacı Banka arasında başlangıçta hizmet akdi kurulmuş ise de, Yönetim Kurulu üyeliği göreviyle birlikte hizmet akdi ilişkisi sona ermiş olacağından, artık bu davalının sorumluluğunun hukuksal temeli hizmet akdine değil; T.T.K.'nin 320. ve 336. maddelerinde ve Bankalar Kanunu'ndaki düzenlemeler çerçevesinde, "yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna" dayandırılmalıdır... Davacı bankanın günlük (cari) işlerini gören ve hizmet akdi ile çalışan diğer davalılar hakkındaki davanın hukuksal temelini ise, hizmet sözleşmesinin oluşturduğunda ve bunlar hakkında T.T.K.'nin anılan hükümlerinin uygulanamayacağına kuşku yoktur."⁸⁷ Söz konusu kararda, davalının, banka ile arasında akdedilmiş olan hizmet sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre feshedilip kendisine kıdem ve ihbar tazminatının ödendiği de belirtilmiştir. Esasen bu olay bakımından, davalının iş sözleşmesi yönetim kurulu üyesi seçilmeden önce sona erdirildiğinden, davalının bankaya karşı vekâlet ilişkisi nedeniyle sorumlu olacağı açıktır. Ancak Yargıtay, kararını davalının iş sözleşmesinin yönetim kurulu üyesi seçilmeden önce sona ermiş olmasına değil, davalının yönetim kuruluna seçilmesi olgusuna dayandırmıştır.

Davalının iş sözleşmesinin yönetim kurulu üyesi seçilmeden önce sona ermiş olması karşısında, yönetim kuruluna seçilme olgusunun tartışılması ve karara dayanak yapılması yersizdir. Kararın davalının iş sözleşmesinin yönetim kurulu üyesi seçilmeden önce sona ermiş olmasına olgusuna dayandırılması daha doğru olacaktı.

⁸⁷ Yarg. HGK, 5.2.2003 T., 2003/9-82 E. 2003/65 K., www.kazanci.com

Yargıtay diğerk bazı kararlarında da, Yönetim Kurulu üyeliğine seçilen kişinin hizmet akdi ilişkisinin sona erdiğini kabul etmiştir⁸⁸.

Her ne kadar yönetim kurulu ve üyeleri şirketin organı ise de, kanımızca yönetim kurulu üyesi olan genel müdürün iş sözleşmesinin sona erip ermediği, yalnızca bu kıstasa bakılarak değil genel müdürün görev ve yetkilerine, özellikle de en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olup olmadığına bakılarak belirlenmelidir.

B. İŞVEREN VEKİLİ

Sanayi devriminin ardından, zamanla işletmelerin iş hacminin genişlemesi ve işletmelerde uzmanlaşma gereği işverenin işletmeyi tek başına yönetmesini olanaksız kılmıştır. Bunun yanı sıra ehliyetsizlik, hastalık, yaşlılık gibi sebeplerle işveren işletmeyi idare etmesi için bir vekil tayin etmek isteyebilir. Günümüzde özellikle sevk ve idare faaliyetinin daha iyi bir şekilde yürütülebilmesi için bu işlerin uzmanlaşmış kişilere devredildiği de görülmektedir. Diğer yandan tüzel kişi işverenin organlarının sürekli iş başında olarak işi bizzat yönetmesi de mümkün değildir. Oysa işyeri devamlı faaliyet gösteren bir ünite olduğundan, işin başında daima işi yönetecek birilerinin bulunması gerekir. Bu gerçekler karşısında işyerinde yönetime yardımcı olacak kişilere ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyacın bir sonucu olarak işveren vekili kavramı ortaya çıkmıştır⁸⁹. İşveren vekilleri, iş bölümüne göre genellikle müdür, şef, ustabaşı gibi unvanlar altında, işverene ait görev ve yetkilerle donatılmış kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁰.

⁸⁸ Yarg. HGK 5.5.2004 T., 2004/9-261 E., 2004/254 K. www.kazanci.com

⁸⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 165; Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 49; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 107; Erenser, **a.g.e.**, s. 76; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 54; Çenberci, **a.g.e.**, s.143; Aydemir, **Kavramlar**, s. 85.

⁹⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 107; Tuncay, **a.g.e.**, s.49.

1. İş Kanununa Göre İşveren Vekili

a. Madde 2'de Düzenlenen İşveren Vekili

i. Tanımı

İşveren kavramında olduğu gibi, işveren vekili kavramı da iş yasalarında farklı şekillerde düzenlenmiştir. 4758 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre, "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir". 4758 sayılı İş Kanunu'nda 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, işveren vekili tanımına "işletme" ifadesi eklenmiş olmakla birlikte, bu durum işveren vekilinin kapsamında bir değişiklik yaratmamıştır.

ii. Unsurları

Bu tanıma göre, işveren vekilinden söz edebilmek için şu iki unsur bir arada bulunmalıdır. :

aa. İşveren adına hareket etmek

İşveren adına hareket etme, temsil yetkisini ifade etmektedir. İşveren vekilinden söz edebilmek için, kişinin işveren tarafından temsil ile yetkilendirilmiş olması gerekir.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasında "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" denilerek işveren ile işveren vekili arasında temsil ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir⁹¹. İşveren vekili yaptığı hukuki işlemlerle işvereni alacaklı veya borçlu kılar. Ancak İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren

⁹¹ Süzek, **a.g.e.**, s.166; Esener, **a.g.e.**, 77; Çenberci, **a.g.e.**, s.146, 147; Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 50.

için de uygulanacağı öngörülmüştür. Bu hüküm amacına göre yorumlanmalı ve işveren vekilinin sorumlulukları bu hükme rağmen temsil esasları çerçevesinde değerlendirilmelidir⁹².

Bir kişinin işveren adına hareket edebilmesi için işveren tarafından bu kişiye doğrudan doğruya temsil yetkisi verilmiş olmalıdır.⁹³ İşveren vekilinin, işveren adına yaptığı eylem ve işlemler, başkaca bir işleme gerek kalmadan işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurduğundan, işveren vekili ile işveren arasında doğrudan doğruya bir temsil ilişkisi bulunmaktadır. BK. m. 32'ye göre, doğrudan doğruya temsil ilişkisi gereği temsilci tarafından yapılan işlemler, başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın temsil olunanın hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur⁹⁴.

Temsil yetkisi genellikle işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkiye dayanak olan sözleşme ile verilir. Ancak bu yetkinin sözleşmenin yapılmasından sonra da verilmesi mümkündür. Bu yetki genellikle işverenin işveren vekiline yönelttiği bir beyanla verilmektedir. Ancak, yetkinin üçüncü kişilere duyurulması ya da işyerindeki kimsenin işveren vekili gibi davranışı karşısında işveren vekilinin susması ile de yetkinin verildiği ifade edilebilir⁹⁵.

Ancak İş Kanunu'nda, işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin kaynağının ne olduğu düzenlenmemiştir.

İşveren vekili işverene genellikle iş sözleşmesi ile bağlıdır. Ancak işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin temelinde vekâlet, şirket ya da yönetim sözleşmeleri gibi, iş sözleşmesinden başka sözleşmeler de bulunabilir.

⁹² Narmanlıoğlu **a.g.e.**, s. 109; Çenberci, **a.g.e.**, s.146, 147.

⁹³ Süzek, **a.g.e.**, s.166.

⁹⁴ Esener, **a.g.e.**, s.77.

⁹⁵ Esener, **a.g.e.**, s.78; Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 50.

Tunçomağ'a göre, “ İşveren vekili belirli veya belirsiz bir süre için bir işyerinin (işletmenin) ve işin yönetimini üzerine aldığı için, aradaki sözleşme hizmet sözleşmesidir. İş Kanunu işveren vekili niteliğinin işçilere tanınan hak ve borçları ortadan kaldırmadığını belirten hükmü de işveren vekilinin bir hizmet sözleşmesi ile işverene bağlı olduğunu açıkça belirtmiş bulunmaktadır⁹⁶.

İşveren ile işveren vekili arasında bir temsil ilişkisi bulunduğu şüphesizdir. Ancak bu ilişki vekâlet sözleşmesine de hizmet sözleşmesine de dayanabilir. Bu nedenle işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin kaynağının ne olduğunun tespiti için gerçek durumun araştırılması gerekmektedir⁹⁷.

İşveren vekilinin yetkisi, işveren tarafından kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlıdır⁹⁸. İşveren vekili yetkili kılındığı takdirde işveren adına iş sözleşmesi imzalamak da dâhil olmak üzere her türlü işlemi yapabilir⁹⁹. Kendisine verilen yetkinin sınırlarını aşan işveren vekilinin yaptığı işlem yetkisiz temsil kapsamında kalacağından bu işlem işveren icazet vermediği takdirde işvereni bağlamaz.

Temsil yetkisi verilmesi güvene dayalı bir hukuki işlem olduğundan işveren, işveren vekiline verdiği temsil yetkisini her zaman sınırlayabilir veya geri alabilir. Temsil yetkisi geri alındığında işveren vekili sıfatı da kalkar¹⁰⁰.

Temsil yetkisi, verilen yetki kapsamında temsil edilenin görev ve sorumluluklarını da temsilciye devreden bir yetkidir. Bu nedenle, kendisine verilen görevin sınırları çerçevesinde işverenin bu kapsamdaki görev ve sorumlulukları

⁹⁶ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.115.

⁹⁷ Esener, **a.g.e.**, s.77; Elbir, **a.g.e.**, s. 35; Çenberci, **a.g.e.**, s.146, 147.

⁹⁸ Ekonomi, **a.g.e.**, s.78.

⁹⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 151. Reisoğlu'na göre ise, işveren vekilinin yetkisi dar ve teknik anlamda yönetimle yani işyerinin normal faaliyetini sürdürmesinin temin etmekle sorumludur. Bu nedenle işveren vekili iş sözleşmesi imzalayamaz. (Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, Ankara 1968, s. 115, 116.)

¹⁰⁰ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 53

işveren vekiline geçer. İşverenin işçilere karşı yükümlülükleri, temsil yetkisi verdiği işveren vekiline devrolur. Örneğin işveren vekili de eşitlik ilkesine uygun davranmakla, işçileri insan onuruna yakışır şekilde çalıştırmakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma görevi kendisine verilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünü devralmıştır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. Fıkrasına göre, "İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz". Bu hükme göre, temsil yetkisinin temelinde iş sözleşmesi bulunmakta ise işveren vekili İş Kanunu'nda işçiler için öngörülmüş tüm haklardan yararlanır ve işçiler için öngörülmüş tüm yükümlülüklerle tabiidir. Bu halde işveren vekili hukuki açıdan çift görünümlü bir nitelik kazanır; işveren vekili işverene karşı işçi, işçilere karşı ise işveren vekili konumundadır¹⁰¹. Ancak unutmamak gerekir ki, ancak işveren vekili işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı ise işveren vekilliği işçilere tanınan hak ve borçları ortadan kaldırmaz. Yoksa bu madde işveren vekilinin işverene her zaman bir iş sözleşmesi ile bağlı olacağı şeklinde yorumlanmamalıdır¹⁰².

Avukatlık Kanunu, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümlerinin engel olması nedeniyle işveren vekilinin mahkemede işvereni temsil yetkisi yoktur. Ancak Yargıtay, mahkeme niteliğinde bulunmadığından, prim itiraz komisyonlarında işveren vekilinin işvereni temsil edebileceğini, işveren adına bu komisyona başvurabileceğini kabul etmiştir¹⁰³.

bb. İşin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak

İşveren vekilinden söz edebilmek için, işveren tarafından temsil ile yetkilendirilmiş olan kişinin aynı zamanda işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekmektedir. Örneğin, bir işçiye sadece noterde işlem yapmak için

¹⁰¹ Süzek, **a.g.e.**, s.166, 167.

¹⁰² Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 53.

¹⁰³ Yarg. 10. HD 28.11.1975 T., 1975/3076 E., 1975/6316 K. (Uygur, **a.g.e.**, s. 265.)

verilen vekâletname tek başına o işçiyi “işveren vekili” yapamayacaktır. Temsil yetkisi ve yönetimde görev almak işçiye yönelik olmalıdır. Yönetim görevinin mutlaka personel yönetimi vs. gibi idari konularda olması zorunlu değildir, yönetim, üretim biriminde dış ilişkilerde vs. de olabilir. Ancak yönetim görev ve yetkisinin işçilere karşı olması gerekir.¹⁰⁴

İşveren vekili işi yapan değil yöneten oluşu ile işçiden, yönetmeyi kendi adına değil işveren adına yapması bakımından da işverenden ayrılır. Yönetmenin yanı sıra aynı zamanda işi yapmak işveren vekili niteliğini etkilemez¹⁰⁵.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin görev alan kişiler birden fazla olabilir. Bunların her birinin ayrı ayrı işveren vekili sayılıp sayılmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Tunçomağ'a göre, en yüksek emir ve talimat yetkisine sahip olanı işveren vekili saymak, işyerinin yönetiminde kendisine sadece belirli görevler verilmiş olanların (ustabaşı, şube amiri gibi) ise ancak bu görevleri içinde yetkili olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak en yüksek emir yetkisi birbirinden bağımsız hareket edebilen veya birlikte hareket eden kişilere verilmiş ise, bu kişilerden her biri işveren vekili sayılmalıdır¹⁰⁶.

Sendikalar Kanunu'nun uygulamasında işletme ve işyerinin bütünü yöneten kişi işveren vekili olarak tanımlanırken, İş Kanunu'nda işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerin işveren olarak tanımlanmış olması karşısında, bu görüşü benimsemek bu farklılığın yaratılmasındaki amacı göz ardı etmek anlamına gelir. Farklılığın amacı işçilerin sendikal haklardan yoksun bırakılmalarını önlemek olduğundan, İş Kanunu bakımından kimin daha yüksek bir yönetim yetkisine sahip olduğunu belirlemek gereksiz bir ayrıma yol açacaktır¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Seçkin, Ankara 2007, s.37.

¹⁰⁵ Çenberci, **a.g.e.**,s.143.

¹⁰⁶ Tunçomağ, **a.g.e.**, s. 116.

¹⁰⁷ Centel, **a.g.e.**, s. 66-67; Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**, Cilt I, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984, s.8.

Tuncay'a göre de İş Kanunu işyerinde en yüksek emir ve talimat verme yetkisine sahip olma şartını aramaksızın işyerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan herkesi işveren vekili saymıştır. Hatta birden fazla işveren vekilleri arasında sahip olunan temsil yetkisinin kapsamına göre bir altlık üstlük ilişkisi oluşabilir¹⁰⁸.

Kanımızca, İş Kanunu "işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alma"yı yeterli bulduğundan işyerinin veya işletmenin bütününe yönetme şartı aranmaz. Bu nedenle işyerinden her düzeyde işveren adına yönetim yetkisi kullananların tümü işveren vekili olarak nitelendirilmelidir. Dolayısıyla, işletmenin bütününe yöneten genel müdürler, işyerinin bütününe yöneten müdürler gibi işyerinin ya da işin yalnızca bir bölümünü yöneten şef, ustabaşı, amir gibi kişiler de işveren vekili sayılırlar.

İşveren vekili, niteliği gereği ancak gerçek kişi olabilir¹⁰⁹.

b. Madde 18'e Göre İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 18. maddesi iş güvencesi müessesesinin düzenlendiği maddedir. Türk İş Hukuku'na "iş güvencesi" kavramı 4773 sayılı Kanun ile değişik 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/A maddesi ile girmiştir. Ancak bu maddede tüm işveren vekillerinin değil yalnızca işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılması öngörülmüştür. Bundan sonra da 4857 sayılı kanunun 18. maddesinin son fıkrasıyla bu sınırın biraz daha genişletilmesi ve genişletilirken de karmaşık bir hale sokulması karşısında, adeta ayrı bir işveren vekili kavramı yaratılmış, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işveren vekillerinin tespiti zorlaşmıştır.

¹⁰⁸ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 51.

¹⁰⁹ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 53.

4857 sayılı İş Kanunu taslağının hazırlık aşamasında işverenlerin tüm işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında tutulmasını talep etmelerine rağmen işverenlerin bu görüşü sınırlı ölçüde hayata geçirilmiş¹¹⁰ ve İş Kanunu'nun 18 maddesinin son fıkrası ile işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesinin kapsamı dışına çıkartılmışlardır. Böyle bir istisnaya gerek duyulmasının nedeni, işveren vekillerinin işverene yakın kişiler olmaları, bu işçiler ile işveren arasındaki güven ilişkisinin diğer işçilere oranla daha hassas olmasıdır. İş sözleşmesinin feshi ile birlikte zedelenen bu ilişkiyi yeniden tesis etmek çok daha zordur. İş sözleşmesi feshedilen işveren vekilinin tekrar işe iadesini sağlayacak bir güvencenin sağlanması işveren açısından katlanılamaz büyük bir risk teşkil eder.¹¹¹

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işveren vekilleri İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Maddeye göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesinin kapsamı dışındadır. 18/son kuralı esasen yeni bir işveren vekili tanımını öngörmemektedir. Ancak söz konusu düzenlemede işletme ölçü alınarak kullanılan “işveren vekili yardımcısı” tabiri ile işyeri bazında işveren vekili olanlar için öngörülen “işçiyi alma ve çıkarma yetkisi” ifadeleri yeni kavramlardır. Burada işletme bazında sadece işveren vekili değil, yardımcıları da iş güvencesi dışında tutulmuşken, işyeri düzeyinde işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında tutulması “işçiyi alma ve çıkarma yetkisi”nin olup olmamasına bağlanmıştır¹¹².

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işveren vekilleri işletme ve işyeri kavramları esas alınarak tanımlanmıştır. Bu nedenle hangi işverenlerin iş güvencesi

¹¹⁰ Münir Ekonomi, “**Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi**”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek, s.6.

¹¹¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 149; Seracettin Göktaş, “**İşveren Vekilinin İş Güvencesi**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1, s.71.

¹¹² Göktaş, **a.g.m.**, s.61.

kapsamı dışında olduğunu belirleyebilmek için öncelikle işyeri ve işletme kavramlarını incelemek gerekir.

i. İşyeri ve İşletme Kavramları

Türk Hukuku'nda işletme ve işyeri kavramlarının titizlikle tanımlandığı söylenemez.

İşyeri İş Kanunu'nun 2/1. maddesinde “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. Ancak doktrinde bu tanım yetersiz bulunmaktadır. Zira işyerinden söz edebilmek için bu birimin az çok süreklilik taşıması da gerekir. Maddi ve manevi unsurların ve işgücünün sürekli bir organizasyon içinde örgütlenmesiyle işyeri oluşur¹¹³

Bunun yanı sıra mevzuatta çeşitli yönetmeliklerde işyerinin farklı tanımları yapılmıştır. Bu durum özellikle bu düzenlemelerde normun koruma amacının ve getirilen yükümlülüklerin farklı olmasından kaynaklanmaktadır¹¹⁴.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 11. maddesinde işyeri “sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yer” olarak tanımlanmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında işyerinde 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 sayılmıştır. İş Kanunu'nda olduğu gibi bu Kanun'da da İş Kanunu'ndaki kadar açık bir şekilde ifade edilmesi de “iş organizasyonu”nu esas alan bir tanım yapmaya çalışılmıştır¹¹⁵.

¹¹³ Akyiğit, **İş Güvencesi**, s. 26, İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara 2001, s.47.

¹¹⁴ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 13.

¹¹⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 197.

Gerek İş Kanunu'nda gerekse Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda asıl mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerin yanı sıra, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmıştır. İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan yerler, asıl işyerindeki iş ile nitelik bakımından birbirini tamamlayan bir işin yapıldığı yerlerdir. Örneğin, konserve üretilen ünite ile konserveyi ambalajlamak için kullanılacak teneke kutuların üretildiği yerler arasında işin niteliği yönünden bağlılık bulunduğu söylenebilir. Birbirini tamamlayan bu ünitelerin tek bir işyeri sayılabilmeleri için bu ünitelerin aynı zamanda aynı yönetim altında örgütlenmesi gerekir.

İki ünitenin aynı yönetim altında örgütlenip örgütlenmediğini tespit edebilmek için, aynı zamanda bu işyerlerinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve SSK'ya ayrı numaralarla kaydedilip edilmediği, işçilerin bordrolarının aynı biçimde düzenlenip düzenlenmediği, işe giriş ve çıkışların aynı şekilde belgeye bağlanıp bağlanmadığı, işin bağımsızca yapılıp yapılmadığı gibi ek verilerden de yararlanılabilir¹¹⁶.

Birden fazla teknik birimin aynı işyeri mi farklı işyerleri mi olduğu belirlenirken, nitelik yönünden bağlılık ve aynı yönetim altında örgütlenme (hukuki bağlılık) ölçütleri esas alınacaktır. Farklı işverenlere ait birimler amaç itibarıyla ne kadar birbirini tamamlarsa tamamlasın hukuken tek işyeri olarak kabul edilemez. Aynı işverene ait birden fazla üretim birimi aynı teknik amacı gerçekleştirmek için gerçekleştirmek için bir araya gelmiş olmalı, yani amaçta birlik olmalıdır. Doktrinde bir üretim biriminde işin tatili diğer üretim birimlerindeki işi sekteye ugratıyorsa bu üretim birimleri arasında bağlılık olduğu kabul edilir. Örneğin, deterjan fabrikası ile burada üretilen deterjan için ambalaj üreten fabrika ve satış mağazası arasında amaçta birlik olduğu söylenebilir¹¹⁷. İktisadi amaç ise, işletme ile işyeri arasındaki

¹¹⁶ Yarg. 9 HD. 29.01.2004 T., 2004/244 E., 2004/1442 K. (Akyiğit, **İş Güvencesi**, s. 27-28).

¹¹⁷ Yenisey, **a.g.e.**, s. 26.

farkı ortaya koyabilecek bir unsurdur. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için diğer bir unsur da yönetimde birliklidir. Yönetimde birlikten anlaşılması gereken farklı birimlerdeki mal ve hizmet üretiminin tek elden yönetilecek biçimde örgütlenmesi, bağımsız bir organizasyon niteliği taşımasıdır. Ancak her iki ünite arasında yönetim birliği sağlanamayacak derecede mesafe bulunması halinde, ünitelerin bağımsız işyerleri olarak görülmesi uygun olur. Ardaki mesafenin yönetim birliğinin sağlanmasına imkân verip vermeyeceği ise, MK. m. 2 dürüstlük kuralı ışığında hâkim tarafından değerlendirilmelidir¹¹⁸. Her biri aynı işi bağımsız şekilde örgütlenmiş olarak yaptıklarından Yargıtay her bir banka şubesini, Türk Hava Yollarının genel müdürlüğü ile bilet satış yerlerini, denizcilik şirketlerine ait her bir gemiyi ayrı işyerleri olarak nitelendirmiştir¹¹⁹.

İki parselden oluşan konutlarda çalışan işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağını belirlemede ise, Sosyal Sigortalar Kurumunda da birbiri ardı sıra 1129290 ve 1129291 numaraları ile “bahçe bakım, temizlik, güvenlik ve bekçilik hizmetleri işyeri” olarak kayıtlı bu işyerinin; 4857 sayılı yasanın 2/2 ve 3. fıkrasına göre aynı yönetim altında örgütlenip örgütlenmediğinin tespit edilmediği, aynı iş organizasyonu kapsamında olup olmadığı kesin olarak belirlenmediği gerekçesiyle bozulmuştur. Karara göre, mahkemece ortaklık protokolü değerlendirilmeli, davacının her iki parselde hizmet verip vermediği saptanmalı, her iki parselin ortak protokol gereği bir üst yönetim oluşturup oluşturmadığı belirlenmeli bundan sonra yasa da belirtilen işyerinde 30 işçi çalışıp çalışmadığı kesin olarak tespit edilerek sonuca gidilmelidir¹²⁰.

Eklentiler ise, asıl işin yapılmasıyla doğrudan bağlantılı olmayan dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi yerlerdir. Araç ise, işin görülmesine doğrudan ya da dolaylı olarak

¹¹⁸ Akyiğit, **İş Güvencesi**, s. 28.

¹¹⁹ Yarg. 9.HD 01.02.1966 T., 1966/404 E., 1966./696 E. (Akyiğit, **İş Güvencesi**, s. 28, dn 7), Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal, İstanbul 2006, s. 48.

¹²⁰ Yarg. 9. HD, 29.01.2004, 2004/244 E. 2004/1442 K. www.kazanci.com

hizmet eden, sabit ya da hareketli, canlı ya da cansız her türlü vasıta olarak tanımlanabilir¹²¹.

Bu açıklamalar ışığında işyerinin unsurlarının maddi ve maddi olmayan unsurları teknik amaç ve organizasyondur¹²².

İşletme kavramı ise, iş mevzuatında yalnızca Mesleki Eğitim Kanunu'nda ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda tanımlanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3. maddesinde “aynı işverene ait olup da aynı iş kolunda faaliyet gösteren birden çok işyerinin oluşturduğu bütün” olarak tanımlanmıştır. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ise işletme mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerini ifade eder. 4857 sayılı İş Kanunu'nun pek çok maddesinde işletme kavramı kullanılmış olmasına rağmen işletmenin tanımı yapılmamıştır. TTK.'da yapılan ticari işletme tanımı da işyeri ile işletmenin farkını ortaya koymakta yeterli değildir¹²³. İşletme, Akyiğit tarafından “ekonomik veya ideal bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik biçimde aynı işverene ait bir ya da birden fazla işyerini kapsayan organize bir bütün olarak” tanımlanmıştır¹²⁴. Aydınli ise işletmeyi “üretim faktörlerinin (emek ve sermaye) işveren tarafından planlı, tutarlı ve sistemli bir şekilde bir araya getirilerek sürekli ve bağımsız olarak mal veya hizmet üretimine veya mübadelesine yönelen ve bu amaçlara ulaşabilmek için tek bir işyerinden veya birden çok işyerinden meydana gelen ekonomik ve sosyal bir organizasyon olarak tanımlamıştır¹²⁵. İş Kanunu'nda pek çok maddede (m.2/4-6-7, m.12/2, m.18/1-son, m.29) işletme kavramından söz edildiği halde, Kanun'da işletmenin tanımı yapılmamıştır. Mollamahmutoğlu'na göre bunun nedeni işletmenin işyerinin üstünde bir kavram olması ve işyerine göre soyut nitelikte olmasıdır.

¹²¹ Akyiğit, **İşe İade**, s. 29.

¹²² Ayrıntılı bilgi için Aydınli, **İşyeri ve İşletme Kavramları** s. 18 vd., Yenisey, **a.g.e**, s. 17 vd.

¹²³ TTK. m. 11/1 “*Ticarethane veya fabrika yahut ticari şekilde işletilen diğer müesseseler, ticari işletme sayılır.*”

¹²⁴ Akyiğit, **İşe İade**, s. 30.

¹²⁵ Aydınli, **İşyeri ve İşletme**, s.66.

İşletme, bir ya da birden fazla işyeri bulunan bir ekonomik üretim ünitesidir¹²⁶. İşyeri gibi işletme de çeşitli üretim faktörlerinin bir arada bulunduğu bir organizasyonu ifade eder. Ancak işyeri teknik amacın elde edilmesi için örgütlenmiş birim iken, işletme ekonomik ya da ideal bir amaç elde etmek için örgütlenmiş birimdir.¹²⁷

İşyeri belirli bir üretim ünitesi iken, işletme organize olmuş iktisadi bir ünedir¹²⁸. İşletme bir tek işyerinden oluşabileceği gibi, birden fazla işyerinden de oluşabilir, bir işletmeye bağlı birden fazla işyeri olabilir. Ancak tek bir işyerinin aynı zamanda işletme sayılabilmesi için herhangi bir başka işletme ve organizasyona hukuki ve iktisadi olarak bağlı olmaması gerekir. Birden fazla işyerinin bir araya gelerek işletme oluşturabilmesi için ise, aralarında hukuki ve iktisadi bir bağ olmalıdır¹²⁹. İşletme hukuki ve mali bakımdan bağımsız olduğu halde, özellikle birden fazla işyeri bulunan işletmelerde açıkça görülebileceği gibi, işyeri işletmeden bağımsız değildir¹³⁰. Bir işletmenin tek bir işyeri bulunduğu anda, işletme ile işyeri arasındaki fark önemini kaybeder, bu durumda bu iki kavramı ayırtırmak mümkün değildir¹³¹. Bu halde işyeri ve işletme aynı örgütsel bütünlüğü ifade eder.

Birden çok işyeri farklı amaçlar çerçevesinde örgütlenmiş ise, örgütsel olarak birbirlerine bağlı değillerse tek bir işletmeden bahsedilemez¹³².

O halde, işyeri kendisine verilen belirli bir mal ve hizmeti üretme işini yerine getiren bir birim, işletme ise pazarda bağımsız hareket eden bir organizasyondur. Ancak, amaç ölçütünden yola çıkılarak bir işverenin farklı işletmeleri arasındaki

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.153.

¹²⁷ İşletme, bir hastane işletmesinde olduğu gibi, kar amacı yerine ideal bir amacı da olabilir. Aydınli, **İşyeri ve İşletme**, s. 17; Ekonomi, **a.g.e.**, s.64; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.127; Süzek, **a.g.e.**, 163; Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, 154.

¹²⁸ Süzek, **a.g.e.**, 163.

¹²⁹ Aydınli, **İşyeri ve İşletme Kavramları**, s.18.

¹³⁰ Aydınli, **İşyeri ve İşletme Kavramları**, s.18.

¹³¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, 154.

¹³² Yenisey, **a.g.e.**, s.36.

farkı açıklamak kolay değildir. Zira aynı işverene ait boya işletmesinin de süt işletmesinin de amacı kazanç elde etmektir. Bu halde işletme ile işyerini birbirinden ayırmak için işletmenin bağımsız ve tek homojen bir organizasyonel yapı olması ve işyerinin ise bu organizasyonel birime bağlı olması niteliklerinden yararlanılabilir¹³³.

Holdingle ise başka işletmelerin sevk ve idaresini ele geçirmek amacıyla kurulmuş iktisadi kuruluşlar olduklarından, holdingle de kendilerine bağlı yavru şirket ve yan şirketlerden ayrı bir işletme olarak kabul edilebilir.

Ekonomi'ye göre, holding bünyesindeki şirketlerin ayrı tüzel kişilikleri bulunmaktadır¹³⁴. Aydınli'ya göre ise, holding bünyesindeki bağlı şirketlerin ayrı tüzel kişiliklerinin olduğunun ileri sürülmesi hakkın kötüye kullanılması teşkil ediyorsa, tüzel kişilik perdeliğinin kaldırılması teorisi uygulanmalıdır¹³⁵.

Yargı kararlarında bağlı şirketlerin işyeri ve holdingin işletme niteliğini taşıyıp taşımadıkları işçilik alacakları açısından incelenmiştir. Yargıtay bir kararında aynı işin tek yönetim altında yürütüldüğü bir işyeri bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiğine karar vermiştir¹³⁶.

Kanımızca, holding ve bağlı şirketlerde, birden fazla işyerinin bir araya gelerek işletme oluşturabilmesi için aranan iktisadi bağ bulunmakta ise de hukuki bağ bulunmamaktadır. Bu nedenle holding ve bağlı şirketler ayrı işletmeler olarak kabul edilmelidir.

¹³³ Yenisey, **a.g.e.**, s. 69.

¹³⁴ Ekonomi, **Şirket Toplulukları**, s.6.

¹³⁵ Aydınli, **İşyeri ve İşletme**, s.136. vd

¹³⁶ Yarg. 9. HD. 23.12.2004 T., 2004/16486 E., 2004/29129 K. (Çankaya/Günay/Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara 2005, s.314-315).

ii. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında işletmenin bütününe yöneten genel müdürler ve bunların yardımcılarının ve işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alıp çıkartma yetkisi bulunan işveren vekillerinin iş güvencesinden yararlanamayacakları düzenlenmiştir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri günümüzde CEO (Chief Executive Officer) da denilen genel müdürdür¹³⁷. Yargıtay kararlarında da işletmenin tümünü yöneten genel müdürlerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ifade edilmiştir¹³⁸.

Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı ünvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine gerçekten temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir¹³⁹. Bu husus da işletmenin tümünü yönettiği iddia edilen kişinin varsa görev tanım belgeleri, imza sürüklerleri ya da gerek müşteriler ve gerekse çalışanların beyanlarıyla ortaya konulabilir.

¹³⁷ Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 74.

¹³⁸ Yarg. 9. HD. 30.10.2006 T., 2006/19164 E., 2006/28676 K. “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.” www.kazanci.com

¹³⁹ Yarg. 9. HD. 27.04.2009 T., 2008/27930 E. 2009/11600 K. “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 ünvanının 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.” www.kazanci.com

Yarg. 9.HD 2.3.2009 T, 2008./16621 E., 2009/5561K., Yarg. 9.HD 4.4.2008 T, 2007./29740 E., 2008/7437K “Dosya içeriğine göre somut uyumsuzlukta 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.” www.kazanci.com

iii. İşletmenin Bütününü Sevk ve İdare Eden İşveren Vekilinin Yardımcısı

Yardımcı, organizasyon şemasına göre işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekiline bağlı ve ondan hemen sonra gelen kişidir. Genellikle “işveren vekili yardımcısı” olarak genel müdür yardımcıları akla gelir. Yargıtay bir kararında davacı ile ilgili görev tanım belgesinde davacının işletmenin teknik işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olduğu ve genel müdüre vekâlet yetkisinin mevcut olduğu gerekçesiyle davacının işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili genel müdürün yardımcısı durumunda olduğunu belirtmiştir¹⁴⁰.

Ancak somut olayın özelliğine göre, işverenden hemen sonra gelen yetkili kişi olmaları, bir genel müdür yardımcısına bağlı olmamaları halinde, daire başkanı, personel müdürü, muhasebe müdürü gibi kişilerin de “yardımcı” olarak değerlendirilmesi mümkündür¹⁴¹.

Yargıtay’a göre mali ve idari işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı¹⁴², banka genel müdür yardımcısı¹⁴³, işveren vekili yardımcısıdır. Davacının genel müdür yardımcılığı arasındaki işbölümünden dolayı sorumluluğunun sınırlandırılmış olması ya da işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmaması varılan sonucu değiştirmez¹⁴⁴.

¹⁴⁰ Yarg. 9.HD 5.4.2007 T, 2007/602 E., 2007/9465 K. www.kazanci.com

¹⁴¹ Göktaş, **a.g.m.**, s.68.

¹⁴² Yarg. 9.HD 22.1.2007 T, 2006/27697 E., 2007/123K.”Somut olayda, işletme bazındaki işyerinde Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı olarak Mali ve İdari İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevi yürüten davacının işletmenin bütününü sevk ve idare eden konumda bulunduğu, işletme bazında sorumluluğu nedeni ile burada işe alma ve işten çıkarma yetkisinin aranmayacağı, davacının işletme bazındaki işyerinde organizasyon şemasına göre Mali İşler Grubu'nun başında Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptığı, işveren vekili yardımcısı sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Bir başka anlatımla davacının Genel Müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığı sabittir.”

¹⁴³ Yarg. 9.HD. 19.9.2005 T., 2005/21058 E., 2005/30347 K.”Somut olayda, işyerinin işletme bazında olduğu ve davacının Genel Müdür Yardımcılığı görevinde bulunduğu, banka acentelerinden sorumlu olduğu, bu şekilde işletmenin bütününü sevk ve idare eden konumda olduğu, işletme bazında sorumluluğu nedeni ile burada işe alma ve işten çıkarma yetkisinin aranmayacağı, davacının işveren vekili sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Açıklanan bu nedenle davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.” www.kazanci.com

¹⁴⁴ Yarg. 9.HD 2.3.2009 T, 2008/16621 E., 2009/5561K.; Yarg. 9.HD 24.11.2008 T, 2008/8385 E., 2008/32006K. www.kazanci.com

Buna karşılık Yargıtay, otel muhasebe müdürünü, mali işler grup başkanına bağlı olarak çalışan finans direktörünü işveren vekili yardımcısı olarak kabul etmemiştir. Ancak Yargıtay diğer bir kararında Mali İşler Grubunda Finans Direktörü ve Genel Müdür Yardımcılığı vekilliği görevi yürüten davacının kimi işletmelerde, yapılanmada direktörlüğün Genel Müdür ya da yardımcısı sıfatını taşıdığı, davacının bu sıfat içerisinde görev yaptığı, bir başka anlatımla davacının Genel Müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığına karar vermiştir¹⁴⁵.

Yargıtay bir kararında organizasyon şemasına göre işletmede idari işler ve mali işler koordinatörü olarak çalışan davacının üzerinde işletme genel müdürü ve genel müdür yardımcısının bulunması halinde davacının iş güvencesinden yararlanması gerektiğini ifade etmiştir¹⁴⁶.

Daha sonraki bir kararında doğrudan genel müdüre bağlı, Kurumsal Krediler ve Tahsis Koordinatörü olarak çalışan işçiyi genel müdüre bağlı olarak çalışan genel müdür yardımcısının bulunduğundan söz edilerek “işveren vekili yardımcısı” kabul etmemiştir.

Bizim de katıldığımız görüşe göre, işletmede başka müdür yardımcılarının da bulunması genel müdür yardımcısının iş güvencesi kapsamında kabul edilmesi için yeterli bir gerekçe değildir. Zira İş Kanunu'nun 18. maddesinde işveren vekili yardımcısının işletmenin bütününe sevk ve idare etmesi aranmamaktadır. Burada önemli olan söz konusu yardımcının işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinden hemen sonra gelen yardımcı yönetici olması ve doğrudan işveren vekiline

¹⁴⁵ Yarg. 9.HD. 17.4.2006 T., 2006/6657 E., 2006/9954 K. www.kazanci.com

¹⁴⁶ Yarg.9.HD. 17.3.2005 T., 2005/6629 E., 2005/8934 K. “Davacının işyerinde idari ve mali işler koordinatörü olduğu anlaşılmaktadır. Davacının çalıştığı işyeri bir işletmedir. Dosyada mevcut son yönetim planında koordinatörün yeri bulunmamaktadır. Öncelikle, işyerinde yeni bir planlamaya gidilmeden önceki organizasyon planı celbedilmeli, davacının konumu işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı durumunda ise, şimdiki gibi karar verilmelidir. Eğer davacının üzerinde işletme genel müdürü ve genel müdür yardımcısı mevcutsa davacı iş güvencesinden yararlanacağından işin esasına girilerek hüküm kurulmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” www.kazanci.com

bağlı olmasıdır¹⁴⁷. Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararlarında da görüleceği gibi, Yargıtay uygulaması da genellikle bu yöndedir.

“İşveren vekili yardımcıları” ifadesinin yardımcının yardımcılarını da kapsadığı şeklinde bir yorum işçi aleyhine genişletici bir yorum olur. Düzenlemenin mevcut hali ile, işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili (örneğin ustabaşı, şantiye şefi, mağaza müdürü v.b) güvence kapsamına girmezken, onun üzerinde ve fakat örneğin genel müdür yardımcısının altında yer alan yönetici (Personel müdürü, İdari ve Mali İşler Müdürü veya Daire Başkanı v.b.) güvenceden yararlanabilmektedir.¹⁴⁸. Ancak kanımızca, şantiye şefi mağaza müdürü gibi işveren vekillerinin işçi alıp çıkarma yetkisi varsa genellikle personel müdürünün, mali işler müdürünün altında çalıştıkları söylenemez.

iv. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 18/son maddesi ile, “işyerinin bütününe sevk ve idare etme” ve “işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisine sahip olma” koşullarını birlikte taşıyan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur. Örneğin banka şubesinin (işyeri) tümünü yöneten bir şube müdürünün özgür iradesi ile işçi alma ve çıkarma

¹⁴⁷ Yarg. 9.HD. 4.6.2007 T., 2007/7907 E., 2007 17696 K.; Yarg. 9.HD 1.6.2009 T, 2008/34062 E., 2009/15081K.“Davacının davalıya ait işyerinde insan kaynakları başkanı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence organizasyon şeması sunulmuşsa da davacının işveren vekili yardımcısı olup olmadığı tam olarak anlaşılamamaktadır. Mahkemece sözü edilen şemada davacının üstü konumunda 8 kişinin bulunduğu belirtilmiş ise de bu durum kesinlik arz etmemektedir. Davalı işveren, davacının doğrudan şirket CEO'suna bağlı işveren vekili yardımcısı olduğunu, bu nedenle işçi alma ve çıkarma yetkisinin aranmayacağını belirtmiştir. Gerçekten işletme bazında davacı doğrudan işveren vekiline bağlı ise işveren vekili yardımcısı konumunda kabul edilmelidir.” Yarg. 9. HD. 27.04.2009 T., 2008/27930 E. 2009/11600 K. “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 yoksa 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.” (Göktaş, **a.g.m.**, s.67 dn 28.)

¹⁴⁸ Göktaş, **a.g.m.**, s.67.

yetkisi bulunuyorsa, bu müdür iş güvencesi kapsamı dışındadır. Ancak, işçi alma ve çıkarma yetkisi olmakla birlikte işyerinin tümünü yönetmeyen personel müdürü İş Kanunu'nun m.18 anlamında işveren vekili değildir ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanır¹⁴⁹.

İş yerinin bütününe sevk ve idare eden kişiler ustabaşı, şantiye şefi, fabrika müdürü, mağaza müdürü, üretim müdürü, satış ve pazarlama müdürü v.b. olabilir. Genel müdür veya genel müdür yardımcısının aynı zamanda işletmeye bağlı işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip olması, kural olarak, işyerindeki en üst düzey yöneticinin “işyerinin bütünü sevk ve idare” etme yetkisini ortadan kaldırmaz¹⁵⁰.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden yöneticinin aynı kişi olması durumunda, işyerinin bütününe sevk ve idare eden kişi “yardımcı” kabul edilecekse ayrıca “işçiyi işe alma ve işten çıkartma” unsuru aranmayacaktır.

Yargıtay 2008 tarihli bir kararında, somut uyuşmazlıkta davacının işletme düzeyindeki davalı işverenin Sakarya işyerinde Depo ve Lojistik Müdürü olarak görev yaptığı, görev tanımına göre doğrudan Genel Müdüre rapor sunduğu, bölüm şefleri dışında diğer işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunduğu anlaşıldığı, davacı bulunduğu işyerini sevk ve idare etme görevi yanında, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olduğu gerekçeleriyle işveren vekili konumundaki davacının iş güvencesinden yararlanamayacağına karar vermiştir¹⁵¹.

Kararda davacının işyerinde depo ve lojistik müdürü olduğu belirtilmiştir. Öncelikle görev tanımı itibariyle davacının işyerinin bütününe sevk edip etmediğine kararda değinilmemiştir. Davacı işyerinin bütününe sevk ve idare etmiyorsa, işçi alıp

¹⁴⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.442; Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 1, Md. 1-31, Genişletilmiş 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 647.

¹⁵⁰ Gökteş, **a.g.m.**, s. 69.

¹⁵¹ Yarg. 9.HD. 26.5.2008 T., 2007/35929 E., 2008/12484 K. www.kazanci.com

çıkartma yetkisinin olması davacıyı iş güvencesi kapsamı dışında tutmak için tek başına yeterli değildir. Genel müdüre rapor sunuyor olması da işyerinin bütününe sevk ve idare ettiği anlamına gelmez. Genel müdüre rapor sunması ancak davacının işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdür yardımcısı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu halde ise işçi alıp çıkartma yetkisi aranmaz. Bu nedenle Yargıtay'ın söz konusu kararına sonuç itibariyle katılmakla birlikte gerekçesini haklı bulmamaktayız.

İş K.m.18/son'da işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili için ayrıca işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunması gerektiği belirtilmemiş, buna karşılık, işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili için iş güvencesi kapsamı dışında kalması bakımından işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olması gerektiğinin öngörülmüş olması anlamlıdır. Kanun koyucu işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin aynı zamanda işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olduğu gerçeğini zikretme gereği duymamıştır. İşçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmayan işveren vekili "işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı" olarak değerlendirilemeyecekse iş güvencesi hükümlerinden tam olarak yararlandırılmalıdır¹⁵². Hem aradaki "ve" bağlacı dikkate alındığında, hem de işçi lehine yorum ilkesi gereğince, işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında tutulabilmesi için, işyerinin bütününe sevk ve idare etme ve işçi alıp çıkartma yetkilerine bir arada sahip olması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır¹⁵³. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir¹⁵⁴.

Yargıtay başka bir kararında, Kızılay Genel müdürü iken iş sözleşmesi feshedilen davacının açtığı işe iade davasını davacının genel müdür sıfatıyla İş

¹⁵² Göktaş, **a.g.m.**, s.66-67.

¹⁵³ Göktaş, **a.g.m.**, s.70, 71.

¹⁵⁴ Yarg. 9. HD. 27.12.2004 T., 2004/28934E., 2004/29711 K. "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." www.kazanci.com

Kanunu'nun 18/son maddesinde belirtilen işveren vekili olduğu gerekçesiyle davayı reddeden ilk derece mahkemesi kararını onamıştır. Akyiğit¹⁵⁵, davacının işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdür konumunda olması nedeniyle kararı yerinde bulmakta bununla birlikte 18. maddenin son fıkrasına yönelik bazı eleştirilerde bulunmaktadır. Yazara göre, işyerine/işletmeye işçi alıp çıkarma yetkisi kendisinden daha alt düzeydeki konumlara dönüktür. Yoksa kendi yerine aynı konumda birisini işe alma ve çıkarma yetkileri bulunmaz. Örneğin bir şube müdürünün normal işveren vekili olarak sahip olduğu yetkiler içinde kendi yerine şube müdürü alıp çıkarma yetkisinin varlığı düşünülemez. Bu yüzden aslında genel olarak ihbar/kıdem/kötüniyet tazminatıyla yetinilmeyip onların da (hiç değilse bir miktar tazminat gibi) belli ölçüde güvenceye kavuşturulması yerinde olurdu.

İşçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi işveren vekili olmanın doğal bir sonucu olarak kabul edilemez. İşveren vekilinin işçiyi işe alma ve işten çıkarma işlemlerini yapabilmesi bu konuda açıkça verilmiş ayrı bir temsil yetkisini gerektirir¹⁵⁶.

İşyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alıp çıkartma yetkisi bulunan işveren vekilinin kimler olduğu uygulamada sorunlara neden olabilmektedir. İşveren vekilinin işyerinin bütününe sevk ve idare edip etmediği, organizasyon şemasına ve görev tanımına, imza sirkülerlerine ve tanık anlatımlarına göre belirlenir. Personel müdürü ya da insan kaynakları müdürünün bu hüküm kapsamında olabilecekleri düşünülebilir. Ancak personel müdürleri ya da insan kaynakları müdürlerinin yetki ve sorumlulukları her işyerinde aynı olmadığından bir işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alıp çıkartma yetkisi bulunan işveren vekilinin kim olduğu her somut olay için, işveren vekillerinin işletmedeki yetkileri, görev tanımını incelenerek belirlenmelidir.

Yargıtay 2008 tarihli bir kararında Yönetim Kurulu üyeleri ile birlikte işvereni tek ya da müştereken temsil etmek üzere imza yetkisi bulunan ve zaman zaman genel

¹⁵⁵ Ercan Akyiğit, **İşveren Vekilinin İş Güvencesi**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 2004/4 , s. 75. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743.pdf> Erişim Tarihi: 10.07.2010.

¹⁵⁶ Akyiğit, **İş Hukuku Şerhi** s.80

müdüre vekâlet eden, iç yazışmalarda unvanı merkez tesisin işveren vekili olarak geçen işçiyi işveren vekili saymışsa da kararda salt imza yetkisinin etkili olmadığı görülmektedir¹⁵⁷.

Kanımızca, kural işçinin iş güvencesinden yararlanması olup yukarıda belirtilen şartları taşıyan işveren vekillerinin iş güvencesi dışında tutulması istisna olduğundan, yorum yapılması gerektiği durumlarda işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırıcı bir yorum yapılması gerekir.

Bir görüşe göre, kanun tekil olarak işveren vekili yerine çoğul işveren vekilleri kavramını kullandığından, insan kaynakları müdürü, personel müdürü ve bunların yardımcılarının da işçi alma ve çıkarma yetkisine sahip işveren vekili sayılıp sayılmayacağı düşünülebilir¹⁵⁸. Mollamahmutoğlu'na göre, her ne kadar kanun hükmünün lafzı hem iş yerinin bütününe yönetme hem de işçi alıp çıkarma yetkilerine bir arada sahip olan işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamında kalmayacağı görüşünü haklı çıkaracak nitelikte ise de, bu hükümle güdülen amacın, kullanılan işveren yetkisi bu itibarla pozisyon olarak işverene yakınlık durumu dikkate alınarak bir kısım işveren vekilini iş güvencesi kapsamı dışında tutmak olduğu dikkate alındığında, işçi alma ve çıkarma yetkisi dışında işyerinin bütününe yönetme yetkisi bulunan işveren vekilleri ile işyerinin bütününe yönetme yetkisi bulunmayan ancak işverenin ya da bir başka işveren vekilinin herhangi bir onama, kabul gibi bir işlemine gerek kalmaksızın kendi inisiyatifıyla doğudan işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında mütalaa edilmelidir¹⁵⁹.

İşletmenin bütününe sevk ve idare yetkisi verilen işveren vekilinin kural olarak işçi alma ve çıkarma yetkisine de sahip olduğunun kabulü gerekir. En üst düzeydeki işveren vekilinin işçi alma yetkisine sahip olmadığını iddia eden, bu hususu

¹⁵⁷ Yarg. 9. HD., 4.4.2008 T., 2007/29740 E., 2008/437 K. (Göktaş, **a.g.m.** s.66 dn. 16).

¹⁵⁸ Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş 3. Bası, İzmir, Eylül 2003 , s.129.

¹⁵⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 571, 572.

ispatlamalıdır.¹⁶⁰ Uygulamada bazı işletmelerde personel yönetmeliği gereği işçi alma ve çıkarma yetkisi yönetim kurulunun uhdesinde kalmakta, “genel müdür” unvanı ile görev yapan kişiye bu konuda herhangi bir yetki verilmemektedir¹⁶¹.

Bilgili'ye göre, işçi alımı ve çıkartılması konusundaki nihai kararı genel müdür ya da yönetim kurulu verirken bu kararın uygulanmasında usulen imza atan bir personel müdürünün iş güvencesinden yararlanması gerektiği kabul edilmelidir¹⁶². Yargıtay da bir kararında, somut olarak düşünülürse işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin genel müdür, yardımcılarının ise genel müdür yardımcısı olduğunu ve finans koordinatörü olan ve işletmenin bütünü sevk ve idare yetkisi bulunmayan işveren vekilinin yönetim kurulu üyeliği ve üst düzey yöneticilik yapmasının iş güvencesi kapsamına girmesine engel teşkil etmeyeceğini ve davacının şirketi diğer bir üye ile birlikte hukuki işlemlerde temsil etmesinin sonuca etkili olmadığını ifade etmiştir. Ancak, işçiyi işe alma ve çıkarma işlemlerinin hüküm ifade edebilmesi için hiyerarşik olarak daha üst kademe işveren vekillerinin ya da işverenin onayına ihtiyaç duyan işveren vekilleri, insan kaynakları müdürü, personel müdürü gibi unvanlar taşısalar dahi iş güvencesi kapsamında kabul edilmelidirler. Kanun'un “işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri” şeklindeki açık ifadesi karşısında işçiyi işe alma ve çıkarmaya ilişkin hazırlık işlemlerini yapan işveren vekilleri ya da bunların yardımcıları iş güvencesi kapsamı dışında değerlendirilmemelidir¹⁶³.

Yargıtay da işçi alıp çıkarma yetkisini “tek başına işçi alıp çıkartma” olarak algılamaktadır. Zira bir kararında “Somut olayda davacı işyerinin bütünü sevk ve idare etmiş ise de, dosya içeriğine göre işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dosyada mevcut işçi alma formlarında davacıdan başka Koordinatör ve Genel Müdürün de imzaları bulunmaktadır. Ayrıca davacının istifa dilekçelerini

¹⁶⁰ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, 3.Baskı, s. 81.

¹⁶¹ Göktaş, **a.g.m.**, s.66.

¹⁶² Abbas Bilgili, **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Genişletilmiş 2. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005, s. 40.

¹⁶³ Bilgili, **a.g.e.**, s.41-42

onaylaması, işçi çıkarma yetkisinin olduğunu göstermez. Zira fesih beyanı tek taraflı bir irade beyanı olup, karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Davacının onay vermemesi durumunda da fesih beyanı hüküm ve sonuç doğuracaktır. Bu durumda işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunduğundan söz edilemeyeceğinden davacının işveren vekili olduğunun kabulü doğru değildir.”¹⁶⁴

Bazı işletmelerde işyeri müdürünün de işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayabilir. Bu halde bu müdür iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. İşyerinin tümünü sevk ve idare eden banka şube müdürünün oraya işçi alıp çıkarma yetkisi bulunup bulunmadığı tartışmalıdır. Yargıtay 9. HD. 1984 tarihli bir kararında, şube müdürünün böyle bir yetkisinin bulunduğunu kabul etmiştir¹⁶⁵. Fakat Hukuk Genel Kurulu banka şube müdürünün şubeye işçi alma yetkisinin bulunmadığını benimseyerek, anılan Daire kararına direnen yerel mahkeme kararını onamıştır¹⁶⁶. Yargıtay başka bir kararında da aynı şekilde Merkez Şube Müdürü konumundaki bir işveren vekilinin iş güvencesinden yararlanması kabul etmiştir¹⁶⁷.

İşveren vekilinin 18.maddenin son fıkrasında belirtilen özellikleri fesih tarihi itibariyle taşıması gerekir. Fesih bildiriminin yapıldığı tarihte yasanın aradığı özellikleri taşımayan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden tam olarak yararlanacaktır¹⁶⁸.

İşverenin 18.maddede belirtilen yetkileri verip çok kısa bir süre sonra da iş sözleşmesini feshetmesi halinde işverenin işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmamak amacıyla hareket ettiği düşünülebilir. Bu durumda işverenin kötü

¹⁶⁴ Yarg. 9. HD. 06.12.2004 T., 2004/20545 E., 2004/26238 K. Bilgili, **a.g.e.**, s.41-42; Yarg. 9. HD. 27.02.2006 T., 2006/1704 E., 2006/4748 K. (Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.176,177.)

¹⁶⁵ Yarg. 9.HD. 05.04.1984 T., 1984/2706 E. 1984/3733 K. (Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s. 146).

¹⁶⁶ Yarg. HGK. 19.03.1986 T., 1986/9-555 E., 1986/251 K.- (Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s. 146).

¹⁶⁷ Yarg. 9. HD. 11.12.2003 T., 2003/20222 E., 2003/20604 K. (Çalışma ve Toplum. Dergisi. 2004/1, s.145-146).

¹⁶⁸ Akyiğit, **İşveren Vekilinin İş Güvencesi**, s. 75, Göktaş, **a.g.e.**, s.65.

niyetli davranışı karşısında işçiyi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmak gerekir¹⁶⁹.

v. İşveren Vekilinin İşe İade Davasındaki Durumu

18 maddenin son fıkrasıyla ilgili diğer bir tartışma da, fıkra da iş güvencesinden yararlanmayacak işveren vekillerinin 18, 19 ve 25/son maddelerinden yararlanamayacakları belirtilirken 20 maddenin burada sayılmamasıdır. Bir görüşe göre, kanun koyucu 20. maddeyi kasıtlı olarak saymamış, bu işveren vekillerini kısmen iş güvencesi dışında tutmuştur. İşveren vekili sadece, sözleşmenin feshi usulü (İş Kanunu m. 19) ile geçersiz sebeple feshin sonuçlarından (İş Kanunu m. 21) ve işverenin haklı fesih iddiasına karşı iş güvencesini işletmekten yararlanamaz. (İş Kanunu m.18/son) Yoksa kendisine yöneltilen bir feshe karşı mahkeme veya hakeme itiraz edip karar alma imkânı vardır. Fakat bu karar, feshin geçersizliği ve işe iade, boşa geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını öngöremeyecektir.

Çelik ise 20. maddenin bilinçli bir istisna olmadığı, 20. maddenin eklenmesinin gözden kaçırılmış olduğu kanaatindedir. Soyer'e göre de muhakeme usulüne ilişkin hükümler münhasıran işe iade talebinde bulunabilecekler hakkında getirilmiş olduğundan, iş güvencesi kapsamı dışında kalanların da muhakeme usulüne ilişkin hükümlerden yararlanabilecekleri görüşü yerinde değildir¹⁷⁰.

Göktaş'a göre, yapılan kasıtlı bir ayrımdır. İşverenin fesih bildiriminde belirttiği gerekçenin doğru olmadığı, şeref ve namusuna dokunulduğu veya kişiliğine kuşku ile bakılmasına yol açacak nitelikte olduğunu düşünen işveren vekilinin, fesih bildiriminde gösterilen gerekçenin geçerli olmadığına tespitini isteyebilmesine imkân verecek bir hukuki düzenlemeyi İş Kanunu'nun 20. maddesi sağlamış bulunmaktadır. İşveren vekillerinin başka bir işverene ait işyerinde çalışma olanağını

¹⁶⁹ Göktaş, a.g.e., s.65; Demir, **İş güvencesi**, s. 227

¹⁷⁰ Polat Soyer, “**Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları**”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 43,44, dn. 65.

elde etmeleri genellikle daha önce çalıştıkları işyerinden ne şekilde ayrıldıkları ile bağlantılıdır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinin feshinde gösterilen gerekçe önem arz edebilir¹⁷¹.

Uygulamada Yargıtay, işveren vekilleri tarafından açılan işe iade davalarını doğrudan reddetmektedir¹⁷².

Bizim de katıldığımız Akyiğit'e göre ise, bir kimsenin işçi alıp çıkarma yetkisi kendisinden alt konumdakilere yöneliktir. Bu nedenle bu işveren vekillerine de belli oranda iş güvencesi sağlanması, bir miktar tazminat öngörülmesi yerinde olurdu.¹⁷³

c. Madde 110 gereğince hazırlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği'ne göre İşveren Vekili

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre “yönetici” bu yönetmelik bakımından “İşveren vekili olarak hareket eden kimse” şeklinde tanımlanmıştır. Yöneticinin yetki görev ve sorumlulukları Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 4. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre, yönetici merkezi ısıtmalı kaloriferli konutlarda kapıcı için ateşçi belgesinin varlığını araştırmak, belgesi olanı işe almak, sağlık raporunu istemek, uygun olanı işe başlatmak ve yılda bir sağlık kontrolünü yaptırmak, kapıcının İş Kanunu ve sözleşmesinden doğan ücret ve tazminat haklarını zamanında ve usulüne uygun olarak ödemek, sigorta primlerini zamanında yatırmak, konut tesisatının kullanma biçimiyle ilgili teknik bilgiyi yazılı olarak kapıcıya vermek ve özelliklerine uygun olarak bakımının yapılmasını sağlamak, kapıcı için ayrılan konutun sağlık ve yaşama koşullarına uygunluğunu sağlamak, kapıcının çalışma koşulları ile görevlerini belirten bir belgeyi konut sakinlerinin bilgisine sunmak ve bu belgeyi ilgililerin görebileceği konutun girişinde bir yere asmakla görevlidir. Ancak, yöneticinin kapıcıyı işe alması ya da kapıcının iş sözleşmesini

¹⁷¹ Göktaş, **a.g.e.**, s.71,72.

¹⁷² Yarg.9.HD. 22.1.2007, 2006/27697 E., 2007/123 K.; Aynı Dairenin 30.6.2008 T., 2007/42691 E., 2008/18147 K.; Göktaş, **a.g.e.**, s 72.

¹⁷³ Akyiğit, **İşe iade**, s. 230.

feshetmesi işverenin kendisine yazılı yetki vermesine bağlıdır. Yargıtay'a göre, yazılı yetki olmadığı durumlarda kapıcı ile yönetici arasındaki sözleşmenin geçersiz olacağını söylemek doğru olmaz. Konutun maliki ya da ortaklarının yazılı yetki vermedikleri hallerde, kapıcılık hizmetlerinden yararlanmaları kapıcılık sözleşmesine onay verildiği anlamındadır¹⁷⁴.

Burada da işçi alıp çıkartma yetkisi işveren vekili olmanın doğal bir sonucu olarak öngörülmemiş, işveren tarafında bu hususta yetki verilmesi aranmıştır. Yönetmelik'te sayılanlar yöneticinin kapıcı ile ilgili görev, yetki ve sorumlulukları olup, bunlar dışındaki görev, yetki ve sorumlulukları 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'nda düzenlenmiştir.

2. İş Mevzuatı Kapsamındaki Diğer Kanunlara Göre İşveren Vekili

İş mevzuatı kapsamındaki diğer kanunlarda da işveren vekili tanımlanmıştır. Bazı kanunlarda, kanunun koruduğu amaç dikkate alınarak işveren vekilinin farklı tanımlandığı görülmektedir.

a. Deniz İş Kanunu

Deniz İş Kanunu'nun 2/Ç bendine göre, “Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir”. Kaptan, Deniz İş Kanunu'nda “Gemiyi sevk ve idare eden kimse veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimse” olarak tanımlanmıştır. Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, iki tür işveren vekili vardır: Birincisi kaptan dışında donatanın diğer bir temsilcisi olan, işveren adına ve hesabına yetkili olan bir kimsedir. Bu kimse, kaptanla karşılaştırıldığında işvereni geminin dışında temsil eden kimsedir. İkincisi ise kaptandır. Kaptan donatanın gemideki temsilcisidir. O

¹⁷⁴Yarg. 9.HD. 12.11.2009 T., 2008/11503 E., 2009/31441 K. www.kazanci.com

halde, kaptan gemiyi kendi adına ve hesabına sevk ve idare etmiyorsa işveren vekili niteliğindedir¹⁷⁵.

Deniz İş Kanunu'nda da işveren vekilinin bu sıfatlarla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Yargıtay da kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, ikramiye, tank temizliği, ambar temizliği ile ücret alacağıının ödetilmesine karar verilmesi istemine ilişkin bir kararında bu maddeye dayanarak açıkça işveren vekili tarafından vaat edilen ikramiyenin işvereni bağlayacağına karar vermiştir¹⁷⁶.

Deniz İş Kanunu'nda işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı ayrıca düzenlenmemiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1974 tarihli bir kararında kaptanın Deniz İş Kanunu'nun aynı maddesinde hem gemi adamı hem de işveren vekili sayılmış olmasını ve bir gemide birden fazla kaptan bulunduğu takdirde gemiyi sevk ve idare eden ve gemi adamlarına karşı işverenin sorumluluğunu yüklenen birinci kaptanın gemi adamı sayılamayacağı kararına varmıştır¹⁷⁷.

Yargıtay hukuk daireleri ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu sonraki tarihli kararlarında ise kaptanın da gemi adamlarının sahip olduğu sosyal haklardan yararlanması gerektiğine karar vermiştir¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 62, 63.

¹⁷⁶ Yarg. 9. HD. 23.05.2005 T., 2004/29253 E., 2005/14074 K. “*Olayda, gemi kaptanı, davacıyı iki maaş ücreti tutarında ikramiye ödenmesi ile ödüllendirmiş ve ödenmesi için işverene yazı 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.*” www.kazanci.com

¹⁷⁷ YHGK, 15.05.1974 T., 1970/9-112 E., 1974/520 K. (Tuncay , **İşveren Vekili**, s.63)

¹⁷⁸ Yarg. 11. H.D. 29.5.1978 T., 1978/1013 E., 1978/1802 K.,YHGK, 14.01.1981 T., 1979/263 E., 1981/11 K. “*Kaptanın "gemi adamı" sayılmaması halinde, kaptan; 854 sayılı Deniz İş Kanununun diğer "gemi adamları'na tanıdığı - resim ve harçtan muaflık, 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 iae 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*

Tuncay'a göre de kaptanın bir takım idari görev ve yükümlülüklerinin bulunması gemi adamı sayılmasına engel teşkil etmez. Deniz İş Kanunu'nda kaptanın hem gemi adamları arasında sayılması ve hem de işveren vekili olarak tanımlanması İş Kanunu'nda da kabul edilmiş olan, işveren vekiline özgü bir özelliktir. Birinci kaptanın gemiyi sevk ve idare eden kişi olarak işverenin sorumluluğunu yüklenmesi nedeniyle gemi adamı sayılmaması konusunda haklı bir gerekçe ileri sürülemez¹⁷⁹.

b. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da işveren vekili tanımına yer verilmemiştir. Ancak işveren genel hükümlere göre yazı işleri müdürüne ya da idare müdürüne temsil yetkisi verebilir. Burada da temsil yetkisinin hukuki dayanağı hizmet akdi olabileceği gibi vekâlet akdi de olabilir. Bu Kanun'da işverenler için öngörülen cezai sorumluluklar genel hükümlere göre tayin edilen işveren vekili için de uygulanmaz¹⁸⁰.

c. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda ise işveren vekilinin tanımı yapılmamıştır. Burada da İş Kanunu'ndan yola çıkılarak işveren nam ve hesabına

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.” (Ulucan, a.g.e., s. 27.)

¹⁷⁹ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 63.

¹⁸⁰ Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 64.

hareket eden kimsenin işveren vekil sayılacağı söylenebilir¹⁸¹. Kanun'un 62. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanun'un uygulanması bakımından işveren sayılır." Bu madde hiçbir ölçüt getirmeksizin, temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden tüm işveren vekillerini işveren sayarak, bu kişileri işçi olsalar bile toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakmaktadır¹⁸². Örneğin muhasebe müdürü işveren sıfatı ile toplu görüşmeye katıldıysa esasen işçi olmasına rağmen toplu sözleşme kendisine uygulanmaz. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf sıfatıyla hareket etmeyen işveren vekilleri aynı zamanda işçi olduklarından Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun işçilere sağladığı haklardan yararlanırlar¹⁸³.

Uygulamada taraflar genellikle toplu iş sözleşmelerine koydukları hükümlerle mühendis, muhasebeci, müdür, müdür yardımcısı gibi işverene iş sözleşmesiyle bağlı olmasına rağmen işverene yakın, işverenin çıkarlarını korumak durumunda olan bir kısım personeli toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakmaktadır¹⁸⁴.

d. Sendikalar Kanunu

Sendikalar Kanunu'nun 2/6. maddesine göre, "İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiliği olmayan kamu ve kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denir. İşletme kavramı işyeri kavramına oranla daha geniş bir kavramdır. Bu tanımla, işletme veya işyerinin belirli kısım ya da bölümlerini ya da belirli bir postayı, belirli bir işi yönetenler değil işletmenin bütününe yönetmekle görevli kişiler işveren vekili sayılmıştır.

¹⁸¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**,s.110.

¹⁸² Süzek, **a.g.e.**, s. 169.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**,s. 111; Elbir, **a.g.e.**, s.34; Esener **a.g.e.**, s. 73.

¹⁸³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 111; Elbir, **a.g.e.**, s.36.

¹⁸⁴ Esener, **a.g.e.** s. 452.

Sendikalar Kanunu işveren vekilini yalnızca işlemenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla sınırlandırmış olmaktadır. Bu nedenle, işletme birden fazla işyerinden oluşuyorsa bu işyerlerinden birinin tamamını sevk ve idare eden kişi bu kanun anlamında işveren vekili sayılmayacaktır. Bu nedenle bir bankanın genel müdür dışındaki üst düzey yöneticileri, örneğin şube müdürü Sendikalar Kanunu anlamında işçidir¹⁸⁵.

Aynı kanunun 7. fıkrasına göre, işveren vekillerinin bu Kanun bakımından işveren sayılacakları düzenlenmiştir. Bu nedenle, işveren vekilleri işçi sendikalarına üye olamazlar, ancak işveren sendikalarına üye olabilirler. İşletmenin bir kısmını sevk ve idare eden kişiler ise Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili sayılmadıklarından, işçi sendikalarına üye olabilirler. Sendikalar Kanunu'nda işveren vekili kavramının dar bir şekilde düzenlenmesinin nedeni de mümkün olduğu kadar fazla işçinin işçi sendikalarına üye olmasını sağlamak, işçilerin toplu iş hukukunun olanaklarından yoksun kalmalarını önlemektir. Buna karşılık işletmenin bütününe yöneten kimseler işverene en yakın kişiler olmaları ve yaptıkları iş nedeniyle işveren sayılmış ve kişilere işveren sendikalarına üye olma hakkı tanınmıştır¹⁸⁶.

e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İşveren vekili 5510 sayılı Kanun'da "işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse" olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda yapılan işveren vekili tanımından farklı olarak, bu tanıma göre, işyerinin bütününe yönetme yetkisine sahip olmayanlar bu kanun anlamında işveren vekili sayılmaz¹⁸⁷. Bu nedenle işin, işletmenin bir kısmının yönetiminde görev alıp İş Kanunu bakımından işveren vekili sayılan personel şefi, ustabaşı, şef gibi kişiler 5510 sayılı Kanun bakımından işveren vekili değildir.

¹⁸⁵ Süzek, **a.g.e.** s. 168; Narmanlıoğlu, **a.g.e.** s. 110, Elbir, **a.g.e.** s.36, Esener, **a.g.e.** s.79 , Ekonomi, **a.g.e.** s.56; , s. 73; Tuncay, **İşveren Vekili**, s. 65-68.

¹⁸⁶ Süzek, **a.g.e.** s. 169; Ekonomi, **a.g.e.**, 56; Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 73.

¹⁸⁷ Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s.80; Aslanköylü, **a.g.e.**, s. 121; Aydemir, **Kavramlar**, s.110; A. Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, **Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, 2. Bası, Legal, İstanbul 2009, s.246.; Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 73.

3. İşveren Vekili Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı

Bu konuya çalışmamızda yer verilmesinin nedeni, iş sağlığı ve güvenliği uzmanının da iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren adına hareket eden ve işin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak yürütülmesi konusunda söz sahibi işveren vekili olmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra, özellikle AB'ye uyum amacıyla iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi alanında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında pek çok düzenleme yapılmıştır. İş Kanunu ile devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde işverenlere, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik eleman bulundurma yükümlülüğü (m.82) getirilmiştir.

İş Kanunu'nun 78. maddesine dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Danıştay 10. Dairesi'nin 24.5.2004 T., 2004/1942 E. sayılı kararıyla 4857 sayılı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan Kanun hükmüne aykırı bulunduğu gerekçesiyle 9.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğü durdurulmuş ve Danıştay 10. Dairesi'nin 16.05.2006 tarih ve 2004/1942 E., 2006/3007 K. sayılı kararıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin iptaline karar verilmiştir. Bakanlık bu kararları dikkate alarak İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı'nı hazırlamış ancak Danıştay 1. Dairesi'nin E. 2005/1187 K. 2006/174 T. 10.2.2006 kararıyla Bakanlıkça hazırlanan Tüzük Taslağı da, 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 konularında Tüzük Taslağı'nda 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

düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulanma 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 gerekçeleriyle Başbakanlığa iade edilmiştir.

Bu süreçte, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirme yükümlülüğü getiren ve bu mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin yönetmelikle düzenleneceğini öngören İş Kanunu m. 82 gereğince, İş Sağlığı ile görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁸⁸ çıkartılmıştır. Ancak, yönetmelikte mühendis ve teknik eleman kavramlarının 82. maddede kullanılmayan iş güvenliği uzmanı kavramı altında birleştirildiği, yasada öngörülmemiş olan bir unvanın kullanılmasının hukuka uygun olmadığı, iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elemanlara sertifika verilmesi konusunda Bakanlığın teşkilat kanununda Bakanlığa yetki veren bir hüküm bulunmadığı, bu konudaki eğitimin ancak üniversitelerde verilebileceği gerekçesiyle yönetmeliğin 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddelerinin uygulama olanağı kalmaması nedeniyle yönetmeliğin iptaline karar verilmiştir. 16. madde ise hem diğer maddeler gibi iş güvenliği uzmanı ifadesinin varlığı nedeniyle ve hem de bu maddede işverenin fesih yetkisinin her koşulda kabul edildiği oysa mühendis ve teknik elemanların bu görevlerinin niteliği gereği işverene karşı korunmadığı, haksız

¹⁸⁸ RG 20.01.2004 No: 25352

işten çıkartmaları önleyici hükümlere yer verilmediği gerekçeleriyle iptal edilmiştir¹⁸⁹.

Bunun üzerine İş Sağlığı Güvenliği Yasa Taslağı hazırlanmaya başlanmıştır. Bu taslakta iş sağlığı ve güvenliği birimi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanı çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Taslakla ilgili çalışmalar devam ederken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesi ile ilk kez gündeme gelen, sanayiden sayılan ve en az elli işçi çalıştıran işletmelerin iş güvenliği mühendisi ve teknik elemanı çalıştırma yükümü ile ilgili hükümler (m. 81–82), 2008 yılında 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile değişikliğe uğratılmış¹⁹⁰ ve tek bir maddede toplanmıştır (m.81). Yeni 81. madde ile devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran tüm işverenler bir iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturmakla, bir veya daha fazla işyeri hekimi ve gerekirse diğer sağlık personeli görevlendirmekle ve bunların sanayiden sayılanları bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca işverene, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirebilme olanağı tanınmıştır. 23 Temmuz 2010 tarihli 6009 sayılı Kanun'un 48. maddesiyle İş Kanunu'nun 2. maddesine işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının ve ortak sağlık ve güvenlik biriminin tanımı eklenmiştir.

Daha önce çıkarılmış yönetmeliklerin iptali ve kanunda yapılan bu değişiklik nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve örgütlenmesi konusunda bir yönetmeliğe ihtiyaç duyulması üzerine “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” 15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak hemen belirtilmelidir ki bu Yönetmelik de, ilgili sosyal tarafları tatmin etmemiştir. Her şeyden önce, kendine özgü uzmanlık içeren konuların (örneğin işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı,

¹⁸⁹ Müjdat Şakar, “İş Mevzuatında İptal Yağmuru”, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2006, S:166, [http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006108561.htm#\(1\)](http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006108561.htm#(1)), Erişim Tarihi: 01.09.2009, Danıştay 10. D. 28.03.2006 T, 2004/6075 E., 2006/2159K.

¹⁹⁰ Ercan Akyiğit, **İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Son Durum**, Sicil, Eylül 2008, s.154.

ortak sağlık ve g#venlik birimleri) tek bir d#zenleme i#inde toplamanın isabetli olduğunu s#ylemek m#mk#n olmadığı gibi; #zellikle iş sağlığı ve g#venliği hizmetlerinden yararlanma surelerini belirleyen h#k#mler gibi bir#ok d#zenleme, karmaşık ve anlaşılması g## hale getirilmiřtir¹⁹¹. TMMOB Danıştay'a başvurarak İşyeri Sağlık Ve G#venlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve G#venlik Birimleri Hakkında Y#netmeliğin; 2. maddesinin; 4.maddesinin b,c,d,đ bentlerinin; 5.maddesinin 2. fıkrasının, 8., 9., 10., 11., 14., 15., 18., 26., 27., 35., 36., 37., 38., 40., 41., 42., 44., 47., 48., 54., 55., 56. maddelerinin iptali ve y#r#t#lmesinin durdurulması ile anılan Y#netmeliğin dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi ile 3146 sayılı #alışma ve Sosyal G#venlik Bakanlığının Teşkilat ve G#revleri Hakkında Kanun'un 2. maddesinin (r) bendinin Anayasaya aykırı olduğundan bahisle iptali i#in Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmasını talep etmiştir.

Danıştay 10. Dairesi 16.04.2010 tarihinde 2009/13770 E. sayılı kararı ile 4/b, 4/c, 35., 40., 41., 42., 44., 47., 48., 54. maddeleri ile 56. maddenin 1/a-3, 1/b-2, 1/b-4, 1/c-1 ve 1/c-2 alt bentlerinin y#r#t#lmesinin durdurulmasına, anılan Y#netmeliğin dava konusu diğer madde ve d#zenlemelerine ilişkin y#r#t#lmenin durdurulması isteminin reddine ve aynı tarihli 2009/13775 E. sayılı kararı ile 4. maddesinin (c) bendinin, 40. maddesinin, 42. maddesinin 2. bendinde ge#en, "işyeri hekimliği ve iş g#venliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesi" ibaresinin, 47. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde ge#en; "en az ## yıl (A) sınıfı iş g#venliği uzmanlığı belgesi ile iş sağlığı ve g#venliği alanında g#rev yaptđını belgeleyen" ibaresinin ve 1. fıkrasının (#) bendi ve 2. fıkrasının, 54. maddesinin birinci fıkrasında ge#en "Teorik eğitimin en fazla ##te ikisi uzaktan eğitim y#ntemi kullanılarak da verilebilir." ibaresinin ve 56. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin 2. alt bendinin y#r#t#lmesinin durdurulmasına, anılan Y#netmeliğin dava konusu diğer madde ve d#zenlemelerine ilişkin y#r#t#lmenin durdurulması isteminin reddine, karar vermiştir. Bu maddeler işyeri hekimi ve iş sağlığı ve g#venliği uzmanının eğitimine ilişkin olduğundan,

¹⁹¹ Fatih Yılmaz, "T#rkiye'de İş Sağlığı ve G#venliği Hizmetleri ve #rg#tlenmesi: Sağlık ve G#venlik Birimleri Hakkında Y#netmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", Kamu-İş, C:11, S:2/2010, s. 98. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf>, Erişim Tarihi: 05.09.2010.

Danıştay ilgili dairesince yeni bir karar verinceye kadar işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim, sınav, belgelendirme ve görevlendirmeleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi ile ilgili iş ve işlemler durdurulmuştur. Bu yönetmelikte özellikle iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile ilgili, kanun taslağında yer verilmesi gereken önemli bazı hükümler yer almıştır. Bunlara aşağıda değinilecektir.

Son olarak 27 Kasım 2010 tarihli 27768 Resmi Gazete'de İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Ayrıca aynı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kanun taslağı çalışmaları halen devam etmektedir. Bundan önce hazırlanan tüzük ve yönetmelikten farklı olarak kanun taslağında iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanı ayrı ayrı tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı taslakta iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere başbakanlıkça görevlendirilmiş mühendis olarak tanımlanmaktadır. Yürürlükten kaldırılan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'te ise hem iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilmiş mühendis hem de bu alanda görevlendirilmiş teknik eleman iş güvenliği uzmanı kapsamında sayılmıştır. Bu husus, mühendis ve teknik eleman arasında bir görev alanları ve mesleki etkinlikleri yönünden bir ayırım yapılmadığı için doktrinde eleştirilmiştir¹⁹². Kanun taslağı tasarısında da mühendis ve teknik eleman arasındaki fark sadece tanımın ayrı ayrı yapılmış olmasıdır.

Ayrıca Taslağın 11. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının nitelikleri belirtilmemiş olup, maddenin 7. fıkrasında, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev

¹⁹² Murat Engin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı'na Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Akademik Görüşler ve Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 89.

alacak kişilerde aranacak nitelikler, bu kişilerin çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, görev, yetki ve sorumluluklarının Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve teknisyeninin görev ve sorumluluklarının tamamen yönetmeliğe bırakılarak bu konuda idareye geniş yetkiler tanınması doktrinde eleştirilmektedir¹⁹³. Ayrıca İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunu olan işyerleri (yapılan işin sanayiden sayılması ve en az 50 işçi) belirtilmiş iken, kanun taslağı tasarısında bunlar da yönetmeliğe bırakılmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu bir sözleşme yapma zorunluluğu olarak sözleşme özgürlüğünü sınırlandırıcı niteliktedir. Bu nedenle istihdamı zorunlu personelin görev, yetki ve sorumlulukları kanunla düzenlenmelidir¹⁹⁴.

Taslak adeta bir kanunun görevinin yönetmeliklere devri niteliğindedir. Elbette kanunlar her konuyu ayrıntılı olarak düzenlemezler. Ancak Taslakta da hiçbir somut hükme yer verilmemiş, tüm konular yönetmeliklere bırakılmıştır.

27 Kasım 2010 tarihli 27768 Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te, iş güvenliği uzmanı “iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş mimar, mühendis veya teknik eleman” olarak tanımlanmış, görev, yetki ve sorumlulukları ise 7.,8.,9. maddelerde belirtilmiştir. Konunun uzmanı olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkında gerekli önlemleri alma, bu konuda işçi ve işverene rehberlik etme, risk değerlendirmesi yapma, çalışma ortamının gözetleme denetleme, eğitim verme sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliği uzmanındadır.

Ceza sorumluluğu açısından bakıldığında, cezaların şahsiliği ilkesi gereğince, meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığından iş sağlığı ve güvenliği uzmanı sorumlu olacağından, ceza yaptırımları iş sağlığı ve güvenliği uzmanına

¹⁹³ Ömer Ekmekçi, “**Ana Hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı**” Çimento İşveren Dergisi Mayıs-Haziran 2008, s.7.

¹⁹⁴ Engin, **İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel**, s.88.

uygulanmalıdır. Çalışmanın önceki bölümlerinde işveren vekilinin sorumluluğunun kapsam ve sınırlarının belirlenmesinde yaşanan güçlükleri ele almıştık. İşveren vekilinin sorumluluğunun kapsam ve sınırlarının mevzuatta açık bir şekilde belirlenmemiş olması nedeniyle, iş kazasına uğrayan işçinin ilk amirinden genel müdüre kadar tüm işveren vekilleri uzun yıllar sanık sıfatıyla yargılanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdamının zorunlu hale getirilmesi bu durumu ortadan kaldıracaktır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarının belirlenmesi iş kazasından cezai sorumluluğu olan işveren vekilinin tespitini kolaylaştıracaktır.

Ancak iş sağlığı ve güvenliği uzmanının sorumluluğundan söz edebilmek için iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işveren karşısında gerekli yetkilere ve mesleki bağımsızlığa sahip olması, iş güvenliğine ilişkin mesleki bilgilerinin uygulanmasında işyerindeki diğer birimlerden, özellikle de işverenden bağımsız hareket edebilme imkânı sahip olması gerekir¹⁹⁵.

Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işverene gerekli uyarı ve tavsiyelerde bulunduğunu ispatlamakta sıkıntı yaşamamalıdır. Bu hizmetin dışarıdan sağlanmadığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı da iş sözleşmesiyle çalışan ve ancak diğer işçiler kadar iş güvencesine sahip olan bir işçidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tavsiyelerini bir yasal zorunluluk olmaksızın bir tutanakla, ihbarla yazılı olarak bildirebilmesi güçtür. İş sağlığı ve güvenliği uzmanının tavsiyelerini işverene yazılı olarak sunması yasa taslağında düzenlenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanının işyerinde iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi ihtimalinde işverene işçilerin yaşamını ilgilendiren bir tehlikenin bulunduğunu bildirdiğine ilişkin bir belge imzalatması ya da tutanak tutmasının her zaman mümkün olmayacağı açıktır. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in 9. maddesinin 5. fıkrasında işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, noter tarafından

¹⁹⁵ Murat Demircioğlu, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi” Sicil, Mart 2007, s.128.

onaylanmış bir deftere yazdıkları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyelerinin yerine getirilmemesinin sonuçlarından işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te ise iş güvenliği uzmanına, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve işyeri hekimi ile beraber suretlerini saklamak zorunluluğu getirilmiştir. İşyerinde yapılan denetimlerde, bu zorunluluğu yerine getirmediğinin tespiti halinde; iş güvenliği uzmanı Bakanlıkça yazılı olarak uyarılır. Uyarı gerektiren durumun tekrarı halinde iş güvenliği uzmanlığı belgesinin geçerliliği bir yıl süreyle askıya alınır. Bu onaylı defter; iş güvenliği uzmanı ile işveren veya işveren vekilince, gerektiğinde işyeri hekimi ile eş zamanlı olarak imzalanır. Defterin imzalanmaması veya düzenli tutulmamasından işveren veya işveren vekili sorumludur. Bu düzenlemeyle, söz konusu defterin tutulmamasından hem iş güvenliği uzmanı hem de işveren veya işveren vekili sorumlu tutulmuştur.

Bu hükümlerle iş sağlığı ve güvenliği uzmanına, tavsiyelerini yazılı olarak işverene sunma ve işveren bu tavsiyelere uymadığı takdirde sorumluluktan kurtulma imkânı tanınmış olmaktadır. Ancak işverenin böyle bir defter tutmaya zorlanması açısından, böyle bir defterin tutulmaması halinde işveren aleyhinde para cezası öngörülmelidir. İş Sağlığı ve Güvenlik Birimleriyle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği tavsiyelerini içeren bir defter tutulmasının öngörülmesi yeterli değildir. Yönetmelikle para cezası düzenlenemeyeceğinden, defter tutma yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe aykırılık halinde işverene uygulanacak para cezası kanun tasarısı taslağında da öngörülmelidir.

Yine İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te iş sağlığı uzmanına, işyerinde çalışanların yaşamları ile ilgili yakın ve hayati tehlike oluşturabilecek bir husus tespit ettiklerinde derhal işverene bildirme, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etme ve tehlikenin acil müdahale gerektirmesi halinde ise işverenin onayını almak kaydıyla işi durdurma yetkisi verilmiştir. Aynı görev İşyeri Sağlık ve

Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte de öngörülmüştü. Ancak her iki düzenlemede de bu hüküm iş sağlığı ve güvenliği uzmanına işi durdurma yetkisini değil, işçilerin yaşamını etkileyecek yakın bir tehlike bulunduğunu işverene bildirme görevi vermektedir¹⁹⁶.

Engin'e göre böyle bir düzenlemede yakın tehlike yerine “yaşamsal veya yakın tehlike kavramlarına yer verilmesi yasanın amacı bakımından daha isabetli olacaktır. Örneğin kot kumlama işçilerinde ya da kurşuna maruz kalan işçilerde yaşamsal tehlike zamansal olarak yakın ya da acil olmamakla birlikte işçilerin yaşamını tehdit etmektedir¹⁹⁷.

Kanaatimizce iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işverene tehlikeyi bildirme ve işin durdurulmasını isteme yetkisi sadece işçilerin ölümüne neden olabilecek risklerle sınırlı olmamalıdır. İşçilerin yaralanmasına neden olabilecek tehlikelerde de iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işvereni bilgilendirmekle yükümlü tutulmalıdır. Gerekli önlem alınmadığı takdirde iş sağlığı ve güvenliği uzmanına Bakanlığa şikâyetle bulunma görevi getirilmesi isabetli olmuştur. Kanunda bu görevler düzenlenirken, tehlikenin yakın ya da hayati olması da aranmamalı, tehlikenin işçilerin yaşamlarına ilişkin olması yeterli bulunmalıdır.

Bu noktada yaşamsallığın nasıl yorumlandığı da önemlidir. Örneğin işyerinde kullanılan makinenin işçinin saçlarını kapma ve hayati boyunca saçsız kalmasına neden olması tehlikesi yaşamsal bir tehlike midir? Kanımızca “yaşamsal” kavramı vücut bütünlüğünün ihlali olarak algılanmalı ve hâkim tarafından da bu şekilde yorumlanmalıdır. Derecesi ne olursa olsun işçinin geçireceği her türlü kaza sonuçta yaşamını tehlikeye sokabilir, ölüme neden olmasa bile, verdiğimiz örnekte olduğu gibi hayatını ciddi şekilde etkileyebilir.

¹⁹⁶ Engin, **İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel**, s. 91

¹⁹⁷ Engin, **İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel**, s. 91, 92.

İş Kanunu'nun işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etme ve Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı veren 83. maddesinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı ile yürürlükten kaldırılacak olması ve söz konusu taslakta işçilere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle çalışmayı durdurma ya da çalışmaktan kaçınma hakkının verilmemesi karşısında iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işi durdurma yetkisi daha büyük bir önem taşımaktadır.

Ne yazık ki, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte de ancak işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla geçici olarak işi durdurma yetkisi verilmiştir. Oysa pek çok iş kazasında işverenin Ya da işveren vekilinin onayını beklemek işçilerin hayatını tehlikeye düşüren bir zaman kaybına neden olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatları ve talepleri işçiler ve diğer işveren vekilleri karşısında bağlayıcı olmalıdır. İş Kanunu m. 80'e göre, işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler. 27 Kasım 2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi ile, işçiler işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uymakla yükümlü tutulmuşlardır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hak ve menfaatlerini işverene karşı koruyan ve bu nedenle bağımsız hareket etmesi gereken bir konumdadır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı iş sözleşmesi ile çalıştığı takdirde, işveren uzmana faaliyeti ile ilgili gerekli zamanı tahsis etmeli ve bu faaliyetlerinden

ötürü onları herhangi bir şekilde mağdur etmemelidir¹⁹⁸. ILO'nun 1985 tarih ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi'nin 10. maddesinde ve 112 sayılı Tavsiye Kararının 15. paragrafında, iş sağlığı ve güvenliği personelinin görevini yerine getirirken işçilere ve işverenlere karşı, teknik ve moral açıdan tam bir bağımsızlık içinde olması, bu bağımsızlığı sağlamak amacıyla, ulusal mevzuatta, ise alınma ve isten çıkarılmasının özel bir statüye kavuşturması gerektiği ifade edilerek mesleki bağımsızlık ilkesi düzenlenmiştir. Almanya, Avusturya, İsveç, Yunanistan, Finlandiya gibi iş sağlığı ve güvenliğini ayrı bir yasa ile düzenleyen ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları açık biçimde tanımlanır. Bu kişilerin görevlerini yerine getirmesinde mesleki bağımsızlık ilkesi kabul edilir ve bu kişilerin işveren karşısında iş güvencesi bakımından ilave hükümlerle korunmuştur. İsviçre'de de İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Tüzüğü'nün 11. maddesinde de iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu işveren vekillerinin mesleki sorumluluğu düzenlenmiştir¹⁹⁹.

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığı taslağın 11. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Ancak bu düzenleme yeterli değildir. Hükme göre, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının hakları kısıtlanamaz, bu işçilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerini yapmaları için gerekli zaman verilir. Bu maddeye aykırılık halinde işverene idari para cezası verilmesi bile öngörülmemiştir. Mesleki bağımsızlık ilkesi, halen yürürlükte olan İş Sağlığı ve Güvenlik Birimleriyle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 27. ve 38. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığının korunacağı, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından görevini yapmaktan alıkonulamayacağı düzenlenmişti. Ancak bu hüküm iyiniyetli bir yaklaşımdan öte bir yasal güvence getirmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği birimlerinin ve buralarda çalışan uzman personelin mesleki bağımsızlıklarının tam olarak sağlanmış olması, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin şekilde yürütülebilmesi bakımından bir

¹⁹⁸ Demircioğlu, **İş Güvenliği Uzmanı**, s.12.

¹⁹⁹ Yılmaz, **a.g.e.**, s.103.

zorunluluk haline gelmiştir. İş akdine dayalı bir sözleşme ile görev ifa edemeyeceği gerçeğinden hareketle, iş güvenliği mühendisinin, üstlendiği sorumluluk karşısında görevini yürütürken işverene karşı bazı haklarla donatılması gerekmektedir²⁰⁰. Batı ülkelerinde, uzmanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş belirtme ve önlem alınmasını isteme hakkı ile iş güvencesinin yasalarda tanımlandığı görülmektedir. Standart iş sözleşmeleri ile çalışan, dolayısıyla diğer çalışanlarla aynı fesih koşullarına tabi hekim ve uzmanların, konuyla ilgili ayrı bir yasal iş güvencesine sahip olmadan bir yaptırım gücüne sahip olamayacağı açıktır. Mesleki bağımsızlık ilkesinin sağlam temele oturtulabilmesi için, uzmanların yasalarda öngörülmuş bir iş güvencesine sahip olmaları gerekmektedir²⁰¹. Örneğin Alman Hukuku'nda iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanların iş güvencesinin sağlanması için işveren bu kişileri işe alırken ve işten çıkartırken işçilerin de temsil edildiği işletme kurumlarının onayını almakla yükümlü tutulmuştur²⁰².

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de mesleki bağımsızlık soyut bir biçimde, neredeyse tavsiye niteliğinde düzenlenmiştir. Yalnızca diğer düzenlemelerden bir adım ileride olarak, “Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.” hükmü getirilmiştir.

İş güvenliği uzmanı, güvenlik teknolojisi hakkında mesleğini ifa ederken işverenin emrine tabi olmamalı, tamamen bağımsız olmalıdır. Buna bağlı olarak da iş

²⁰⁰ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, “ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü”, 7 Ekim 2008, <http://www.tmmob.org.tr/modules.phpop=modload&name=Sections&file=index&req=printpage&arti d=865>, Erişim Tarihi: 30.08.2010.

²⁰¹ Sarper Süzek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ufuk Matbaası, İstanbul 2001, s. 145; Yılmaz, a.g.e., s.103.

²⁰² Süzek, Çözüm Önerileri, s. 146,147.

güvencesi yasal düzeyde korunmalıdır. İş akdi çerçevesinde yapılacak mesleğin icrasından, amaçlanan iş güvenliğinin sağlanamayacağı açıktır²⁰³.

Ekmekçi'ye göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanını karşıt çıkarları temsil eden biri olarak düşünmemek gerekir, onun çalışması işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal sorumluluklarını yerine getirmesine yöneliktir ve işverenin iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirmesine izin vermemesi veya yardımcı olmaması doğrudan işverenin kendi sorumluluğu ile ilgilidir. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanının görevini yapabilmesi için özel bir güvenceye sahip kılınması zorunlu değildir²⁰⁴.

Demircioğlu'na göre ise İş Kanunu m. 18 vd. iş sağlığı ve güvenliği uzmanının feshine karşı korunmasında yeterli olup ek düzenlemelere gerek yoktur²⁰⁵.

Bu görüşlere katılmak mümkün değildir. Bu görüşlerin kabulünün vahameti şöyle bir örnekle açıklanabilir: Teknik açıdan, metan gazı maden ocağında % 4 oranına ulaştığında dedektörler alarm verir. Bu durumda işçilerin dışarı çıkartılması ve madenin boşaltılması gerekir. Ülkemizde bir kerede onlarca madencinin hayatını kaybettiği patlamalarda da detektör alarm vermekte ancak görevli maden mühendisleri ocağı boşaltmak yerine gaz oranının düşmesini beklemektedir. Mühendisler, madenin boşatılması gerektiğini bile bile, işlerini kaybetme korkusuyla gaz oranının düşmesini beklemektedirler.

Engin'e göre, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdamı zorunluluğu 50 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerine getirildiği takdirde, iş sözleşmesiyle istihdam edilen işveren vekili İş Kanunu m. 17 ve devamında öngörülen iş güvencesi hükümlerinden

²⁰³ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, “ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü”, 07.05.2009, http://www.tmmob.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=737&tipi=19, ErisimTarihi: 30.08.2010.

²⁰⁴ Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal, İstanbul 2005, s. 149.

²⁰⁵ Murat Demircioğlu, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanı**, Beta, İstanbul 2006, s.127.

yararlanacaktır ve bu hükümler iş sağlığı ve güvenliği uzmanının feshe karşı korunması için yeterlidir.²⁰⁶

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinde, bu Yönetmeliğin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerleri ile eğitim kurumlarını kapsadığı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, bu Yönetmeliğin uygulanacağı işyerleri iş güvencesi kapsamında kalan işyerleridir.

Kanaatimizce İş Kanunu'nun iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshini düzenleyen 18. maddesi iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işverenden korunması için yeterli değildir. Zira İş Kanunu hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanının iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için 6 aylık kıdeme sahip olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanları açısından bu 6 aylık sürenin kaldırılması ve Alman Hukukunda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin feshinin bağımsız bir kurumun onayına bağlanması düşünülebilir.

²⁰⁶ Engin, **İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel**, s. 94.

II. İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

A. İŞVEREN VEKİLİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. İşveren Vekilinin İşçiye Karşı Sorumluluğu

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre, "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur." Bu durum, aynı zamanda işveren ile işveren vekili arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin bir sonucudur²⁰⁷. Örneğin, işçilerin kıdem tazminatını ödemeyen personel müdürünün bu eyleminin hukuki sorumluluğu işverene aittir.²⁰⁸

Bu hüküm işçiyi koruyucu nitelikte olup emredicidir. Bu nedenle işveren ile işveren vekili arasında yapılacak bir sözleşme ile işveren vekilinin işçilere karşı muamelelerinden işverenin sorumlu tutulacağına dair bir hüküm geçersiz olacaktır. Doğrudan temsil ilişkisinin kaldırılması anlamına gelecek olan böyle bir anlaşma esasen işveren vekili sıfatının kazanılmasına engel olur²⁰⁹.

İşveren vekilinin bu sorumsuzluğu işçilere ve üçüncü kişilere karşıdır. İşveren, aralarındaki sözleşme ilişkisi gereğince işveren vekiline rücu edebilir. İşveren vekili işverenin kendisine rücu etmesi sonucunda dolaylı olarak sorumlu olacağından aşağıda işverenin hukuki sorumluluğu incelenmiştir.

²⁰⁷ Ekonomi, **a.g.e.**, s.55; Tunçomağ, **a.g.e.**, s.114; Centel, **a.g.e.**, s. 105.

²⁰⁸ Tuncay, **İşveren Vekili**, s.52; Yarg. 9. HD. 17.2.1992 T., 1991/13629 E., 1992/1465 K., Yarg. 9. HD. 30.6.1999 T., 1999/10469 E., 1999/11740 K. www.kazanci.com

²⁰⁹ Tuncay, **İşveren Vekili**, s.61.

2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

a. Kaynağı ve Hukuki Niteliği

Borçlar hukukunda ele alınan borç ilişkisinden beklenen asıl amaç, tarafların “edim menfaatinin” gerçekleşmesidir. Edim menfaatini gerçekleştiren ana yükümlülükler edim yükümlülükleridir²¹⁰. Borç ilişkisinden doğan yükümlülükler; edim yükümlülükleri ve yan yükümlülükler olarak ikiye ayrılır. Bunlardan edim yükümlülükleri, kendi arasında asli ve yan edim yükümlülükleri şeklinde ikiye ayrılır²¹¹. Asli edim yükümlülükleri hukuki ilişkinin tipini belirleyen ve doğrudan doğruya ifa davasına konu olabilen edim yükümlülükleridir. Yan edim yükümlülükleri ise, sözleşmenin tipini belirlemeyen, asli edimlere göre arızı olan ancak asli edimlerin amacın uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine ve edim menfaatinden beklenen ancak dolaylı olarak hizmet eden edimlerdir. Örneğin iş sözleşmesinde iş görme edimi asli edimken, işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyması edimi bir yan edim yükümlülüğüdür.

Yan edim yükümlülükleri kanundan doğabileceği gibi taraflarca da kararlaştırılabilir. Ancak tarafların yan edim yükümlülüklerine ilişkin olarak kanunda bir hüküm bulunmuyor ve taraflar da aralarında kararlaştırmamışlarsa, yan edim yükümlülükleri hukuki işlemin yorumlanması ve tamamlanmasıyla tespit edilir. Yorumlama ve tamamlama işlemi de doğruluk ve güven ilkesi ışığında yapılır.

Yan yükümlülükler fonksiyonları itibarıyla, kendi içinde ikiye ayrılırlar. Birincisi ifaya yardımcı yan yükümlülükler olup, özellikle edim yükümlülüklerinin sözleşmenin amacına uygun olarak yerine getirilmesini sağlayan başlıca hazırlama ve sağlama yükümlülükleridir. İkincisi ise, edim menfaati ile doğrudan ilişkisi olmayan

²¹⁰ İbrahim Aydın, “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım” Kamu-İş; C:8, S: 1/2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf>, Erişim tarihi: 12.09.2010.

²¹¹ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku**, Genel Hükümler, Ankara, 2001 s.30vd.

ve edim yükümlülüğünden bağımsız olan, koruma yükümlülükleridir²¹². Taraflar bir borç ilişkisine girdiklerinde birbirlerini aydınlatmak, doğru bilgi vermek birbirlerin can ve mal varlıklarını korumak için tedbirli olmak, karşılıklı olarak birbirlerini zarardan korumak zorundadırlar.

Koruma yükümlülükleri ifa davasına konu olamazlar; yalnızca tazminat davasına konu olabilirler²¹³.

Koruma yükümlülüklerinin ortaya çıktığı ilk safha sözleşme öncesi görüşmelerdir²¹⁴. Taraflar, dürüstlük kuralı gereğince, gerekli bilgiyi diğer tarafa aktarmakla ve diğer tarafın can ve mal varlığını zarardan korumakla yükümlüdür²¹⁵.

Koruma yükümlülüğü sözleşmenin devamı sırasında da varlığını sürdürür. Sözleşmenin devamı sırasında koruma yükümlülüğü, iş sözleşmesinde kendini yoğun olarak gösteren özen, sadakat ve gözetme borçları olarak karşımıza çıkar. İş sözleşmesinin kişisel bağımlılık unsurunu içeren ve sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşme olması sözleşme taraflarının koruma yükümlülüğünü daha da önemli kılmaktadır.

İşverenin işçinin üzerindeki koruma yükümlülüğünü iş görme edimi ile açıklamak yeterli değildir. İş sözleşmesi kişisel bağımlılık unsuru içeren, güven ilişkisinin ve sosyal temasın yoğun olduğu bir sürekli borç ilişkisidir. İşçi, işverenin hukuki egemenlik alanı olan işyerinde işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktadır. Bu nedenle edimle bağlantılı tehlikelerin yanı sıra, edimle bağlantılı olmayan tehlikelere de açıktır. Çünkü işçi çalıştığı işte şahsi emeğini kullanırken şahıs varlığını oluşturan tüm unsurlarını da işverenin hukuki hâkimiyet alanı olan

²¹² Eren, **Borçlar Hukuku**, s.36vd.; Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku**, Genel Hükümler, Ankara, 2002, s.19, 20.

²¹³ Eren, **Borçlar Hukuku**, s.43; Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku**, s.19.

²¹⁴ Koruma yükümlülüğünün hukuki niteliği ve kaynağına ilişkin farklı görüşler için bkz. İbrahim Aydın, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004, s. 87-91.

²¹⁵ İlhan Ulsan, **Culpa in Contrahendo**, Ümit Doğanay'a Armağan 1982, s. 275-319.

işyeri organizasyonu içine sokmaktadır. Bu nedenle, işçinin şahsiyet hakları da dâhil olmak üzere işçi üzerinde ortaya çıkan koruma yükümlülüğünü sadece asli edim yükümlülüğü veya yan edim yükümlülüğüne dayandırmak yeterli olmayacaktır. İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü iş ilişkisinden doğan edim yükümlülüğünden bağımsız koruma yükümlülüğü ile açıklanmalıdır. İşyerinde gerçekleşen fakat işle ilgili olmayan kazaların da iş kazası sayılmasının ya da işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarının haklı fesih nedeni sayılmasının altında yatan neden de bu bağımsız koruma yükümlülüğüdür²¹⁶.

İşverenin koruma yükümlülüğü hukuki düzenlemelerde belirtilenle sınırlı olmayıp içeriği somut olayın özellikleri ve MK. m. 2 ye göre değerlendirilerek tespit edilmelidir²¹⁷. Düzenlemelere bakıldığında da işverenin koruma yükümlülüğünün sınırlarının hakkaniyet esas alınarak çizildiği görülmektedir²¹⁸.

Koruma yükümlülüğünün kapsamı hem menfi bir davranış olan zarar vermemeyi hem de müspet davranışlar olan işverenin işçiye doğru bilgi verme, aydınlatma, işçinin kişi ve mal varlığını zarardan korumak için gerekli özeni göstermeyi de içerir²¹⁹.

İşverenin işçiye karşı hukuki sorumluluğunun temelinde bu koruma yükümlülüğü yatar. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu da temelde bu yükümlülükten doğmaktadır. Diğer sözleşmelerden farklı olarak iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği iş sözleşmesinin taraflarına sadakat

²¹⁶ Aydınli, **Bağımsız Koruma**, s.84 vd.

²¹⁷ Sarper Süzek, **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İş Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996 s.18.

²¹⁸ Levent Akın “**Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları**”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12–13 Nisan 1996 Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, s.38.

²¹⁹ Aydınli, **Bağımsız koruma**, s. 108.

borcu yükler. Sadakat borcu işçi yönünden işverenin ve iş yeri çıkarlarının en iyi şekilde koruma²²⁰, işveren yönünden ise işçiyi gözetme borcu olarak karşımıza çıkar.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılığı nedeniyle ortaya çıkan zararlardan sorumluluğunun hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bu sorumluluğun hukuki niteliği konusundaki tartışmalar bu sorumluluğun kusur sorumluluğu mu kusursuz sorumluluk mu olduğu noktasında toplanmaktadır.

Kusur sorumluluğu görüşüne göre, İş Kanunu m. 77 işverenin hukuki sorumluluğunu düzenlememekte, genel hükümlerde farklı bir sorumluluk düzenlemesi getirmemektedir. Bu maddeye aykırı davranış bir tazmin borcu doğurmaktadır ancak maddede doğan zararın hangi esaslara göre tazmin edileceği düzenlenmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu m. 77'nin bir kusursuz sorumluluk getirdiği savunulamaz. Ayrıca işverenin hukuki sorumluluğu BK. m. 96 ve m. 332/1 hükümlerine dayanmaktadır ve bu hükümler de kusursuz sorumluluk halini içermemektedir. Genel hükümlerde işverenin hukuki sorumluluğunu düzenleyen bu hükümler bulunduğundan, gerçek bir kanun boşluğunun varlığından söz edilemez. Bu durumda ancak gerçek olmayan bir yasa boşluğu söz konusu olabilir. Ancak Süzek'e göre, kanun yapmak temelde hâkimin değil kanun koyucunun yetkisinde olduğundan, gerçek olmayan kanun boşluğu iddiasıyla hâkim tarafından hukuk yaratılması ancak mevcut düzenlemenin ihtiyaçlara cevap vermediği, tatmin edici olmadığı durumlarda savunulabilir. Kusur sorumluluğunun işçinin hukuki sorumluluğu konusunda ihtiyaçlara cevap vermediği söylenemeyeceği gibi, Anayasa ilke ve kuralları ile sosyal mevzuat hükümlerine de uygun düşmektedir. Diğer yandan sorumluluğun kusur esasına dayandırılması işvereni daha dikkatli

²²⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.17. Ekonomi, **a.g.e.**, s. 122-124. İşçinin sadakat borcu konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Kudret Ertaş, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara 1982; Tuncay, A. Can: “**İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü**”, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. 2, İstanbul 2001, s.1043; Fevzi Demir/Gönenç Demir, **İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması**, Kamu-iş C:11 S:1/2009. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf>,

davranmaya sevk eder²²¹. Zira Borçlar Kanunu'nun esasını kusur sorumluluğu teşkil eder ve kusursuz sorumluluk ancak özel ve objektif bir kural koyularak getirilebilir²²²

Kusursuz sorumluluk görüşüne göre ise, İş Kanunu'nun 77. maddesi işverenin zararı tazmin sorumluluğunu düzenlememekte, işverene zararı tazmin zorunluluğu yüklememektedir. O halde burada bir düzenleme boşluğu vardır. Ancak BK. 96'nın uygulanması iş kanununun işçinin korunması genel esasına aykırı olacağından, BK 96 uygulanamaz. Bu durumda boşluk hakkaniyete dayalı bir anlayış çerçevesinde işçi yararına doldurulmalıdır²²³.

Bazı yazarlara göre ise, işverenin gözetme borcu nedeniyle tazminat sorumluluğu konusunda kanun boşluğu bulunmamakta, BK. m. 332 bu sorumluluğu düzenlemektedir. Ancak işin niteliği, hayatın gereklilikleri ve anayasa ilkeleri doğrultusunda değerlendirildiğinde BK 332'de düzenlenen hakkaniyet ölçüsünün alınacak tedbirler bakımından değil hakkaniyet sorumluluğu olarak değerlendirilmesi gerekir.

Yargıtay ise, öncelikle yasal düzenlemelerde öngörülmuş ve yasal düzenlemelerde öngörülmemekle birlikte alınması gereken önlemlerin neler olduğunu, bu önlemlerin alınıp alınmadığını, alınmamışsa bu önlemlerin alınmamasının işçinin zararına etkili olup olmadığını araştırır. Bu araştırma sonucunda işveren kusurlu ise kusur sorumluluğu esaslarına göre kusurlu değilse tehlike ilkesine dayanan bir kusursuz sorumluluk olduğu esasına göre zararın işveren tarafından tazminine karar vermektedir²²⁴. Bu kararlarda da görülebileceği gibi,

²²¹ Süzek, **İş Güvenliği**, s. 227 vd.

²²² Tekinay, **a.g.e.**, s.91; Oğuzman, **a.g.e.**, s.337; Reisoğlu, **Hizmet akdi**, s.207; Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin, Ankara 2001, s. 97,98; Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1992, s. 79, 80.

²²³ Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s.972; Ulusan, **Gözetme Borcu**, s.124-125; İzveren, **a.g.e.** s. 169.

²²⁴ Yarg. 9. HD. 29.12.1982 T., 1981/ 11284 E. 1981/25204 K., Yarg. 21. HD, 22.05.2007 T., 2007/4504 E., 2007/8407 K.”...işverenin çalıştırdığı işçilerin toplam %30 kusurlarının yanı sıra %50 oranındaki aksi tesadüften de risk nazariyesi gereğince sorumlu olacağı açıktır. Aksi tesadüf nedeniyle işverenin sorumluluğu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutularak hakkaniyet ölçüsünde saptanmalıdır. Kötü tesadüfe verilen % 50 oran, her iki taraf için eşit paylaşılması ilk

Yargıtay işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu tehlike (risk) ilkesine dayanan bir kusursuz (objektif) sorumluluk olarak nitelendirmektedir. Mücbir sebep, zarar görenin ya da üçünü kişinin ağır kusuru bulunması durumunda işveren sorumlu tutulamayacaktır.

Bazı yazarlara göre, işçinin işverenin iş yerinde almakla yükümlü olduğu iş güvenliği önlemlerini almadığını ve iş kazası nedeniyle zarara uğradığını ispatlaması yeterlidir. İşveren sorumluluktan kurtulabilmek için BK 96/1 gereğince kusurlu olmadığını yani iş güvenliği önlemlerini aldığını veya bu önlemleri doğumunda kusurlu olmadığı nedenlerle alamadığını ya da iş güvenliği önlemlerinin alınmaması ile kaza ya da meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağının bulunmadığını ispatlamalıdır²²⁵. İşveren uygun illiyet bağını kesen durumlardan birini varlığını kanıtladığı takdirde sorumluluktan kurtulur. Bu durumlar, mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru ya da üçüncü kişinin ağır kusurudur. İşveren vekilinin ağır kusuru bulunması halinde de illiyet bağı kesilir. Ancak işverenin işveren vekilinin seçiminde yeterli özeni göstermemiş olması, yalnızca sorumluluktan kurtulmak için işveren vekili atamış olması, işveren vekiline gerekli yetkileri vermemiş olması halinde sorumluluktan kurtulamaz. Diğer yandan, işveren vekilinin kusurlu eyleminin hukuki sonuçlarından da BK. 100 gereği işveren vekili sorumludur.

Yargıtay'ın işverenin sorumluluğunu işverenin kusurlu olduğunda kusur sorumluluğu, işverenin kusuru bulunmadığında kusursuz sorumluluk esasına dayandırması doktrinde eleştirilmektedir. İşverenin sorumluluğunun hem kusur sorumluluğu esasına hem de kusursuz sorumluluk esasına dayandırıldığını savunmak mümkün değildir. Öte yandan, Yargıtay bu sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayandırdığı durumlarda da işverenin kusurlu olmaması halinde hakkaniyet gereği

bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir.” www.kazanci.com

²²⁵ Süzek, **İş güvenliği**, s. 238.

tazminattan indirim yapmakta ve bu durumda işverenin kusurunun araştırılması kusursuz sorumluluk esasının kabul edilmesi ile çelişmektedir²²⁶.

Kusurun varlığı objektif ölçüye göre, yani aynı durumdaki dikkatli makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzına göre belirlenmelidir. Failin kişisel bilgi ve nitelikleri bu değerlendirmede dikkate alınmayacaktır. Ancak kusurun objektifleştirilmesinde herkesten aynı davranış değil, aynı durumda bulunan herkesten aynı davranışı beklemek gerekir. Mesleğine, yaşına, eğitim düzeyine, teknik konulardaki uzmanlığına, mensup olduğu sosyal kategoriye göre gerekli özeni göstermek zorundadır. Bu farklı kategorilere uygun dürüst, dikkatli “model insan” ın ortaya koyacağı davranışı göstermemesi halinde işveren kusurlu sayılır. İş güvenliği önlemlerinin alınmasında başvurulması gereken ölçü soyut bir işveren modeli değil işyerinin tehlikelilik derecesine göre benzer işyerlerindeki işverenlerin göstermeleri gereken özendir. Ancak işverenin bilgisizliği, tecrübesizliği, mali güçsüzlüğü, işyerinde uzmanlık gereken makinelerin kullanılması işvereni sorumluluktan kurtarmaz. İşveren bilim, tecrübe ve tekniğin durumunu uzmanlardan yararlanarak izlemek ve işyerine uygulamakla yükümlüdür²²⁷. İşverenin önlem alma sorumluluğu, mevzuatta düzenlenmiş önlemlerin alınması ile sınırlı da değildir. Somut olayın koşulları içerisinde aynı koşullardaki makul bir işverenden mevzuatta yer alanların dışında bir önlemin alınması beklenebiliyorsa, işveren bu önlemi de almakla yükümlüdür. İşverenin gerekli önlemleri alması yeterli bulunmayıp işçileri uymaları gereken güvenlik önlemlerine ilişkin olarak eğitmek ve bu önlemlerin işyerine uygulanmasını sürekli olarak denetlemek ve izlemekle yükümlü tutulmuştur.

b. Kapsamı

İşveren iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmediği takdirde işçi İş Kanunu'nun 24. maddesine göre iş sözleşmesini feshedebileceği gibi ya da çalışmayı reddedebileceği gibi, sözleşmeye aykırılıktan doğan maddi ve manevi zararının

²²⁶ Süzek, **İş Güvenliği**, s. 226.

²²⁷ Süzek, **İş Güvenliği**, s. 245-246.

tazminini de talep edebilir. Sözleşmeye aykırılıktan doğan zararların kapsamı, tazmin şekli ve sorumluluğun ölçüsü BK. m. 96'da düzenlenmiştir. İşçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde fesih nedeniyle uğradığı zararların tazmin edilmesi ise İş Kanunu'nun 26/son maddesinde düzenlenmiştir. Ancak bu maddede tazminatın hesaplanması konusunda bir düzenleme olmadığından, bu hususlarda BK. 345 ve yine BK 96 uygulanabilecektir. Ayrıca, BK. m. 98/2'nin atfıyla haksız fiilden doğan sorumluluğa ilişkin hükümler kıyasen sözleşmeye aykırılık halinde de uygulanır. Bu nedenle işverenin iş sözleşmesine aykırılıktan doğan sorumluluğunun ölçüsünün, zararın tazmin şekli ve kapsamının belirlenmesinde BK. m. 41 vd.'nin de incelenmesi gerekecektir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi ile düzenlenmiştir. İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. Maddede işveren iş sözleşmesinin ve işin niteliğine göre, hakkaniyet kuralları gereği işçinin çalışma dolayısıyla maruz kalabileceği tehlikelere karşı, gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu madde ile, her somut olayda hâkime geniş bir takdir yetkisi tanınmış olmaktadır.

Buradaki tehlike teriminden işçinin iş yerinde çalışmasından kaynaklanan tüm tehlikeler anlaşılmalıdır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiyi koruma ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınma, işçinin çıkarlarının zedelenmemesi için kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirme borcunu da içerir. İşverenin hukuki sorumluluğu yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile sınırlı değildir. Aynı zamanda soğuk, nem, esinti, toz, yetersiz ışık gibi işçinin sağlığını tehlikeye sokacak faktörlerin ortadan

kaldırılması²²⁸, işçiye iş güvencesinin sağlanması, sigorta primlerini, gerektiğinde kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemesi gerekir. Bunların yanı sıra, 332. maddede açıkça ifade edilmemiş olsa da işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğine saygı gösterilmesi²²⁹, şeref ve haysiyetinin özel ve gizli hayat alanlarının (örneğin erkek ve kadınlar için ayrı giyinme alanlarının sağlanması), mallarının korunması (işçiye eşyalarını saklayabileceği kilitlenebilir dolaplar verilmesi) mesleki itibarının da korunması gerekmektedir²³⁰. Zira işçinin işi şahsen ifa borcu ve işverene bağımlı oluşu gibi iş münasebetinin özel şartları, işçinin değişik kişisel değerlerini işverenin hâkimiyet sahasına getirmesine yol açmaktadır. İşveren aralarındaki iş akdinden dolayı, işçinin kişisel değerlerinden yararlanmakta ve onlar üzerinde tasarrufta bulunmaktadır²³¹.

İşçi sosyal güvenlik kapsamında ise, iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararı kurumdan talep edebilir ve şartları oluşmuş ise kurum bu zararı karşılar. Ancak işçinin zarara uğramasında işveren ya da üçüncü kişi kusurlu ise kurum işçiye yaptığı ödemeler için kusuru oranında işverene ya da üçünü kişiye rücu eder. Ancak uygulamada kurum genellikle zarara uğrayan işçinin ya da hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamadığı gibi, işçinin ya da ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların manevi zararını karşılamamaktadır. Genel sorumluluk hukuku ilkelerine göre zararın zarar veren tarafından karşılanması esas olup, burada da genel sorumluluk ilkelerinden ayrılabilmek için sınırlandırıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, işveren işçinin SGK tarafından ödenen geçici ve sürekli işgöremezlik ödeneği ile karşılanmayan zararlarını karşılamakla yükümlüdür²³².

²²⁸ Kaplan, **a.g.e.**, s. 12.

²²⁹ Ufuk Aydın, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, 2002 Eskişehir; Emine Tuncay Kaplan, “**İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı**” Kamu-iş, C:7, S:2/2003 s. 137-153. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>

²³⁰ Kişilik haklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için Serap Helvacı, **Türk ve İsviçre Hukukunda Kişilik Haklarını Koruyucu Davalar**, 2001; İlhan Uluhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı, İstanbul 1990, s.20 vd.

²³¹ Kaplan, **a.g.m.**, s. 142.

²³² Süzek, **Destekten Yoksunluk**, s.20,21; Çenberci, **a.g.e.**, s.991.

Ayrıca kurum sadece iş kazası ya da meslek hastalığı halinde işçinin zararını karşılar. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazası ya da meslek hastalığı sayılmayan nedenlerle meydana gelen zararın tamamını işveren karşılamakla yükümlüdür²³³. İşveren tehlikelere karşı alınması gereken önlemleri bilmediğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz. Bu alandaki gelişmeleri kendisi takip edemiyorsa bir uzmanın bilgisine başvurmalıdır.

Teknik ilerlemenin durumu belirlenirken orta vasıftaki meslek erbabı tarafından bilinen, uygulama ve tekniğin genel olarak kabul ettiği kurallar ölçü olarak alınır. Hayati tehlikenin büyük olduğu işyerlerinde işveren masraflı olduğunu ileri sürerek teknik tecrübelerin gerekli kıldığı ve uygulama özelliğine sahip tedbirleri almaktan imtina edemez.²³⁴

Alınacak tedbirler işin ve işçinin niteliklerine göre de değişkenlik gösterir. Tecrübesiz işçiler tecrübeli olanlara oranla daha sıkı bir kontrole tabi tutulmalı, daha fazla bilgilendirilmelidir. Bazı işler önlenemeyecek tehlikeler içerir. Böyle durumlarda işçinin kendisinin dikkatli ve özenli davranması gerekir. İşveren işin gereği kendisinden beklenen tedbirleri almakla yükümlüdür. Kaplan'a göre, işveren hayat tecrübelerine göre herhangi bir ikaza gerek olmadan herkes tarafından bilinebilecek açık tehlikelere karşı önlem almakla yükümlü değildir²³⁵.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun yanı sıra, ikramiye, izin parası gibi hizmet ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen işçiyi korumaya yönelik sosyal nitelikli ödemeler ve iş sözleşmesinin haksız ya da geçersiz feshinden doğan tazminatlar ve diğer işçilik alacakları da işverenin hukuki sorumluluğu kapsamındadır²³⁶.

²³³ Süzek, **İş Güvenliği**, 1985, s. 195.

²³⁴ Kaplan, **a.g.e.** s. 42,43.

²³⁵ Kaplan, **a.g.e.** s. 44.

²³⁶ Kaplan, **a.g.e.**, s. 9.

Diğer yandan Borçlar Kanunu'nun 345. maddesinde “Muhik sebepler bir tarafın akde riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer'i menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olur.” denilerek iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin fesih nedeniyle doğan zararlarının tazminini talep edebileceği düzenlenmiştir. Burada hem maddi hem manevi tazminat kastedilmektedir²³⁷.

Türk Hukukunda işverenin hukuki sorumluluğu kapsamında işçiye ödenmesi gereken ücret ya da tazminatların ödenmemesi nedeniyle işçinin uğradığı zarar faiz ile tazmin edilmektedir. Hukuki sorumluluk kapsamındaki diğer bir kalem de iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle işçinin uğradığı zarar (bu kapsamda tedavi giderleri, ölüm gerçekleşmişse gömme giderleri, çalışma gücünün kaybından ve iktisadi geleceğin sarsılmasından doğan zararlar, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı)²³⁸dır.

3. İşverenin İşveren Vekiline Rücu Etmesi

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu nedenle işçi işçilik alacaklarını ya da uğradığı zararların tazminini doğrudan işveren vekilinden talep edemez. Yargıtay da, işçinin tazminat taleplerinde işveren vekilinin adam çalıştırmanın sorumluluğuna ilişkin BK. m. 55 gereğince işverenin bir kusuru olmasa da işveren vekilinin eylemlerinden sorumlu olduğuna karar vermektedir. “İşveren vekilinin işçiye karşı ceza dosyasında olayda 6/8 oranında kusurlu bulunan ve hakkında verilen mahkûmiyet kararı kesinleşen işyeri teknik sorumlusu Sami, davalı işverenin istihdam ettiği kişi olup, davalı işveren BK'nın 55. maddesine göre, istihdam ettiği Sami'nin %75 (6/8) oranındaki kusurundan sorumludur²³⁹. Esasen işverenin bir işçisinin diğer bir işçisine verdiği zarardan sorumluluğu BK. m. 100'de düzenlenen yardımcı kişinin fiillerinden

²³⁷ Aydınli, **Bağımsız**, s.226.

²³⁸ Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, On sekizinci Bası, Beta, İstanbul 2006, s. 189.

²³⁹ Yarg. 21. HD. 13.11.2007 T., 2007/17891 E. 2007/20495 K. www.kazanci.com

sorumluluğu hükmü kapsamına girer. Zira zarar gören işçi ile işveren arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmaktadır.

İşveren, işveren vekili ile aralarındaki iş sözleşmesine dayanarak kusuru oranında işveren vekiline rücu edebilir. Ancak işverenin işveren vekiline rücu edebilmesi için işveren vekilinin kusurlu olması gerekir.

İşveren vekilinin kusuru, alınması gereken bir iş sağlığı ve güvenliği önlemini almamak olabileceği gibi, bunun dışındaki iş mevzuatına aykırı davranmak da olabilir.

Ancak işveren vekilinin sorumluluğundan söz edebilmek için, işveren tarafından o konuda görevlendirilmiş ve kendisine bu görevi yerine getirebilmek için gerekli yetkilerin de verilmiş olması gerekir. Zira sorumluluk ancak yetkiyle birlikte var olabilir²⁴⁰.

Bunun yanı sıra işveren vekili söz konusu görevi yerine getirebilecek bilgi ve ehliyete sahip olmalıdır. Aksi takdirde, işveren vekilini gerekli dikkat ve özenle seçmeyen işverenin sorumluluğu devam edecektir.

Tüm bu kıstaslardan da anlaşılabilceği gibi, önemli olan işveren vekilinin gerçek anlamda işin, işyerinin ya da işletmenin yönetiminde görev alıp almadığıdır. İşveren sorumluluğu üzerinden atabilmek için şekli olarak işçilerden birine işveren sıfatı vermiş ise, işveren vekilinin esasen sorumlu olmadığı bir konuda kusurlu sayılması söz konusu olamaz.

İşverenin işveren vekiline rücu hakkı aralarındaki sözleşme ilişkisine dayanır. Bu sözleşmenin konusu işverenin işveren vekiline devredilen görev ve sorumluluklarıdır. Bu görev ve sorumlulukları yerine getirmeyen işveren vekili işverene karşı bu sözleşme gereğince sorumludur. İşveren vekili, yetkilendirdiği

²⁴⁰ Bıyıklı, **a.g.e.**, s.239.

çerçevede işçiye karşı görev ve sorumluluklarını da yerine getirmediği takdirde, işveren ile arasındaki sözleşmeyi ihlal etmiş olacaktır.

Sözleşmeden doğan sorumlulukta, kusursuzluğunu ispat yükü borçludur. Bu nedenle işverenle işveren vekili arasındaki bir rücu davasında borçlu işveren vekilinin kusursuzluğunu ispatlaması gerekecektir. Bu kapsamda işveren vekili gerçekte işveren vekili olmadığını, kendisine görev ve/veya yetki verilmediğini, ilgili konuda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. İşveren vekilinin görev ve sorumlulukları iç düzenlemelerle yazılı olarak belirlenmiş olabilir. Ancak özellikle küçük işyerlerinde işveren vekiline yetki devri sözlü olarak yapılır. İşveren vekilini ve görev, sorumluluk ve yetkilerinin sınırlarını belirleme yükümlülüğü işverende olduğundan, bunların belirlenmemiş olması işverenin sorumluluğundadır. Bu durumda işveren vekilinin kusurundan ve dolayısıyla sorumluluğundan söz edilemez.

Bazı işveren vekillerinin görev ve sorumlulukları mevzuatta düzenlenmiştir. Halen yürürlükte olan Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde yapı işlerinin fenni yeterliliği bulunan kişilerin gözetimi altında yapılması öngörülmüş ve yapı işlerinin yapılması sırasında alınması gereken tedbirler düzenlenmiştir. Aynı şekilde Maden Kanunu'nun 31. maddesinde 10.6.2010 tarih 5995 sayılı kanunla değişiklik yapılarak yeraltı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler ile en az on beş işçi çalıştıran açık işletmelere teknik nezaretçi olarak asgari bir maden mühendisini daimi olarak istihdam etme zorunluluğu getirilmiş ve bunların görev, yetki ve sorumluluklarının yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu yönetmelik henüz çıkartılmamıştır.

Maden Kanunu'nun 10. maddesi ile atandığı ruhsat sahasındaki faaliyetleri düzenli bir şekilde denetleyerek tespit ve önerilerini teknik nezaretçi defterine kaydetmesi zorunlu tutulmuştur. Teknik nezaretçi defterini, teknik nezaretçi ile ruhsat sahibi veya vekili imzalar. Defterin ibraz edilmemesi veya düzenli tutulmaması halinde, ruhsat sahibine on yıl süreli işletme ruhsatları için belirlenen yıllık işletme ruhsat harcı tutarında idari para cezası uygulanır. Aynı şekilde Yapı

İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nü yapı iş defteri tutulması ve yetkililerin tavsiyelerini bu deftere yazması zorunlu tutulmuştur.

Bu şekilde defterlerin tutulması, işveren vekilinin kusursuzluğunu ispatlaması açısından kolaylık sağlayacaktır. Kanımızca işveren vekilinin görev ve sorumluluklarının ve yetkilerinin kapsamının işveren tarafından açıkça belirlenmemesi ve bir rücu davasında ortaya konulamaması halinde işveren vekilinin sorumluluğundan söz edilmemelidir.

B. İŞVEREN VEKİLİNİN CEZAI SORUMLULUĞU

İş mevzuatında öngörülmuş bulunan emredici kurallar idari ve cezai yaptırımlarla desteklenmiştir. Çalışma yaşamını düzenleyen kurallara aykırılık halinde uygulanacak cezai yaptırımları inceleyen hukuk dalına “sosyal ceza hukuku” denir²⁴¹. 3.11.1988 tarihli 3493 sayılı ve 24.04.2003 tarihli 4854 sayılı Bazı Kanunlardaki Cezaların İdari Para Cezasına Dönüştürülmesine Dair Kanunlar ve 4857 sayılı İş Kanunu ile bireysel iş kanunlarındaki cezai yaptırımlar idari para cezasına çevrilmiştir. Bu idari yaptırımlar idari para cezası, işin durması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonması şeklindedir²⁴². Ancak Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda halen cezai yaptırımlar bulunmaktadır.

Bireysel ve toplu iş mevzuatının yanı sıra, işveren vekilinin suç teşkil eden eylemlerinde Türk Ceza Kanunu da uygulama alanı bulacaktır.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır. Bu hükümler işveren vekilinin aynen işveren gibi sorumlu olması özellikle cezai hükümler yönünden sonuç doğurmaktadır. Cezaların kişiselliği ilkesi gereğince, işveren de

²⁴¹ Hasan Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku**, Ankara 1983, s. 19,20; Duygun Yarsuvat, **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul 1978, s.10 vd.

²⁴² Süzek, **İş Hukuku**, s.110.

işveren vekili de kendi suç teşkil eden eylemlerinden sorumlu olacaktır. Ceza sorumluluğunun kişiselliği ilkesi Anayasa'nın 38. maddesinde kabul edilmiştir.

Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesine göre, “Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.” Bu maddenin 2. fıkrasında ise tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamayacağı düzenlenmiştir. Bu hükümler gereğince, işveren vekilinin eylemlerinden tüzel kişi işveren değil işveren vekili sorumlu olacaktır. Zira ceza hukukunun suç failinde aradığı, yapılan iradi hareketi anlama ve isteme yeteneğidir ki, bu yetenek ancak insanda bulunur. Tüzel kişinin ceza hukukunun aradığı anlamda bir iradesi yoktur²⁴³. Ayrıca temel amacı iyileştirme olan cezanın, ceza uygulandığının farkında bile olmayan bir hukuksal varlığa uygulanmasının bir anlamı da olmayacaktır. Diğer yandan tüzel kişilerin cezai sorumluluğu kabul edilecek olursa konusu suç teşkil eden kararı alan üyeler ile bu uygulamadan hiç haberi olmayan veya bu uygulamaya muhalif olan üye ve ortakların cezalandırılması sonucu ortaya çıkar. Bir gerçek kişi tarafından lehine suç işlenen 3. bir şahıs nasıl cezalandırılmıyorsa veya gerçek kişiyi temsil eden ya da onun adına irade açıklamasında bulunan bir gerçek kişinin eyleminden temsil edilen nasıl cezaen sorumlu tutulamıyorsa²⁴⁴, aynı şekilde gerçek kişilerin tüzel kişi nam ve hesabına hareket ederek suç işlemleri durumunda tüzel kişinin cezalandırılmaması gerekir.

1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 8. maddesine göre ise, “Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir.” Maddenin ikinci fıkrasında ise, temsilci sıfatıyla hareket eden kişinin bu sıfatla bağlantılı olarak işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı temsil edilen gerçek kişi hakkında da ve gerçek kişiye ait bir işte çalışan kişinin bu faaliyeti çerçevesinde işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı iş sahibi kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabileceği düzenlenmiştir.

²⁴³ Yarsuvat, **a.g.e.**, s. 11

²⁴⁴ Kangal, s.144.

Kabahatler Kanunu'nun 8. maddesinin madde gerekçesinde, idari para cezasının niteliği ve amacının adli cezadan farklılığı dolayısıyla, bir tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde işlenen kabahat nedeniyle bu tüzel kişiye de idari para cezası verilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca gerekçede tüzel kişi hakkında idari yaptırım uygulanabilmesinin organ veya temsilci sıfatıyla tüzel kişi adına hareket eden ya da tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde istihdam edilen kişi hakkında da idari yaptırım kararı uygulanabilmesine engel teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. İdari yaptırım kararının uygulanmasıyla güdülen amacın gerçekleşebilmesi ancak uygulandığı kişi üzerinde etkili olabilmesiyle mümkün olur. Bu nedenle tüzel kişi ile temsilci arasında bir müteselsil sorumluluk ilişkisi düzenlenmemiştir²⁴⁵.

Kabahatler Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasında söz edilen “organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişi” ifadesinin işveren vekilini de içerdiği açıktır. İşveren vekilinin işlediği kabahatten dolayı işveren hakkında da idari yaptırım uygulanabilecektir.

Bu düzenleme cezai sorumluluğun kişiselliği açısından tartışılabilir. Tüzel kişilere de cezai yaptırım uygulanabileceği yönündeki görüşe göre ise, tüzel kişilerin, kendilerini oluşturan gerçek kişilerin iradelerinin üzerinde ve dışında kendilerine özgü bağımsız ve kollektif bir iradeleri vardır. Tüzel kişinin iradesi üyelerin çoğunluğunun görüşme ve tartışmalardan doğan iradesidir. Ayrıca, cezanın bir işlevi ıslah etme iyileştirme iken diğer bir işlevi de önleme ve caydırma olduğundan, haklara ve bir malvarlığına sahip olan tüzel kişi, bu hakları kısıtlayan veya ortadan kaldıran ya da malvarlığına yönelik yaptırımlara da konu olabilmelidir. İdari ceza yaptırımları öncelikle, kişilere idare karşısındaki borç ve yükümlülüklerini yerine getirmelerini hatırlatmayı ve böylece idari düzeni sağlamayı hedeflemektedirler. Bu yaptırımlar, cezalandırmak amacını taşımaktan ziyade, idari ihlalin kamu düzeninde yol açtığı eksikliği gidermek amacındadır Avrupa Birliği başta olmak üzere, dünyada

²⁴⁵ Ali Karagülmez, **Suç Olmaktan Çıkarma, İdari Para Cezaları, Açıklamalı Kabahatler Kanunu**, Seçkin, Ankara 2005, s. 231-232.

yeni eğilim sırf para cezası gerektiren bazı suçlarda tüzel kişilerin sorumluluğunun kabulü yönündedir²⁴⁶.

Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce de işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu İş Kanunu'nun 2. maddesinin “Bu Kanun'da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.” ifadesine ve iş mevzuatında idari para cezalarını düzenleyen hükümlerde işveren vekilinin de bu cezalardan sorumlu olduğuna ilişkin hükümler işveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu ile ilgili yol gösterici nitelikteydi. Ancak idari para cezasından işveren ya da işveren vekilinden hangisinin sorumlu olacağı, tüzel kişi işverenlerin idari para cezalarından sorumlu olup olmayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktaydı.

Yargıtay Ceza Dairelerinin çeşitli kararlarında²⁴⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bölge Müdürlüklerinin tüzel kişi işveren hakkında da idari para cezası uyguladıklarını ve ilgili ceza dairesinin bu hususu inceleme konusu yapmadığını görmekteyiz.

Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1 Haziran 2005 tarihinden sonra da bu durum değişmemiştir²⁴⁸.

1. İşveren Vekilinin İdari Para Cezalarından Sorumluluğu

Bireysel iş mevzuatındaki cezai yaptırımlar, 3.11.1988 tarihli 3493 sayılı ve 24.04.2003 tarihli 4854 sayılı Bazı Kanunlardaki Cezaların İdari Para Cezasına Dönüştürülmesine Dair Kanunlar ve 4857 sayılı İş Kanunu ile para cezasına çevrilmiştir. Bu idari yaptırımlar idari para cezası, işin durması işyerinin kapatılması,

²⁴⁶ Kayıhan İçel, Yaptırım Teorisi, s. 15-16.

²⁴⁷ Yarg. 9. CD. 07.11.1990 T., 1990/2981E., 1990/3688 K.; Yarg. 9. CD. 20.05.1993 T., 1993/1579E., 1993/2449 K. www.kazanci.com

²⁴⁸ Yarg. 7. CD. 06.02.2008 T., 2007/13069 E., 2008/753 K.; Yarg. 9. CD. 17.07.2008 T., 2007/6748 E., 2008/9130 K. www.kazanci.com

işçilerin çalışmaktan alıkonması şeklindedir²⁴⁹. Nitelikleri itibariyle bunlardan sadece idari para cezaları işveren vekiline uygulanabilir.

İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır. İşveren vekilinin aynen işveren gibi sorumlu olması idari ve cezai hükümler yönünden hukuki sonuç doğurmaktadır. İş ve işçi bulmaya aracılık kurallarına aykırılık dışındaki, İş Kanunu'ndan doğan tüm para cezaları "işveren veya işveren vekili" ne uygulanacak şekilde düzenlenmiştir.

a. Uygulanacak Hükümler

İşveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğunun tespitinde öncelikle işveren vekilinin idari para cezaları açısından hangi hükümlere tabi olduğu belirlenmeli ve bu sorumluluğun ve sınırlarının mevzuatta düzenlenip düzenlenmediği tespit edilmelidir.

1 Haziran 2005 tarihine kadar idari para cezaları hakkında genel bir düzenleme bulunmamaktaydı. İş Hukuku bakımından da durum böyleydi. İş mevzuatında idari para cezaları bireysel ve toplu iş kanunlarında ve sosyal güvenlikle ilgili kanunlarda dağınık olarak düzenlenmişti. İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar ise İş Kanunu'nun 108. maddesi ile düzenlenmişti. Maddeye göre; "İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının, 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edileceği ve bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebileceği düzenlenmişti²⁵⁰.

²⁴⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.110.

²⁵⁰ 4857 sayılı İş Kanununda öngörülmüş olan idari para cezaları ve cezalara itiraz hakkında ayrıntılı bilgi için Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, "**4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Ortak Özellikleri**" Kamu-İş C:7, S:3/2004. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7312.pdf>,

1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesi ile bu kanunun genel hükümlerinin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda idari para cezalarına itirazın idare mahkemelerine yapılacağı düzenlenmiş olmasına karşılık Kabahatler Kanunu'nun genel kısmında idari para cezalarına ilişkin kararlara karşı tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabileceği düzenlenmiştir. Bu durumda, iş mevzuatında düzenlenen idari para cezalarına karşı itirazın idare mahkemesine yapılacağına ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmadığından, uygulamada Kabahatler Kanunu'nun mu yoksa iş mevzuatının mı uygulanacağı konusunda tereddütler oluşmuştur. Bu tereddütler Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 28.12.2005 tarih ve 26037 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 21.11.2005 tarih ve 2005/77 E. 2005/103 K. Sayılı kararı ile giderilmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih olan 1 Haziran 2005 tarihinden itibaren itiraz merciinin adli yargı mercii olduğuna karar vermiştir. Ancak bu kararın ardından, Anayasa Mahkemesinin 01.03.2006 tarih ve 2006/108 E. 2006/35 K. Sayılı kararı ile Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesi iptal edilmiştir. Bunun üzerine 19.12.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5560 sayılı Kanun'un 31 maddesi ile Kabahatler Kanunu'nun idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde²⁵¹, diğer genel hükümlerinin ise, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanacağı düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra benzer bir süreç işlemiştir.

²⁵¹ 08.02.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5728 sayılı Kanun ile , 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki idari para cezaları ile ilgili olarak idare mahkemelerini görevli kılan 108. maddenin 2. fıkrasını yürürlükten kaldırmış olup, Bu düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yollarını düzenleyen özel bir hüküm kalmadığından, Kabahatler Kanunu'nun 27 ila 31. maddeleri uyarınca kabahatlere ilişkin genel kanun yolları devreye girecektir. Buna göre, idari yaptırımlara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine, sulh ceza mahkemesinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvurulacaktır. Böylece, İş Kanunu'ndaki idari para cezaları 08.02.2008 tarihinden itibaren yeniden adli yargının görev alanına girmiş bulunmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın değişik 140. maddesi gereğince uygulanan idari para cezalarına karşı itiraz yetkili sulh ceza mahkemelerine yapılmakta iken Anayasa Mahkemesi 08.10.2002 tarih ve E.2001/225, K.2002/88 sayılı kararı ile "Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren (7) gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabilirler" cümlesinin iptaline karar vermiştir. 506 sayılı Yasa'da köklü değişiklikler getiren 4958 sayılı Yasa'nın 51. maddesi ile, Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı ile oluşan boşluğu doldurmak amacıyla karara uyularak "Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altmış gün içinde idare mahkemesine başvurabilirler" hükmü getirilmiş, böylelikle idari para cezalarına karşı yetkili idare mahkemesine itiraz edileceği öngörülmüştür.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 31.03.2005 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe giren Kabahatler Kanunu'nda bu Kanun'un genel hükümleri diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı ve itirazların sulh ceza mahkemesine yapılacağı düzenlenmiştir. Ancak Uyuşmazlık Mahkemesi 21.11.2005 tarih ve E.2005/84 ve K. 2005/105 sayılı kararı ile sosyal güvenlik mevzuatına dayanan idari para cezasına karşı yapılacak itiraza sulh ceza mahkemesinin bakmakla görevli olduğuna karar verilmiştir. Daha sonra 5454 sayılı T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ek Ödeme Yapılması ile Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan Aylık veya Gelir Almakta Olanlara Ödenen Gelir ve Aylıklarda 2006 Yılında Yapılacak Artışlar ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 5. maddesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 140/4. maddesi değiştirilerek "İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ edilmekle tahakkuk eder ve tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabilirler" biçimini almıştır.

Anayasa Mahkemesi, 01.03.2006 tarih ve E. 2005/108 ve K.2006/35 sayılı kararı ile, Kabahatler Yasası'nın "Genel Kanun niteliği" başlıklı "Bu Kanun'un genel

hükümleri diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanır" hükmünü içeren 3. maddesini Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir.

Daha sonra Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesi 06.12.2006 tarih ve 5560 sayılı Yasa'nın 31. maddesi ile değiştirilerek "Bu Kanun'un; İdari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, uygulanır" biçimini almıştır. Bu düzenleme ile Anayasa Mahkemesi kararına uyumlaştırma yapılmıştır.

Ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 08.02.2006 tarih ve 5454 sayılı Yasa'nın 5. maddesiyle değiştirilen 140. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan "Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabilirler" biçimindeki üçüncü tümcesi Anayasa Mahkemesi'nin 04.10.2006 tarih ve E. 2006/75 K.2006/99 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Bunun ardından Sosyal Sigortalar Yasası'nın 09.05.2007 tarih ve 5655 sayılı Yasa'nın 2. maddesiyle "Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler." biçiminde değiştirilerek Anayasa Mahkemesi kararına uygun hale getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun 2008 yılında yürürlüğe girdiğinde, 102. maddesi gereğince Kurumca itirazı reddedilenlerin, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabileceklerini düzenlemiştir. Ancak 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı kanunun 60. maddesi ile 5510 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile Kurumca itirazı reddedilenlerin, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilecekleri belirtilmiştir. Kabahatler Kanunu da, kanun yoluna ilişkin olarak başka bir kanunda hüküm bulunduğu takdirde o kanunun uygulanacağı düzenlendiğinden, son durumda sosyal güvenlik mevzuatından doğan idari para cezaları bakımından itiraz mercii idare mahkemesidir.

5510 sayılı Kanun'da, idari para cezaları hakkında, kanun yolları dışında, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Kabahatler Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmüştür.

Kabahatler Kanunu'nun 2. maddesinde kabahat kanunun karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında işveren vekiline idari yaptırım uygulanmasını düzenleyen hükümler de kabahattir. Kabahatler Kanunu'nun, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri dışındaki genel hükümleri iş mevzuatında düzenlenen idari para cezalarına da uygulanacaktır²⁵².

Kabahatler Kanunu'nda da işveren vekilinin sorumluluğunu düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır.

b. Sorumluluğun Koşulları

İş ve işçi bulmaya aracılık kurallarına aykırılık dışındaki, İş Kanunu'ndan doğan tüm para cezalarının "işveren veya işveren vekili" ne uygulanacak şekilde düzenlenmiş olması, işveren vekilinin koşulsuz olarak her durumda idari para cezalarından sorumlu olacağı anlamına gelmez. İşveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğu ile ilgili en önemli sorun, işveren vekilinin hangi durumlarda idari para cezasından sorumlu olacağı ve bu cezadan doğrudan sorumlu olup olmayacağıdır.

i. İdari Para Cezasının İşveren Vekilinin Görev ve Yetki Alanı İçindeki Bir Hususa İlişkin Olması

İşveren vekilinin iş mevzuatında öngörülmüş olan idari para cezalarından sorumlu tutulabilmesi için öncelikle o konunun kendi görev alanı içinde olması gerekir. Bunun yanı sıra, işveren vekiline bu sorumluluğunu yerine getirebilmesini

²⁵² Yarg. 9. CD 17.7.2008 T., 2007/6748 E. 2008/9130 K. www.kazanci.com

sağlayacak yetkilerin de verilmesi, işveren vekilinin gerekli otoriteye sahip kılınması gereklidir²⁵³. Yukarıda bir işyerinde birden fazla işveren vekilinin bulunabileceğini belirtmiştik. Bu durum işveren vekillerinin tümünün kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluğu yüklenmiş olacakları şeklinde yorumlanamaz. Örneğin iş güvenliğinden sorumlu olan iş güvenliği şefi ücretlerin ödenmemesinden sorumlu tutulamaz. İşveren vekilinin sorumluluğu, işveren adına yönetim hakkında sahip bulunduğu görev ve yetki alanına giren konularla sınırlıdır²⁵⁴.

ii. İşveren Vekilinin Yeterli Bilgi ve Ehliyet Sahip Olması

Yetki ve sorumluluklarını işveren vekiline devrettiği her durumda işveren vekilinin sorumluluğu doğmaz. İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için vekilin kendisine verilen görevi yürütebilecek bir kişi olması, görevin gerektirdiği ehliyet ve bilgiye sahip olması gereklidir.

İşveren vekiline gerekli yetki sağlanmamış, işveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, işveren sadece sosyal ceza ve idari para cezası sorumluluğundan kurtulmak için bazı kimseleri görünüşte işveren vekili olarak tayin etmiş ise, işveren vekili sorumlu olmaz²⁵⁵.

Ancak yukarıda belirtilen niteliklere sahip bir işveren vekilinin tayin edilmesi de işvereni her zaman sorumluluktan kurtarmaya yetmemektedir. İş mevzuatına aykırı eylem ya da işlemin meydana gelmesinde işverenin de bir kusuru varsa, işveren bu konuda kendisine düşen görevi yerine getirmemiş ise, işveren vekili değil yine işveren sorumludur. Örneğin, işveren vekilinin uyarılarına rağmen gerekli

²⁵³ Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 20,21; Murteza Aydemir, **İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002, s. 42.

²⁵⁴ Ekonomi, **a.g.e.**, s. 55; Aydemir, **İdari Para Cezaları**, s. 42.; Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 76,77; Engin, **İşveren**, s.130.

²⁵⁵ Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 77.

güvenlik önlemini almayan işveren, bu nedenle meydana gelen iş kazasından sorumlu olur²⁵⁶.

İşveren vekilinin iş mevzuatına aykırı davranışa işveren tarafından zorlanmış ya da işverenin emir ve talimatları çerçevesinde böyle bir davranışı gerçekleştirmiş olması ise işveren vekilini sorumluluktan kurtarmaz. Ancak bu cezanın ödenmesinden veya para cezası işveren vekili tarafından ödenmiş ise bu miktarın işveren vekiline iadesinden işveren sorumludur²⁵⁷.

Yukarıda açıklanan şartların gerçekleşip gerçekleşmediği her somut olayın koşullarına göre ayrı ayrı değerlendirilmeli, idari ya da sosyal ceza kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğu ve bu kişiyi kusurlu olup olmadığı belirlenmelidir²⁵⁸.

İşveren vekilinin iş sözleşmesi yasalara aykırı talimata uymaması nedeniyle feshedilirse, bu fesih duruma göre, hakkın kötüye kullanılması, geçersiz ya da haksız fesih sayılabilecektir²⁵⁹.

2. İşveren Vekilinin Hapis ve Adli Para Cezalarından Sorumluluğu

İşveren vekilinin suç teşkil eden eylemlerinde Türk Ceza Kanunu da uygulama alanı bulacaktır. İşveren vekilinin bu görevi nedeniyle cezai sorumluluğunun doğabileceği haller iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle ölüm ve yaralanma ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarıdır.

Bazı ülkelerde failin belirli bir meslek veya işi yaparken bazı suçları işlemiş olması ağırlaştırıcı neden sayılmıştır. Çünkü bir meslek veya sanattı icra eden kişiye karşı toplumda güven duyulmakta, yapılan işin gereken özen gösterilerek icra

²⁵⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.171; Yargıtay 9. CD. 9.6.1981 T., 1981/2085 E. 1981/2251 K. www.kazanci.com

²⁵⁷ Uçum, **Yeni İş Kanunu**, s. 21. Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 80

²⁵⁸ Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 80

²⁵⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.171

edileceği konusunda bir kanaate sahip olunmaktadır. Örneğin, İtalyan Ceza Kanunu'nun 589. maddesinin 2.fikrasına göre “fiil karayolları trafiğini düzenleyen veya iş kazalarını önlemek maksadıyla konulan kuralların ihlali suretiyle işlenmişse” ceza artırılmakta, böylece belirli bir iş veya meslek icra edenler daha ağır bir şekilde cezalandırılmaktadır²⁶⁰. Türk Hukuku'nda ise suçun belirli bir meslek ya da sanatı icra ederken yapılması ağırlaştırıcı neden olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle işveren vekilinin işini yaparken aşağıda açıkladığımız suçlardan birini işlemiş olması başlı başına bir ağırlaştırıcı neden değildir. Ancak TCK. m.22/3'te düzenlenen bilinçli taksir hallerinde cezanın artırılacağı öngörülmüştür.

Suçlu oluşturan icrai veya ihmali hareket işveren vekili tarafından ortaya konmuş ise, işveren vekili kendi kusur ve davranışı nedeniyle cezalandırılacaktır. Esasen işyerinde iş kazaları sadece işveren ya da işveren vekilinin kusurlu davranışı sonucu ortaya çıkmaz. Sosyal ceza hukukunda genel ceza hukukundan farklı olarak sorumlu kişinin saptanması çoğu zaman adli bir araştırma gerektirir. Çünkü bu hukuk dalında sorumlu kişi ile maddi hareketi gerçekleştiren farklı kişiler olması ihtimali bulunmaktadır.

Özellikle emir ve nizamlara aykırılık halinde taksirin bulunmadığı sonucuna varabilmek için, bunlara tamamıyla uygun bir şekilde hareket etmiş olunduğunun sabit olması gerekir. İşçilerin bazı davranışları da kaza ya da hastalığın meydana gelmesine yol açmış olabilir. Gerçekten, işveren iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili bütün kanun ve diğer mevzuat hükümlerini yerine getirmiş ve bunlara riayet edilmesi hususunda gereken yazılı ve sözlü emirleri vermişse ve yine de bu hükümlere aykırı hareket edilmek suretiyle bir iş kazası meydana gelmişse, belirtilen hükümlere aykırı hareket eden kimse artık işveren ya da işveren vekili olmayıp, kendisine verilen emir ve talimatı dinlememiş olan işçi olacaktır²⁶¹. Bu hallerde, suçun maddi unsurunun işçinin davranışları sonucunda mı yoksa onun dikkatsiz davranışını engellemeyen,

²⁶⁰ Sair Erman/Çetin Özek, **Ceza Hukuk Özel Bölüm, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, İstanbul 1994, s.82; Nur Centel/ Hamide Zafer/ Özlem Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt:1, Beta, İstanbul 2007 s.105.

²⁶¹ Erman/ Özek, **a.g.e.**, s.137.

gerekli denetimi yapmayan işveren ya da işveren vekilinin ihmali sonucunda mı oluştuğunun saptanması gerekir²⁶².

Sosyal ceza hukukunda işçilerin işledikleri bazı suçlardan işveren ya da işveren vekili sorumlu tutulabilmektedir. Bu durumda işveren ya da işveren vekilinin cezai sorumluluğu öğretide suça katılma kuramı, yasal gözetim borcunu yerine getirmeme kuramı, manevi fail kuramı ya da sorumluluğu risk yaratma esasına dayandıran kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır²⁶³.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, sayılan kuramlar arasında en doyurucu olanı, işveren ya da işveren vekilinin sorumluluğunu gözetim ve denetim görevinin yerine getirilmemesine bağlayan kuramdır. İşveren ya da işveren vekili sahip olduğu yönetim hakkını kullanırken, iş mevzuatına ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve uyulmasını sağlamak zorundadır. Bu düzenlemelere uyulmasını sağlamak amacıyla işveren ve işveren vekiline disiplin cezası vermeden iş sözleşmesinin feshine kadar pek çok yetki verilmiştir. Bu yetkilerle donatılmış işveren ya da işveren vekili iş güvenliği önlemlerine uyulmasını sağlama ve bu amaçla gerekli gözetim ve denetimi yapmakla yükümlüdür. Maddi hareketin işçi tarafından yapılmış olması, bunu önlemek için gerekli hak ve yetkilerle donatılmış olan işveren ya da işveren vekilinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz²⁶⁴.

O halde, işveren vekilinin cezai sorumluluğunun belirlenmesinde ceza kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğunun saptanması ve bu kişinin kurala uyulmamasında kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekir²⁶⁵.

²⁶² Süzek, **İş Güvenliği**, s. 322.

²⁶³ Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 252 vd.

²⁶⁴ Süzek, **İş güvenliği**, s. 323; Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 245, 246.

²⁶⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.155; Bıyıklı, **a.g.e.**, s, 246.

a. Taksirli Öldürme ve Yaralama

İşveren vekilinin gerekli önlemleri almamış olması nedeniyle iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işçi ölmüş ya da yaralanmış ise işveren vekili TCK m. 85²⁶⁶ ve m. 89²⁶⁷ gereğince sorumlu olacaktır.

²⁶⁶ **MADDE 85** - (1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, (Değişik ibare: 5328 - 31.3.2005 / m.3) "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 fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi (Değişik ibare: 5328 - 31.3.2005 / m.3) "iki yıldan" on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

²⁶⁷ **MADDE 89** - (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.

(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.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(5) Bilinçli taksir hali hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır. (**Değişik 5. fıkra: 5560 - 6.12.2006 / m.5**) (5) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikayet aranmaz.

i. Maddi Unsur

Bu suçların maddi unsuru taksirle bir insanın ölümüne ya da yaralanmasına neden olmaktır. Bu nedenle öncelikle taksirin ne anlama geldiği açıklanmalıdır.

TCK. da taksir²⁶⁸ “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmıştır. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır²⁶⁹. Yaşamın her alanında olduğu gibi iş hayatında da insan davranışları ve iş yeri ortamı sonsuz tehlikeli durumlar yaratabileceğinden bunları önlemeye ya da kabul edilebilir sınırlar içinde tutmaya yönelik bazı kurallar oluşturulmuştur²⁷⁰. İşveren ve işveren vekilleri de işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdürler. Konumuz bakımından taksir iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir. Fail, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarını uyararak önleyebileceği iş kazasının kendisinin bu kurallara uymaması nedeniyle gerçekleşmesinden sorumlu olur.²⁷¹

Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık ferdi veya sosyal bir faaliyeti düzene sokmak amacıyla konulmuş her türlü hukuki veya mesleki kurala ya da yetkili merciler tarafından verilmiş emir ve talimatlara aykırılıktan kaynaklanabilir²⁷². Bunlar iş güvenliği mevzuatı ile belirlenen yazılı kurallar olabileceği gibi, tecrübeden

²⁶⁸ Bıyıklı, **a.g.e.** 156 vd.

²⁶⁹ Nevzat Toroslu, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Ankara 2009, s.193 vd.; Centel/ Zafer/ Çakmak, **a.g.e.** s.92; Bahri Öztürk/Mustafa R. Erdem, **Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler**, 5.Bası, Ankara 2007, s. 314

²⁷⁰ Toroslu,**a.g.e.**, s.199; Süzek, **İş Hukuku**, s.15.

²⁷¹ Levent Akın, **İş sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**, TİSK Akademi 2008/1, s. 214.

²⁷² Mehmet Emin Artuk/Ahmet Gökçen/ Caner Yenidünya, **TCK. Şerhi, Genel Hükümler Madde 1-36**, Ankara 2009, s.603.

kaynaklanan dikkatli ve özenli olmaya ilişkin yazılı olmayan sosyal kurallar da olabilir²⁷³. Failin meydana gelen sonuçtan sorumlu tutulabilmesi için sonuca dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir davranışı ile sebebiyet vermiş olması gerekir.

Taksirli suç icrai hareketle gerçekleştirilebileceği gibi ihmali bir hareket ile de gerçekleştirilebilir. İşverenler ve işveren vekilleri bakımından taksirli hareket genellikle ihmali bir davranışla gerçekleştirilmektedir. İşveren ya da işveren vekili işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstermeyerek alınması gereken önlemi almamakta ve bu şekilde ölüm ya da yaralanmaya neden olmaktadır.

Taksirden söz edebilmek için istenmeyen sonucun mutlaka gerçekleşmiş olması gerekir. Sonuç gerçekleşmemişse fail davranışından dolayı sorumlu tutulamayacaktır. Bu da bizi taksirli suçlara teşebbüsün mümkün olmadığı sonucuna götürür. Taksirli suçların tamamlanma anı neticenin gerçekleştiği andır²⁷⁴.

ii. İlliyet Bağı

Taksirle öldürme ya da yaralama suçlarının gerçekleşmesi için, ölüm ya da yaralama sonucunun yapılan taksirli hareketten doğmuş olması gerekir. Taksirli hareketle netice arasında illiyet bağının kurulabilmesi için, bu hareket yapılmasa, yani fail taksirli bir şekilde davranmasa idi neticenin de gerçekleşmemesinin mümkün ve muhtemel olması yeterlidir. Sonucun gerçekleşmeyeceğinin kesinlikle tespiti aranmaz²⁷⁵. Failin, meydana gelen ölüm neticesine engel olmak için göstermesi gereken özene aykırı hareket ettiği ve hareketin böyle bir neticeyi meydana getirebileceği objektif olarak kabul edilmekte ise, hareket ile netice arasında nedensellik ilişkisi var demektir²⁷⁶.

²⁷³ Toroslu, **a.g.e.** s.199.

²⁷⁴ Nur Centel/ Hamide Zafer/Özlem Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt:1, Beta, İstanbul 2007.s.107.

²⁷⁵ Erman/Özek, **a.g.e.**, s.83,84.

²⁷⁶ Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, s.98.

Yargıtay'a göre, bayram günlerinde işyerini tatil ettiğini işçilerine bildirdiği için, işçinin işverenden habersiz olarak işyerine gelip çalıştığı sırada öldüğü bir olayda nedensellik ilişkisi yoktur²⁷⁷. Bunun gibi, “handa çalışan ve misafiriyle sohbe dalan mağdurun kapıların kilitlenmesi üzerine kablo teli kullanarak pencereden inmek isterken telin kopması sonucunda öldüğü olayda, içeride kimse bulunup bulunmadığını kontrol etmeden kapıları kilitleyen, çalışanlara kapı anahtarı vermeyen sanıkların bu davranışları ile ölüm olayı arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığı” sonucuna ulaşılmıştır²⁷⁸.

Ancak sonuç, faille beraber mağdurun veya üçüncü şahsın hareketlerinin birleşmesi sonucu meydana gelmiş olabilir. Bu gibi hallerde önemli olan, failin iradi hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağının kesilip kesilmediği ya da zararlı neticeye kimin sebebiyet verdiği sorunudur. Taksirli suçlarda sonuç, üçüncü kişinin hareketinin failin hareketine eklenmesi ile meydana gelebilir. Bu gibi hallerde, TCK m.40/1 gereğince her faili kendi kusurlu eyleminden sorumlu olacaktır. TCK. 22. maddenin 4. ve 5. fıkralarında, taksirle işlenin suçtan dolayı verilecek olan cezanın failin kusuruna göre belirleneceği ve birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkesin kendi kusurundan dolayı sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bir ekip ile icra edilen mesleklerde “ekip şefi” denilebilecek bir şefin bulunduğu bir işte, ekip elemanlarından birinin taksirli hareketi halinde ekip şefinin sorumluluğu doğabilecektir. Mesela bir ameliyat sırasında kullanılan aletlerin sayımını yapmak ve ameliyat sonunda hepsinin tamam olarak kendisine iade edilip edilmediğini kontrol etmekle görevli hemşirenin aletlerin tamam olduğunu bildirmesi üzerine operatörün ameliyat yerini dikmesi, fakat hastanın içinde bir makasın unutulması halinde, illiyet bağının kurulması güçlük arz eder. Bir ekip çalışmasının zorunlu olduğu hallerde, ekip şefinin görevi yetkili kişileri ekibine almak, yapacakları işler hakkında gerekli bilgileri vererek bir eğitime onları tabi tutmak, bu suretle onları güvenilir birer kimse haline getirmektir. Bu konuda bir işverenin de yetkilendirdiği işveren vekilinin veya

²⁷⁷ Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, s.98.

²⁷⁸ Y9CD, 8.12.1983 T. 1983/3121 E., 1983/3201K., (Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, s.98.)

şantiye şefi, teknik sorumlu gibi kimseleri güvenilir kimse konumuna getirmek için eğitimi ve denetimini düzenli yapması gerekir. Burada işverenin başkalarının davranışlarını denetleme yükümlüğü veya yanlış davranışı fark edip müdahale etme olanağı bulunduğu anda bunu yapmaması durumunda taksirli hareket etmiş olacaktır²⁷⁹.

İşveren vekilinin o alandaki bilim ve deneyim doğrultusunda öngörme ve önleyebilme ölçütleri de cezai sorumluluğun tespiti bakımından önemlidir.

Nedenselliğin olağandışı gelişimi, failin neticeyi öngörebilme olanağını ortadan kaldırmış ise artık bu durumda failin taksirinden söz edilemez²⁸⁰. Fiilin faile isnat edilebilmesi, failin fiilinden dolayı kınanabilmesi, bir başka deyişle gerekli dikkat ve özeni göstermenin failden beklenebilmesi anlamına gelmektedir. Failden bunun beklenebilmesi için de sonucun öngörülebilir olması gerekir. Sonuç öngörülemez ve önlenemez ise faili fiilden sorumlu tutmak mümkün değildir. Öngörülebilirlik ve önlenebilirlik failin içinde bulunduğu somut şartlar (yaş, görgü, eğitim, meslek v.b.) göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.²⁸¹ Ancak uyulması gereken yazılı kurallar bulunmakta ise, yazılı kuralın ihlali halinde artık öngörülebilirlik ya da önlenebilirliğin araştırılmasına gerek yoktur. Bu durumda öngörülebilirlik ve önlenebilirlik yazılı kuralın ihlali halinde üstü kapalı bir şekilde mevcuttur²⁸². Ancak, daha önce de belirttiğimiz gibi, bu halde de işveren vekili olarak atanan kişinin bu kuralları bilebilir durumda olup olmadığı, örneğin bu konuda eğitim alıp almadığı ya da deneyimli olup olmadığına bakılmalıdır.

²⁷⁹ Erman/Özek, **a.g.e.** s.85.

²⁸⁰ Öztürk/Erdem, **Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler, Kişilere ve Mala Karşı Suçlar**, Ankara 2007, s.314.

²⁸¹ Artuk/Gökçen/Yenidünya, **a.g.e.** s.602; Toroslu, **a.g.e.** s. 200-202, Centel/Zafer/Çakmut, s.399.

²⁸² Toroslu, **Genel**, s.202.

iii. Manevi Unsur

Taksirli suçlarda irade neticeye değil yalnızca harekete yöneliktir. Fail hareketi bilmekte ve istemekte ancak neticeyi istememektedir²⁸³. Fail mevcut şartlara göre imkânı içinde bulunan ve görevi gereği göstermesi gereken özeni göstermeyerek neticenin meydana gelmesine sebep olması nedeniyle kınanabilmektedir²⁸⁴. Taksiri kasıttan ayıran en önemli nokta, failin hareketi iradi olarak gerçekleştirmiş olmasına rağmen sonucu istememiş olmasıdır.²⁸⁵ Kanunda bu durum sonucun öngörülmemiş olması şeklinde ifade edilmektedir.

Taksirin kanunda düzenlenmiş özel bir türü de bilinçli taksirdir. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir vardır. Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen ön görülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır²⁸⁶. Bilinçli taksirde fail neticenin gerçekleşmesini istememesine ancak hareketinin tipe uygun hukuka aykırı bir sonuca neden olabileceğini öngörmesine rağmen hareketine devam etmektedir. Fail neticeyi öngörmesine rağmen öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceğine ilişkin bir güven duymaktadır. Bu güvenin kaynağı talih, bilgi tecrübe v.s. olabilir²⁸⁷. Bu hâlde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

²⁸³ Artuk/Gökçen/Yenidünya, Ceza Hukuku Genel Hükümler I, Ankara 2006, s.582.

²⁸⁴ Ayhan Önder, **Ceza Hukuku Dersleri**, İstanbul 1992, s. 317,318.

²⁸⁵ Nevzat Toroslu, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Ankara 2009, s.198, Artuk/Gökçen/Yenidünya, a.g.e, s.593, Önder, a.g.e., s.316.

²⁸⁶ Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, s.103.

²⁸⁷ Artuk/Gökçen/Yenidünya, **a.g.e.**, s.606; Toroslu, **a.g.e.**, s. 207. Yarg. CGK. 06.10.2009 T.2009/9-189E. 2009/220 K. “*kamyon kasasını açacak şekilde dolgu malzemesi yükletilip, bu yükün üzeri branda çekilerek kapatılmadan ve başkaca tedbir de alınmadan şehirlerarası yola çıkılması halinde, normal yaşam koşulları gereği, sarsıntının da etkisiyle kamyondaki taşların düşebileceğinin ve başka araçlara ya da olayımızda olduğu gibi yol kenarında yürümekte olan insanlara çarparak, yaralanma ve ölümlere yol açabileceğinin kamyon sürücüsü sanık tarafından da öngörülmesi gereken bir husus olduğu, buna rağmen sözü edilen hatalı taşıma yönteminin zaman ve emekten tasarruf sağlaması ve bu yöntemle ilgili geçmiş deneyimlerinin şanslı sonuçlanması gibi nedenlerle, sanığın bu riski göze aldığı anlaşıldığından, sanığın meydana gelen neticeyi 5237 sayılı TCY'nın 22/3. maddesi kapsamında öngördüğünün, ancak istemediğinin, dolayısıyla da olayda bilinçli taksir halinin bulunduğuun kabulü gerekir.*“ www.kazanci.com

İş kazalarının olası kastla meydana gelmesi de mümkündür. Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeçmeyerek sonucu göze almışsa, failin bu sonucu istediğinden ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Bilinçli taksir halindeyse sonuç öngörülmüş ancak istenmemiştir. Buna karşılık, olası kastta sonuç iradidir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilir.

Bir görüşe göre, iş kazalarından doğan sorumluluk bilinçli taksirden ziyade basit taksire girmektedir. Zira işveren ya da işveren vekilinin iş kazalarından doğan sorumluluğu çoğunlukla zararlı sonuçları önlemeye yönelik kurallara uymamasından ileri gelmektedir. Dolayısıyla bu kuralların ihlali sonucunda iş kazasının meydana gelebileceğinin öngörülmesi ancak yeteneğine güvenerek bunun olmayacağına inanması şeklinde bilinçli taksir yapısını buraya uygulamak pek uygun görünmemektedir²⁸⁸.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük bir çoğunluğu işverenler ya da işveren vekilleri tarafından öngörülebilecek iş kazalarıdır. Bu tür olaylarda büyük ölçüde ortaya çıkabilecek sonucu olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda otaya çıkma ihtimali zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünebilmek mümkün olmasa gerekir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir düzeyinde kalabilmeleri, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara

²⁸⁸ Muharrem Özen/Önder Tozman, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu” Sicil, Haziran 2008, s. 226.

sahip olmaları gerekecektir. Aksi halde yani bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilecektir. İş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına giremeyecek, olası kast ile yargılanabileceklerdir²⁸⁹.

iv. Fail Olarak İşveren Vekili

İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen ölüm ve yaralanmalarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat ve düzenlemelere uymayan işveren ve bu düzenlemelere uyulmasından sorumlu işveren vekilleri (şantiye şefi, teknik sorumlu, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı) bu suçların faili olabilecektir.

İşveren vekilinin iş kazasından sorumluluğunun tespitinde, cezaların şahsiliği prensibi de dikkate alınarak, ceza kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğunun saptanması ve bu kişinin kurala uyulmamasında kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekir²⁹⁰. Kademe kademe yetki devirleri incelenerek iş kazasının meydana gelme sebebine göre asıl fail tespit edilmelidir. Tüm bu kişilerin olaya göre fail olabilme ihtimallerinin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Fail tam olarak tespit edilemediğinde ya da zanlıların suçluluğunun sabit olmaması halinde davalar düşmektedir.

Yukarıda da belirttiğimizi gibi, iş yerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasından işveren sorumludur. Ancak işverenin tüzel kişi olması ya da gerçek kişi olsa bile teknik açıdan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda gerekli bilgiye sahip olmaması halinde işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda çeşitli kademelerdeki işveren vekillerini atayabilir. İşveren vekilinin taksirle öldürme ya da yaralama suçlarından sorumlu tutulabilmesi için yalnızca işveren vekili unvanını taşıması yeterli değildir. İşveren vekilinin suça konu olan

²⁸⁹ Akın, **Cezai Sorumluluk**, s. 219, 222.

²⁹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.155; Bıyıklı, **a.g.e.**,s.232

ölüm ya da yaralanmadan sorumlu tutulabilmesi için alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamakta kusurlu olması gerekir.

İşveren vekilinin kusurluluğundan söz edebilmek için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işveren vekilinin görev alanı içinde olmalıdır. Türkiye Taşkömürü Kurumu K... işletmesine ait sahada dinamit ambarını beklemekle görevlendirilen sanıkların görevleri itibariyle ve görevleri kapsamında olmayan yıkım kararı alınmış ve henüz uygulanmamış hizmet evinin duvarının yıkılması sonucu mağdurun yaralanması şeklinde gelişen olayda kusurlarının bulunmadığı gözetilmeden beraatları yerine mahkûmiyetlerine karar verilmesi Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından isabetli olarak kanuna aykırı bulunmuştur²⁹¹.

Bazı işveren vekillerinin işyerine iş sağlığı ve önlemlerinin alınması konusundaki görev ve sorumlulukları mevzuatta belirlenmiştir. Örneğin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü'nün 4.maddesine göre “*Her işveren, yapı işlerini, fenni yeterliği bulunan kişilerin teknik gözetimi ve sorumluluğu altında yürütecektir.*” Bu tüzükte adı geçen yapı işleri denetiminin neleri kapsayacağı ve bu konuda alınması gereken tedbirler tüzükte ayrıntılı şekilde gösterilmiştir. Aynı şekilde Maden Kanunu'nun 31. maddesinde 10.6.2010 tarih 5995 sayılı kanunla değişiklik yapılarak yeraltı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler ile en az on beş işçi çalıştıran açık işletmelere teknik nezaretçi olarak asgari bir maden mühendisini daimi olarak istihdam etme zorunluluğu getirilmiş ve bunların görev, yetki ve sorumluluklarının yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu yönetmelik henüz çıkartılmamıştır.

TMMOB Teknik Uygulama Sorumluluğu (Fenni Mesuliyet) Hizmetleri Şartnamesinin 4. maddesinde “Şantiye şefi, yapım işlerini yapı sahibi veya yapı müteahhidi adına, TUS’ların teknik konulardaki talimatlarına uygun olarak yönetmek ve inşa ettirmekle yükümlü mühendis veya mimarlardır. Şantiye şefi, İş Kanunu ile

²⁹¹ YCGK. 7.10.2009 T. 2009/1231 E., 2009/9847 K. www.kazanci.com

Yapı Yerinde İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tüzüğü'nün ya da iş sürecinin zorunlu kıldığı sağlık ve güvenlik önlemlerini almak ve uygulatmakla yükümlüdür.” denilmektedir. Teknik sorumlu, uygulamada en sık karşılaşılan fail olarak ceza sorumluluğu doğan işveren vekillerinden biridir.

Bu duruma örnek olarak Yargıtay tarafından verilen çok sayıda karar bulunmaktadır. YCGK.'nın “*İnşaatın fenni sorumlusu olan sanık, tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bunu yapmayan sanığın kusurlu olduğu açıktır.*” şeklindeki kararı bu örneklerden biridir²⁹².

Yargıtay 9.CD.'nin bir kararında gerçek sorumlunun tespitinin zorluğunu şu şekilde ortaya koymaktadır: “...sanık makine mühendisi İ.H.Tarhan'ın tanık sıfatıyla verdiği ifadesinde şantiye şefi olduğunu, diğer sanığın ise proje müdürü olup idari işlerde görevli olduğunu ve birlikte sorumlu bulduklarının kapsamı belirlendikten sonra sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve tespiti gerektiği gözetilmeden eksik soruşturma ile hüküm tesisi bozmayı gerektirir²⁹³.”

Bu nedenle, iş kazası meydana geldiğinde ilgili birimin çalışma talimatlarının incelenmesi gerekmektedir. İşyerinin çalışmasına ilişkin, görev ve sorumlulukları belirleyen hizmet talimatı, iç yönetmelikler varsa bunlar incelenmelidir²⁹⁴. İşverenin birden fazla olması halinde iş mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmekle görevli ve yetkili kılınmış ortak ve ortakların ve bunların bu görevlerini hangi işveren vekillerine devrettiklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Yargıtay'a göre de “aralarındaki ortaklığın mahiyeti araştırılarak işyerine ait bu gibi işleri tevdirle görevlendirilen veya yetkili kılınan ortağın kim olduğunun araştırılması, ondan sonra

²⁹² YCGK. 13.4.2004 T., 2004/2-57 E., 2004/92 K. www.kazanci.com

²⁹³ Y9.CD., 17.4.2007 T., 2007/2314 E. 2007/2897 K. (Ali Parlar/Muzaffer Hatipoğlu, **Asliye Ceza Davaları**, Ankara 2008, s.1391.)

²⁹⁴ Seydi Kaymaz/ H.Tahsin Gökcan, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, I.Bası, Ankara 2006 s.350.

cezai sorumluluğun kime terettüp edileceğinin saptanması gerekirken, bu husus araştırılmadan her üç sanığın hükümlülüğüne karar verilemez²⁹⁵

İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için vekilin kendisine verilen görevi yürütebilecek teknik, hukuki ya da idari alanda gerekli ehliyet ve bilgiye sahip olması gerekir²⁹⁶. Aksi takdirde bilgi ya da ehliyetsizlik nedeniyle kazaya neden olan işveren vekili değil, onu seçme ve atama yetkisine sahip olan işveren ya da işveren vekili sorumlu tutulmalıdır. Örneğin işveren vekili olan genel müdür tarafından işe alınmış olan üretim müdürü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilecek yeterli bilgi ve ehliyete sahip değilse, bu durumda bu konuda yetkili birini çalıştırmayan genel müdür sorumlu olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam edilen işyerlerinde, bu uzmanlara eğitim ve bu eğitimin sonunda da sertifika verildiği için, bunların gerekli ehliyete sahip olmadıkları söylenemez. Yargıtay Ceza Genel Kurulu da 1996 tarihli bir kararında sanık işverenin ruhsatı bulunmayan ve bu konuda uzmanlığı olmayan kişilere patlayıcı maddeleri kullandırtmak suretiyle taksirli hareket ederek olaya sebebiyet verdiği anlaşıldığından sorumlu olduğuna karar vermiştir²⁹⁷.

Buna ek olarak işveren vekili bu görevleri yerine getirmesini sağlayacak yetkilerle donatılmış olmalıdır. İşveren vekili alacağı tedbirleri alırken hem fiilen hem de para tasarrufunda bulunabilecek şekilde yetkili kılınıyorsa sorumluluğundan söz edilebilecektir. Uygulamada, iş müfettişleri de kusurun belirlenmesinde bu hususu göz önünde bulundurmaktadır.

Bu kriterler göz önünde bulundurularak, işin niteliğine, alınması gereken önlemin özelliğine ve iş kazasından dolayı tedbir alması gereken birincil kişiye göre, işletme müdürü, üretim müdürü, ustabaşı gibi kişilerin fail olarak sorumluluğu doğabilmektedir.

²⁹⁵ Yarg. 9. CD, 15.02.1997 T., 1997/3951 E., 1997/4127 K. Süzek, **İş Hukuku**, s. 133.

²⁹⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.155.

²⁹⁷ Yarg.CGK., 06.02.1995 T., 1994/9-288 E., 1995/8 K. www.kazanci.com

İşveren tarafından tayin edilmiş işveren vekili bu nitelikleri taşıyor ise, sırf sorumluluğu kendi üzerinden atmak için görüntüde bir işveren vekili belirlediği ve işveren vekilini seçerken gerekli özeni göstermediği için sorumlu olur. Hatta işveren vekilinin bu nitelikleri taşıdığı hallerde bile, işvereni önceden uarması durumunda sorumluluktan kurtulur²⁹⁸.

İşveren vekilinin bu önlemleri alamaması kendisinden kaynaklanmıyorsa, örneğin işveren vekilinin uyarılarına rağmen işveren önlemlerin alınması için gerekli maddi kaynağı sağlamıyorsa işveren vekili sorumlu tutulamaz. Ancak işverenden gerekli önlemlerin alınmasını talep ettiğini ispat yükü işveren vekilindedir. İşveren vekilinin bu konudaki bildirimleri yazılı olarak yapması ispat kolaylığı sağlayacaktır. Ancak sonuç itibarıyla işveren vekilinin de işverene iş sözleşmesiyle bağlı olduğu düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bildirimlerin yazılı yapılması ya da bu konuda raporlar hazırlanması mevzuatta düzenlenmeli, hatta hazırlanmaması halinde işverene idari yaptırım uygulanmalıdır.

Maden Kanunu'nun 10. maddesi ile atandığı ruhsat sahasındaki faaliyetleri düzenli bir şekilde denetleyerek tespit ve önerilerini teknik nezaretçi defterine kaydetmesi zorunlu tutulmuştur. Teknik nezaretçi defterini, teknik nezaretçi ile ruhsat sahibi veya vekili imzalar. Defterin ibraz edilmemesi veya düzenli tutulmaması halinde, ruhsat sahibine on yıl süreli işletme ruhsatları için belirlenen yıllık işletme ruhsat harcı tutarında idari para cezası uygulanır. Aynı şekilde Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nü yapı iş defteri tutulması ve yetkililerin tavsiyelerini bu deftere yazması zorunlu tutulmuştur.

²⁹⁸ “Sanık olay tarihinde çay fabrikasının müdürü olup işveren vekili konumundadır. İşveren iş e Çaykur Genel Müdürlüğü'dür. Bundan dolayı sanığın genel müdürlükçe atanması gereken doktorun atanmaması suretiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmamasından kasti bir eylemi düşünülemez. Sanık fabrika müdürüne yüklenen suçlar oluşmamıştır ve mahkemece beraatine karar verilmesi isabetlidir.” Yarg. 9. HD. 09.06.1991 T., 1991/2085 E., 1991/2251 K. (Çenberci, **İş Kanunu Şerhi.**, s.1188.)

Bu şekilde defterlerin tutulması, işveren vekilinin kusursuzluğunu ispatlaması açısından kolaylık sağlayacaktır. Kanımızca işveren vekilinin görev ve sorumluluklarının ve yetkilerinin kapsamının işveren tarafından açıkça belirlenmemesi halinde, görev ve sorumlulukları tam olarak belirlenmemiş işveren vekilinin sorumlu olduğu hatta bir işveren vekili tayin edildiği söylenemez. Yargıtay tarafından verilen bir kararda “sahibi bulunduğu deri fabrikasına ait kazanın patlaması olayında, fabrika sahibi sanığın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’nün 3.maddesi gereğince işçilere yapmakta oldukları işlerde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek zorunda olduğu ve 210. madde gereğince kazaların *işletilmesine hükümet veya mahalli idarelerce ehliyetli kabul edilen kişileri istihdam etmediği için sorumlu olduğuna*” karar verilmiştir²⁹⁹

İşveren tarafından iş mevzuatına aykırı davranmaya zorlanmış olması işveren vekilini sorumluluktan kurtarmaz. Yargıtay da önüne gelen bir olayda “*Şirketin genel müdürü ve işveren vekili olduğu anlaşılan sanığın yönetim kurulu kararlarını uygularken kanun hükümlerini göz önünde tutmak zorunluluğunda bulunduğundan cihetle tebliğnamenin 1. bendindeki yönetim kurulu kararını uygulamış olması nedeniyle sorumluluğundan bahsedilemeyeceğine ilişkin düşünceye iştirak edilmemiştir*” şeklinde karar vermiştir³⁰⁰. Diğer yandan, özellikle Yargıtay’ın bu kararında olduğu gibi genel müdür olan işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olmadığı da düşünüldüğünde, işverenine iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren vekilinin işveren tarafından verilmiş kararı hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle uygulamaması pek de gerçekçi değildir.

Meydana gelen bir iş kazasında failin kim olduğu tespit edilemiyorsa, en üstten başlanarak aşağıya doğru, işyerini veya işletmeyi yönetme, gerekli tedbirleri alma ve teknik açıdan sorumluluk sahibi olabilme yükümlülüğü altındaki kişi ya da kişiler saptanmaya çalışılmalıdır.

²⁹⁹ Yargıtay CGK, 15.10.1990 T.ve 1990/2-214 E. 1990/236 K. (Mehmet Emin Artuk/Ahmet Gökçen/ Caner Yenidünya, Ceza Hukuku Genel Hükümler I, 2. Bası, Ankara 2006, s.605.)

³⁰⁰ Süzek, **İş Hukuku**, S. 155 ; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, **1. cilt**, 3. Bası, Seçkin, Ankara 2008, s.86 dn.133; Yarg. 9. HD. 04.05.1979 T., 1979/2055E., 1979/1583 K.

TCK.'nın 22. maddesinin 5. fıkrasına göre, “Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.” Fail ile birlikte sonuca 3. kişilerin taksirli davranışlarının da etkili olması halinde bu kişiler de kendi taksirli eylemlerinden ayrıca sorumlu tutulacaklardır. Mağdurun taksirli hareketinin sonuca tek başına sebebiyet vermiş olması halinde, failin hareketi ile sonuç arasındaki nedensellik bağı kesileceğinden faile suç isnat edilmez. Sonuç failin ve mağdurun kusurlu hareketlerinin birleşmesi ile meydana gelmiş ise, fail kusuru oranında cezalandırılır. Zira TCK. 22. maddesinin 4. fıkrasında taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek cezanın failin kusuruna göre belirleneceği öngörülmüştür.

Suçtu oluşturan icrai veya ihmali hareket işveren vekili tarafından ortaya konmuş ise, işveren vekili kendi kusur ve davranışı nedeniyle cezalandırılacaktır. Esasen işyerinde iş kazaları sadece işveren ya da işveren vekilinin kusurlu davranışı sonucu ortaya çıkmaz.

Özellikle emir ve nizamlara aykırılık halinde taksirin bulunmadığı sonucuna varabilmek için, bunlara tamamıyla uygun bir şekilde hareket etmiş olduğunun sabit olması gerekir. İşçilerin bazı davranışları da kaza ya da hastalığın meydana gelmesine yol açmış olabilir. Gerçekten, işveren iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili bütün kanun ve diğer mevzuat hükümlerini yerine getirmiş ve bunlara riayet edilmesi hususunda gereken yazılı ve sözlü emirleri vermişse ve yine de bu hükümlere aykırı hareket edilmek suretiyle bir iş kazası meydana gelmişse, belirtilen hükümlere aykırı hareket eden kimse artık işveren ya da işveren vekili olmayıp, kendisine verilen emir ve talimatı dinlememiş olan işçi olacaktır³⁰¹. Bu hallerde, suçun maddi unsurunun işçinin davranışları sonucunda mı yoksa onun dikkatsiz davranışını engellemeyen, gerekli denetimi yapmayan işveren ya da işveren vekilinin ihmali sonucunda mı oluştuğunun saptanması gerekir³⁰².

³⁰¹ Erman/Özek, **a.g.e.**, s.137.

³⁰² Süzek, **İş Güvenliği**, s. 322.

Sosyal ceza hukukunda işçilerin işledikleri bazı suçlardan işveren ya da işveren vekili sorumlu tutulabilmektedir. Bu durumda işveren ya da işveren vekilinin cezai sorumluluğu öğretide suça katılma kuramı, yasal gözetim borcunu yerine getirmeme kuramı, manevi fail kuramı ya da sorumluluğu risk yaratma esasına dayandıran kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır³⁰³.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, sayılan kuramlar arasında en doyurucu olanı, işveren ya da işveren vekilinin sorumluluğunu gözetim ve denetim görevinin yerine getirilmemesine bağlayan kuramdır. İşveren ya da işveren vekili sahip olduğu yönetim hakkını kullanırken, iş mevzuatına ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve uyulmasını sağlamak zorundadır. Bu düzenlemelere uyulmasını sağlamak amacıyla işveren ve işveren vekiline disiplin cezası vermeden iş sözleşmesinin feshine kadar pek çok yetki verilmiştir. Bu yetkilerle donatılmış işveren ya da işveren vekili iş güvenliği önlemlerine uyulmasını sağlama ve bu amaçla gerekli gözetim ve denetimi yapmakla yükümlüdür. Maddi hareketin işçi tarafından yapılmış olması, bunu önlemek için gerekli hak ve yetkilerle donatılmış olan işveren ya da işveren vekilinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz³⁰⁴.

b. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

İş ve çalışma hürriyet, 1982 Anayasasının “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlığını taşıyan 48’inci maddesi ile düzenlenmiştir³⁰⁵.

Çalışma ve sözleşme hürriyetini korumak amacıyla ceza kanununda da bazı düzenlemelere yer verilmiştir. 5237 Sayılı TCK, m. 117’de “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” suçunu şöyle düzenlemiştir: “(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya

³⁰³ Bıyıklı, **a.g.e.**, s. 252 vd.

³⁰⁴ Süzek, **İş güvenliği**, s. 323; Bıyıklı, **a.g.e.s.** 245, 246.

³⁰⁵ “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir./ Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” Çalışma hürriyeti işçinin işini, işyerini, işverenini seçme, iş sözleşmesi yapma ve iş sözleşmesini sona erdirmeye ve sona ermediği ya da askıya alınmadığı sürece çalışma özgürlüğünü de kapsar”

da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli 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 adli 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.”

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 117'nci maddesinde birbiriyle bağlantılı dört suç tipine yer verilmiştir. Birinci fıkrada genel olarak “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali”, ikinci fıkrada “ücretsiz veya çok düşük ücretle çalıştırma veya insan onuruyla bağdaşmayan çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma”, üçüncü fıkrada “kişileri ikinci fıkrada belirtilen durumlara düşürmek için tedarik, sevk veya nakletme (aracılık etme)” ve son fıkrada “ücretleri azaltıp çoğaltmaya, anlaşma içeriğini değiştirmeye zorlama ve işin durmasına, sona ermesine neden olma” düzenlenmiştir.

Bu fıkrada kullanılan “iş ve çalışma hürriyeti” kavramı memur çalışması hariç olmak üzere insan faaliyetinin özerk uygulaması biçimindeki çalışma ve bağımsız çalışma da dâhil olmak üzere, gelir elde etme amacına yönelik mal ve hizmet üretimi şeklindeki tüm çalışma biçimlerini kapsamaktadır³⁰⁶.

³⁰⁶ Mehmet Onat Öztürk, **Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, Legal, İstanbul 2006 s.58. “Devletin fail olması, devlet eliyle suç işlenmesi düşünülemez. Aksine bir düşünce devletin varlık sebebiyle çelişir. Bu nedenle memur da suçun mağduru olamayacaktır. Bu nedenle, memur çalışması maddede kullanılan “iş ve çalışma hürriyeti” ifadesi kapsamında değildir.”

i. Maddi Unsur

TCK m. 117/1'de gösterilen suçun hareket unsuru, cebir veya tehdit kullanılarak veya hukuka aykırı başka bir davranışla bir kimsenin iş ve çalışma hürriyetinin ihlal edilmesidir.

Cebir, bir kimsenin isteğinin aksine bir hareketi yapmaya veya yapmamaya zorlanmasıdır³⁰⁷. Cebirin mutlaka kişi üzerinde gerçekleştirilmesine gerek yoktur, eşya üzerinde haksız olarak kullanılan kuvvet de yeterlidir³⁰⁸.

Tehdit durumunda ise, bir saldırının, kötülüğün meydana getirileceği mağdura bildirilmektedir; ancak tehdit konusu saldırının gerçekleştirilmesi veya gerçekleştirilmemesi önemli değildir, failin kullandığı sözler ya da yaptığı davranışların mağdur üzerinde ciddi bir korku oluşturmaya elverişli ve yeterli olması durumunda tehdidin varlığından söz edilebilir. Ayrıca tehdidin mutlaka fail tarafından gerçekleştirilmesi gerekmez, fail adına hareket eden üçüncü bir kişinin böyle bir saldırıyı gerçekleştireceğini mağdura iletmesi yeterli olmaktadır³⁰⁹. Tehdit mutlaka bireye yönelik olmak zorunda değildir; malvarlığı bakımından zarara uğratılacağı veya herhangi bir kötülük yapılacağına ilişkin ifadeler de fiilin tehdit olarak nitelenmesine yetmektedir³¹⁰. TCK 117'nci madde açısından önemli olan, tehdidin iş ve çalışma hürriyetini ihlal neticesi açısından elverişli ve hukuka aykırı olmasıdır³¹¹.

“Hukuka aykırı bir başka davranış”, hukuk düzeninin belirlemiş olduğu, emir veya yasak biçiminde bir içeriğe sahip olan her türlü hukuk kuralına aykırı eylem

³⁰⁷ Mustafa Artuç, **Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara 2008, s. 1002.

³⁰⁸ Veli Özer Özbek, **Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı-TCK İzmir Şerhi**, Ankara 2008, 2. Cilt. s. 786.

³⁰⁹ Parlar/Hatipoğlu, **a.g.e.**, s. 308.

³¹⁰ Özbek, **a.g.e.**, s. 787.

³¹¹ Öztürk, **a.g.e.**, s. 88.

olarak anlaşılmalıdır³¹². Hukuka aykırı başka bir davranış ifadesinde, sadece hukuka aykırılıktan bahsedildiği için bu davranışın aynı zamanda suç teşkil etmesi gerekmez, hukuka aykırı herhangi bir davranışla iş ve çalışma özgürlüğü ihlal edildiğinde bu madde uygulama alanı bulabilir.

İhlal ise, çalışma ve sözleşme hürriyetinin çiğnenmesini, zedelenmesini ifade eder. Maddenin fıkralarında belirtilen her fiil iş ve çalışma hürriyetinin ihlalinin bir biçimini tarif etmektedir. TCK 117'nci madde 1'inci fıkrada gösterilen ihlal terimi diğer fıkraların kapsamına girmeyen hallerde iş ve çalışma hürriyetini zedeleyen fiil anlamındadır. Bu durumda diğer fıkralar kapsamında değerlendirilemeyen ve iş ve çalışma hürriyeti aleyhinde işlenen bir fiil, unsurları oluştuğunda en genel hüküm içeren 1'inci fıkradaki suçu oluşturacaktır³¹³.

117. maddenin 2. fıkrasında doktrinde sömürü suçu olarak adlandırılan³¹⁴ suç tanımlanmıştır. Maddeye göre, “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 adli para cezası verilir.” Bu suç birincisi, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırmak; ikincisi çaresizliği, kimsesizliği ve bağıllığı bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılmak olan iki farklı hareket ile işlenebilir.

Sömürmek, mağdurun içinde bulunduğu durumdan yararlanmak suretiyle failin kendisine haksız ve sürekli çıkar sağlamasıdır. Doktrinde, insan onuruyla bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarını ortaya koymak bakımından çeşitli

³¹² Parlar/Hatipoğlu, **a.g.e.**, s. 308.

³¹³ Artuç, **a.g.e.**, s. 999; Öztürk, **a.g.e.**, s. 60-61.

³¹⁴ Öztürk, **a.g.e.**, s. 184; Özbek, **a.g.e.** s. 794.

ölçütler gösterilmiştir. Ücret ne kadar olursa olsun kişinin bir günde veya haftada normal çalışma süresinin aşırı şekilde üzerinde çalıştırılması, sağlık ve iş güvenliği açısından çok elverişsiz koşullarda çalıştırılması ya da hiç tatil verilmemesi³¹⁵ gibi ölçütler ortaya konulmuştur. Mesela, bir maden işçisinin ihtiyaç duyduğu araçları vermeden, sanki normal ortamda çalışıyormuş gibi madene indirmek bu maddenin ihlali anlamına gelir³¹⁶. Yine, çalışanın üstü akan, ısıtma ya da soğutma tertibatı olmayan, hiç su olmayan bir yerde barındırılması insan onuruyla bağdaşmaz³¹⁷.

Mağdurun çaresizliği, hayatını devam ettirmek, karnını doyurmak, bir yerde kalmak ve iş bulmak konusunda yapacak herhangi bir şeyi olmayan, muhtaç duruma düşen, madde ya da alkol bağımlılığı nedeniyle veya bedeni ya da ruhi rahatsızlığından dolayı özgür iradesini kullanmaktan aciz ve kendisinden ne istenirse, sadece karın tokluğu ve yatacak yer karşılığında yapmayı kabul eden kimseyi ifade etmektedir. Mağdurun bağıllığı ise, gerek ailevi, gerek akdi ve gerekse başka türlü bağlarla faile bağımlı olması, failden vazgeçemez hale gelmesi, fail ne isterse ve ne derse onu yapması olabilir³¹⁸. Doktrinde çaresizlik, kimsesizlik ve bağıllık nedenlerinin hepsinin aynı şahısta olmasının gerekip gerekmediği hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre kanunda “ve” bağlacı kullanılması, maddenin lafzından hareketle bu koşulların kümülatif olduğu yani bu nedenlerin hepsinin bir arada bulunması gerektiği sonucuna götürmektedir³¹⁹. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göreyse, yasa koyucu sömürerek insan onuruna aykırı biçimde ve koşullarda çalışılmasını yasaklamayı amaçladığı için bu düzenlemeyi yapmıştır ve bu hususlar “ve” bağlacı kullanılsa da alternatif olarak düşünülmelidir.³²⁰

³¹⁵ Durmuş Tezcan/ Mustafa Ruhan Erdem/ R. Murat Önok, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Ankara 2007 s. 407.

³¹⁶ Süheyl Donay, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, İstanbul 2007, s.187, Tezcan/Erdem/Önok, **a.g.e**, s.405.

³¹⁷ **Özbek**, s. 796.

³¹⁸ Ersan Şen, **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, İstanbul 2006, s. 480.

³¹⁹ Tezcan/Erdem/Önok, **a.g.e** s. 404; Öztürk, **a.g.e**, s. 190.

³²⁰ Şen, **a.g.e.**, s. 480,

117. maddenin 3. fıkrasında düzenlenen suç çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalışmak veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılmak üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakletme suçudur.

Maddenin son fıkrasında ise 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 verileceği düzenlenmiştir.

117'nci maddenin 4'üncü fıkrasında ise iki farklı suç tipi kaleme alınmıştır:

-. Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlamak,

-. Cebir veya tehdit kullanarak bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olmaktır.

Fiil, işçinin ya da işverenin ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilen koşullardan başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlanmasıyla tamam olur. Zorlamanın gerçekleşmesi yeterlidir; bu sebeple zorlamadan bir sonuç alınmış olması, yani ücretlerin azalması, çoğalması veya anlaşma içeriğinin değiştirilmesi ve bir zarar neticesinin doğması gerekmez³²¹. Suçun tamamlanması ve zorlama neticesinin gerçekleşebilmesi için, zorlanan kişinin sözleşme hürriyetini kullanan veya kullanmak isteyen kişi durumunda olması gerekir ve fıkarda “evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalardan” söz edildiği için suçun oluşması bakımından zorlamak neticesinden önce kabul edilmiş bir anlaşmanın varlığı gerekir.

³²¹ Özbek, **a.g.e**, s.801.

Yalnız TCK 117'nci madde 3'üncü fıkrada yer alan suçun oluşması için mağdurun rızasının olmazsa olmaz bir şart olduğunu bir kere daha vurgulama ihtiyacı vardır. Aksi takdirde TCK 117'nci madde 3'üncü fıkra kapsamında değerlendirilemeyecek ve bu yöndeki davranışlar başka bir suç oluşturuyorsa bu suç gündeme gelecektir³²²

İşin sona ermesi veya durması ve durmanın devamına neden olunması bakımından bunun tamamen veya kısmen gerçekleşmiş olmasının ve süresinin uzun ya da kısa olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır³²³. Son olarak fıkranın lafzından anlaşıldığı kadarıyla durmanın devamına neden olunması suç kapsamına alınmış olmasına rağmen, sona ermenin devamına neden olunması fıkra metninde yer almadığından bu suçu oluşturmayacaktır. Örneğin bir fabrikanın faaliyeti herhangi bir sebeple sona ermişken, bir süre sonra iş sahibince işi yeniden başlatmak için harekete geçildiğinde ona engel olunmuşsa TCK 117'nci madde son fıkradaki suç değil, şartları olduğu takdirde TCK 117. madde 1'inci fıkrada düzenlenen suç oluşacaktır³²⁴

ii. Manevi Unsur

TCK m. 22/1'ye göre, “*Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır*”. Kanunda taksirle işleneceğine dair açık bir hüküm bulunmadığı için TCK m. 117'deki bu suçların taksirle işlenmesi mümkün değildir. Failin amaç veya saiki önem taşımadığından suçun işlendiğinin kabulü bakımından özel kast aranmamaktadır; yani bu suç genel kastla işlenebilir. Failin suçun icra hareketlerini bilerek ve sonucu isteyerek işlemesi yeterlidir. Suçun, ekonomik, siyasi veya diğer herhangi bir amaçla işlenmiş olması arasında fark yoktur³²⁵. Suçun genel kastla işlenmesi gerekli ve yeterli olduğuna göre bu suç, olası kastla da

³²² Öztürk, **a.g.e.**,s. 207.

³²³ Aksi yönde Şen, **a.g.e.**, s. 484, Yazar, suçun işlenmiş sayılması için durma veya sona ermenin tam olarak gerçekleşmesi gerektiğini belirtir.

³²⁴ Öztürk, **a.g.e.**, s. 238.

³²⁵ Özbek, **a.g.e.**, s. 791; Tezcan/Erdem/Önok, **a.g.e.**, s. 410.

işlenebilecektir ve bu durumda Türk Ceza Kanunu'nun 21'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince failin cezası indirilir.

iii. Fail Olarak İşveren Vekili

5237 Sayılı TCK.'nun 117. maddesinin 1, 3 ve 4. fıkralarında “iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişi”den söz edildiği için suçun faili herhangi bir özellik göstermez; failin herhangi bir kimse olması mümkündür³²⁶. Bu bağlamda herhangi bir seviyedeki işveren vekili de fail olabilir.

Ancak 117. maddenin 2. fıkrasında “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 kimse”den söz edilmektedir. Bu nedenle sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırma suçu her işveren vekili tarafından değil ancak işçi alıp çıkartma yetkisi bulunan bir işveren vekili tarafından işlenebilir. İnsan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma ise her kademedeki işveren vekili tarafından işlenebilecek bir suçtur.

C. İŞVEREN VEKİLİNİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU

İşveren ve işveren vekilinin tarifini düzenleyen 506 sayılı Yasa'nın 4. maddesinde 01.06.1985 tarihinde yürürlüğe giren 3203 sayılı Yasa'nın 1. maddesi ile yapılan değişiklik ile işveren vekilinin, bu Yasa'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumlu olacağı hükmü getirilmiştir. Bu yasal değişikliğin amacı, işveren vekillerinin işin yürütümünde daha dikkatli olmalarının ve iş hayatının düzen ve verimliliğinin, işçi sağlığı ve güvenliğinin ve işverenin Kuruma karşı yükümlülüklerinin eksiksiz yerine getirilmesinin teminidir. 5510 Sayılı Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrasında bu düzenleme korunmuş, işveren vekillerinin

³²⁶ Tezcan/Erdem/Önok, a.g.e s. 404.

de sigorta primleri gibi mali yükümlülüklerden işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu olması öngörülmüştür. Bu nedenle, yukarıda açıkladığımız gibi, 5510 Sayılı Kanun'da işveren vekilinin, işveren adına işin bütününe yöneten kişilerle sınırlı olması, sosyal güvenlik hukuku bakımından işveren vekilinin kapsamının dar tutulması isabetli olmuştur³²⁷.

Yargıtay da işçilik alacaklarının ve hizmet tespitinin aynı davada talep edildiği bir olayda, işveren vekilinin hizmet tespit davası yönünden davalı sıfatı bulunmasına rağmen işçilik alacakları yönünden davalı sıfatı bulunmadığına karar vermiştir.³²⁸.

İşveren vekili 5510 Sayılı Kanun'da belirtilen işverene ait yükümlülüklerden işverenle birlikte sorumludur. Buna ek olarak, Kanunun 88. maddesinin 20. fıkrası ile Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanun'da belirtilen sürelerde ödenmez ise tüzel kişiliği haiz işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. 506 sayılı kanunda üst düzey yöneticilerin sorumluluğu primlerle sınırlı tutulmuş iken³²⁹, 5510 Sayılı Kanun'da kurumun diğer alacaklarından da sorumlu tutulmuşlardır.

506 Sayılı Kanun'da “üst düzey yönetici ve yetkililer” denilmiş olmasına rağmen, 5510 Sayılı Kanun'da yönetim kurulu üyelerinin de müteselsilen sorumlu oldukları açıkça ifade edilmiştir. Yargıtay 506 Sayılı Kanun döneminde üst düzey yöneticisi veya yetkiliyi, şirket yönetim ve idaresinde etkili ve söz sahibi olan şirketin idare ve borçlarının ödenmesinde, güncel işlemlerin yürütümünde inisiyatifi elinde bulunduran kişiler olarak tanımlamış ve yönetim kurulu başkan yardımcısı davalıyı üst düzey yönetici olduğu, gereğinde başkanlığa vekâlet ettiği gerekçesiyle prim borçlarından sorumlu tutmuştur. Yargıtay, şirketin yönetiminde parasal

³²⁷ Tuncay/ Ekmekçi, **a.g.e.**, s.246.

³²⁸ Yarg. 21. HD., 12.06.2008 T., 2007/16617 E., 2008/8987 K. www.kazanci.com

³²⁹ Ali Güneren, “**Üst Düzey Yönetici ve Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı**”, Sicil, Haziran 2007, s.155 vd.

konularda yetkili genel müdür, finansman ya da muhasebe müdürlerini üst düzey yönetici kabul etmektedir³³⁰. Bu yöneticilerin prim borcundan sorumlu tutulabilmeleri için, prim borcunun ilişkin olduğu dönemde bu sığata sahip olmaları gerekir³³¹.

9.3.1994 tarihli 1-73 ek sayılı SSK genelgesinde özellikle limited ve anonim şirketlerde şirketin yönetim kurulu üyesi, murahhas üye, genel müdür, müdür, şirketi idare ve temsile yetkili ortak, sorumlu muhasip gibi kişiler üst düzey yönetici olarak kabul edilmiş ise de Yargıtay 506 Sayılı Kanun döneminde salt yönetim kurulu üyeliğini kişiyi prim borcundan sorumlu tutmak için yeterli görmemiş, bu kişinin aynı zamanda şirket işlerinin yürütülmesinde yetkili ve görevli kılınmış işveren vekili olmasını aramıştır³³². Ancak 5510 Sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında yönetim kurulu üyeleri, işin yürütümünde ne kadar söz sahibi olurlarsa olsunlar kurumun prim alacaklarından ve diğer alacaklarından sorumlu olacaklardır. Yargıtay 506 sayılı kanun döneminde verdiği bir kararında, işyeri bildirgesinde davacının, işveren vekili olarak gösterilmiş olmasını yeterli bulmamış, işverenin özellikle bir A.Ş. olduğu gözetilerek şirketin yetkili organlarınca 506 sayılı Yasa'nın 4. maddesinde açıklandığı şekilde, işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevinin verilip verilmediği, alınan kararın Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilip edilmediği açıkça ortaya konmadan yazılı şekilde karar verilmesini usul ve yasaya aykırı bulmuştur³³³.

Üst düzey yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olmayan, sadece şirket ortağı olan kimse kurumun alacaklarından sorumlu değildir³³⁴.

³³⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 303, dn. 252..

³³¹ Yarg. 21. HD 26.09.2000 T., 2000/5121 E. 2000/6113 K.; Yarg. 21. HD 21.12.2002 T., 2002/9012 E. 2002/9985 K. www.kazanci.com

³³² Yarg. 21. HD 26.09.2000 T., 2000/5121 E. 2000/6113 K. “Bir tüzel kişinin üst düzey yöneticileri prim borçlarından işveren tüzel kişi ile birlikte müteselsilen sorumlu olmakla birlikte salt şirket yönetim kurulu üyeliği kişiyi prim borcundan sorumlu tutmak için yeterli olmayıp, şirketin karar vermesi ve işlemlerinin yürütülmesinde görevli ve yetkili kılınmış olması da gerekir” Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Der Yayınları, İstanbul 2004, s. 192 dn. 25. , Yarg. 10. HD 20.07.2005 T., 2005/5927 E. 2005/8336 K. www.kazanci.com

³³³ Yarg. 21. HD 28.1.2002 T., 2001/8822 E. 2002/386 K. www.kazanci.com

³³⁴ Yarg. 12. HD 2.6.1997 T., 1997/5893 E. 1997/6400 K. www.kazanci.com

Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelikte de kurum alacaklarının üst düzey yöneticilerden tahsili düzenlenmektedir³³⁵.

Yönetmeliğin 15. maddesinde “Özel kanunları ile Kuruma takip ve tahsil görevi verilen diğer alacakların kanunlarında belirtilen sürelerde işverenlerince ödenmemesi hâlinde, tüzel kişiliği haiz işverenlerin üst düzey yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri hakkında, 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35 inci maddesi hükümlerine göre işlem yapılır”. 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35 inci maddesi, tüzel kişilerle küçüklerin ve kısıtlıların, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan kamu borçlarının kanuni temsilcilerinden tahsiline ilişkin maddedir³³⁶.

Bu maddeye göre tüzel kişilerle küçüklerin ve kısıtlıların, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan Kurum alacakları, kanuni temsilcilerin ve tüzel kişiliği olmayan teşekkülü idare edenlerin şahsi mal varlıklarından bu Kanun hükümlerine göre tahsil edilecektir. Bu madde gereğince Kurum öncelikle işverene başvuracak, alacağını tahsil edemediği takdirde üst düzey

³³⁵ Resmi Gazete Tarihi: 27.10.2008 Resmi Gazete Sayısı: 27010

³³⁶ Kanuni Temsilcilerin Sorumluluğu

Mükerrer Madde 35 – (Ek: 25/5/1995 – 4108/11 md.)

Tüzel kişilerle küçüklerin ve kısıtlıların, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacakları, kanuni temsilcilerin ve tüzel kişiliği olmayan teşekkülü idare edenlerin şahsi mal varlıklarından bu Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

Bu madde hükmü, yabancı şahıs veya kurumların Türkiye’deki mümessilleri hakkında da uygulanır.

Tüzel kişilerin tasfiye haline girmiş veya tasfiye edilmiş olmaları, kanuni temsilcilerin tasfiyeye giriş tarihinden önceki zamanlara ait sorumluluklarını kaldırmaz.

Temsilciler, teşekkülü idare edenler veya mümessiller, bu madde gereğince ödedikleri tutarlar için asıl amme borçlusuna rücu edebilirler.

(Ek fıkra: 4/6/2008-5766/4 md.) Amme alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda kanuni temsilci veya teşekkülü idare edenlerin farklı şahıslar olmaları halinde bu şahıslar, amme alacağının ödenmesinden müteselsilen sorumlu tutulur.

yöneticilere başvurabilecektir. Burada önce işverene başvurulacağı öngörülmüş iken 88. maddede işveren ve üst düzey yöneticilerin müşterek ve müteselsil sorumlu olacakları düzenlenmiştir. Bu durumda özel kanun olması nedeniyle 5510 sayılı kanun uygulanmalıdır³³⁷.

Yargıtay'ın bazı kararlarında herhangi bir nedenle üst düzey yöneticilik (Yönetim kurulu başkanlığı, birinci derece imzaya grubunda imzaya yetkili yönetim kurulu üyeliği vb. gibi) görevi sona ermiş kimselerin bu durumlarının Ticaret Yasası'nın 38 ve 39. maddeleri gereği tescil Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan edilmedikçe Sosyal Sigortalar Kurumu'na karşı sorumluluklarının devam edeceği görüşü hâkim olmakla birlikte³³⁸ sonraki tarihli kararda şirket üst düzey yönetiminden istifa veya herhangi bir şekilde ayrılma durumu haklı sebep kabul edilerek, üst düzey yöneticilerin görevden ayrılma tarihinden sonra oluşacak sigorta prim borçlarından sorumlu tutulmasına karar vermiştir³³⁹. Ancak Amme Alacakları Hakkında Kanun'un mükerrer 35. maddesine 4.6.2008 tarih ve 5766 sayılı kanunla eklenen 5. fıkrasında “Amme alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda kanuni temsilci veya teşekkülü idare edenlerin farklı şahıslar olmaları halinde bu şahısların amme alacağının ödenmesinden müteselsilen sorumlu olacağı” düzenlenmiştir.

İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabileceği bir diğer durum da Kurum'un zarara uğrayan sigortalıya ödenek bağladıktan sonra, zararın meydana gelmesinde kusurlu olan işveren ya da işveren vekillerine açtığı rücu davalarıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında, işveren vekilinin kusuru halinde bu alacaklar nedeniyle kusuru olmayan işverene değil kusurlu işveren

³³⁷ Güneren, **a.g.m.**, s.156.

³³⁸ Bekir Geçer, “**Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Sorumluluk**” E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2005 S:20 dn.11, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005036325.htm> Yarg. HGK' nin 22.11.1997 T., 1997/126117 E., 1997/858 K., Yarg.i 21. HD, 22.04.1999, 1999/4214 E, 1999/4431 K.

³³⁹ Yarg. 10. HD. 19.12.1005 T., 2005/8421 E., 2005/13573 K. “Davacılar, ödeme emirlerinin ve haciz işleminin iptaline karar verilmesini istemişlerdir. Davacının 506 Sayılı Yasa'nın 80. maddesinde tanımlanan üst düzey yönetici ve yetkili konumunun sona erdiği, şirket üst düzey yöneticiliğinden ve ortaklıktan ayrıldığı Temmuz 2000 tarihinden sonraki dönemde tahakkuk eden prim borcu ile eklentilerinden sorumlu olamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

vekiline rücu edileceğine karar vermiştir. Maddede, işveren kusursuz olsa bile işveren vekilinin kusurundan ötürü sorumlu tutulabileceğini öngören hiçbir hüküm yer almış değildir. Çalıştırdığı kişi kusurlu olsa bile, işverenin kusuru yoksa sorumluluğu da söz konusu olmayacaktır. Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerine göre işveren vekilinin kusurundan ötürü asıl işveren sorumlu değildir. Somut olayda davalı Hüseyin'in anılan işin yürütümünü üslendiği açıkça belli değildir. Şayet işin yürütümü ve denetimi davalı Hüseyin tarafından yerine getiriliyorsa asıl işverenin somut bir biçimde iş güvenliği mevzuatına aykırı bir eylemi saptandığı takdirde sorumlu tutulabilir. Öte yandan işin yapılması için tüm işlemler asıl işveren tarafından yürütülüyor ise ve Hüseyin'in kişisel bir kusuru yoksa Hüseyin asıl işverenin kusurundan ötürü sorumlu tutulamaz³⁴⁰.

Zira yasada işverenin görevleri ilgili maddelerde sayılmıştır. Özellikle "bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar" şeklinde getirilen hüküm, işveren vekilinin yükümlülüklerini göstermek amacına yöneliktir. İşte işveren vekili de o görevleri aynen işveren gibi yerine getirecektir. Getirmediği takdirde işverene uygulanan yaptırımlar kendisi için de geçerli olacaktır.

Her ne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu kusurlu olan işveren vekiline rücu edebilmekte ise de uygulamada iş müfettişleri işveren vekilinin kusur oranını belirlerken hassas davranmakta, işveren vekilinin gerekli önlemleri alma yetkisi, bütçesi, eğitimi bulunmamakta ise işveren vekiline hiç kusur atfedilmemekte ya da kusur oranı oldukça düşük belirlenmektedir.

³⁴⁰ Yarg. 10. HD. 2.5.2002 T, 2002/3094 E., 2002/3802 K. “ Sosyal Sigorta Hukuku açısından işveren vekili,yapılan işin denetimini ve yönetimini üslenen kişidir.Dairemizin yerleşmiş görüşlerine göre işveren vekilinin kusurundan ötürü asıl işveren sorumlu değildir.Somut olayda davalı Hüseyin'in anılan işin yürütümünü üslendiği açıkça belli değildir.Şayet işin yürütümü ve denetimi davalı Hüseyin tarafından yerine getiriliyorsa asıl işverenin somut bir biçimde iş güvenliği mevzuatına aykırı bir eylemi saptandığı takdirde sorumlu tutulabilir.Öte yandan işin yapılması için tüm işlemler asıl işveren tarafından yürütülüyor ise ve Hüseyin'in kişisel bir kusuru yoksa Hüseyin asıl işverenin kusurundan ötürü sorumlu tutulamaz.”www.kazanci.com

SONUÇ

İşveren vekili kavramı ve işveren vekilinin sorumluluğu konusunda uygulamada pek çok sorunla karşılaşılmasına rağmen, yaptığımız araştırma sonucunda, doktrinde işveren vekili kavramına ve işveren vekilinin sorumluluğunun hangi hallerde doğduğuna yeterince değinilmediği sonucuna varılmıştır.

Yargıtay'ın eğilimi ise işveren vekilini ve sorumluluğunun kapsam ve sınırlarını somut olayın koşullarına göre tesbit etmek yönündedir.

İşveren vekili işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir. Özellikle şirketlerde somut işverenle işveren vekilini birbirinden ayırmak her zaman kolay olmamaktadır. Somut işveren ve işveren vekilinin birbirinden ayrılmasında temel kriter “en üst düzeyde emir ve talimat verme” yetkisidir. Somut işveren her konuda en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip iken, işveren vekili somut işverenden aldığı yetkiyle işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde işveren adına hareket eder. Somut işverenden aldıkları temsil yetkisine dayanarak değişik düzeylerde işin yönetimine sahip olan genel müdür ve müdürler, işveren vekili sayılırlar.

İşveren vekili kavramı İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanmış olmakla birlikte, iş güvencesi hükümlerinin kanuna girmesinden sonra İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasıyla, iş güvencesi kapsamında olmayan ikinci bir işveren vekili grubu oluşmuştur. Bu madde ile işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesi güvencesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

İşyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı, işveren vekili unvanlarının

kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. İşveren vekilinin 18. maddede düzenlenen özellikleri taşıyıp taşımadığı organizasyon şemasına ve görev tanımına, imza sirkülerlerine ve tanık anlatımlarına göre belirlenebilir. Aynı zamanda bir işçi olan işveren vekilinin de iş güvencesinden yararlanması olup yukarıda belirtilen şartları taşıyan işveren vekillerinin iş güvencesi dışında tutulması istisna olduğundan, 18. maddenin son fıkrası dar yorumlanmalıdır. İşveren karşısındaki konumu ne kadar güçlü ya da işverene ne kadar yakın olursa olsun, hiçbir işçi iş güvencesinden mahrum bırakılmamalıdır. Bu nedenle gerekli kanuni düzenleme yapılarak bu işveren vekillerine de belli oranda iş güvencesi sağlanması, bir miktar tazminat öngörülmesi yerinde olacaktır.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu nedenle işçi işçilik alacaklarını ya da uğradığı zararların tazminini doğrudan işveren vekilinden talep edemez. İşveren, işveren vekili ile aralarındaki iş sözleşmesine dayanarak kusuru oranında işveren vekiline rücu edebilir. Ancak işveren vekilinin rücu nedeniyle sorumluluğu daha çok Sosyal Güvenlik Kurumu'nun zarar gören işçiye bağladığı gelirin kusurlu işveren vekilinden tahsilinde karşımıza çıkmaktadır.

İşveren vekili cezai hükümler yönünden ise aynen işveren gibi, kendi kabahat ya da suç teşkil eden eylemlerinden sorumlu olacaktır. İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun tesbitinde, cezai kuralı ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğunun saptanması ve bu kişinin kurala uyulmamasında kusurlu olup olmadığının araştırılması gerekir. Kademe kademe yetki devirleri incelenerek iş kazasının meydana gelme sebebine göre asıl fail tespit edilmelidir.

İşveren vekilinin gerek işveren vekilini ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kendisine rücu etmesi halinde, gerek iş mevzuatında öngörülmüş olan idari para cezalarından ve gerekse hapis ve adli para cezasından sorumlu tutulabilmesi için öncelikle o konunun kendi görev ve alanı içinde olması gerekir. Bunun yanı sıra, işveren vekiline bu sorumluluğunu yerine getirebilmesini sağlayacak yetkilerin de verilmesi, işveren vekilinin gerekli otoriteye sahip kılınması gereklidir. Ayrıca işveren

vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için vekilin kendisine verilen görevi yürütebilecek, görevin gerektirdiği teknik, hukuki ya da idari alanda ehliyet ve bilgiye sahip olması gereklidir. İşveren vekiline gerekli yetki sağlanmamış, işveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, işveren sadece sorumluluktan kurtulmak için bazı kimseleri görünüşte işveren olarak tayin etmiş ise, işveren vekili sorumlu olmaz.

Bu şartlar gerçekleşmiş olsa bile, iş mevzuatına aykırı eylem ya da işlemin meydana gelmesinde işverenin de bir kusuru varsa, işveren bu konuda kendisine düşen görevi yerine getirmemiş ise, işveren vekili değil yine işveren sorumludur.

Uygulamada iş müfettişleri işveren vekilinin kusur oranını belirlerken hassas davranmakta, işveren vekilinin gerekli önlemleri almak konusunda yetkisi, bütçesi, eğitimi bulunmamakta ise işveren vekiline hiç kusur atfedilmemekte ya da kusur oranı oldukça düşük belirlenmektedir.

İşveren tarafından iş mevzuatına aykırı davranmaya zorlanmış olması işveren vekilini sorumluluktan kurtarmaz. Ancak işveren vekilinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenin talimatını hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle reddedeceğini düşünmek gerçekçi değildir. İşveren vekilinin bu nedenle uğradığı mağduriyet, kamu çalışanlarında olduğu gibi, işveren tarafından verilen kanuna hukuka aykırı talimatın hukuka aykırılığının işveren vekili tarafından işverene bildirilmesi ve işveren aynı talimatı yazılı olarak verdiği takdirde talimatı yerine getiren işveren vekiline kusur atfedilmemesi şeklinde bir düzenleme ile bir ölçüde giderilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında işveren adına hareket eden ve işin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak yürütülmesi konusunda söz sahibi işveren vekili olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işyerinde meydana gelen iş kazalarından sorumlu olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanına ilişkin mevzuat kısa bir süre içerisinde pek çok davaya ve değişikliğe maruz kalmıştır. Son olarak İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'nin de çeşitli maddelerinin yürürlüğünün durdurulmasıyla sayısız işçinin hayatını ilgilendiren önemli bir kurum

işlemez hale gelmiştir. Mevzuat aleyhinde açılan davaları engellemek açısından, ilgili tarafların mevzuatı uzlaşma içerisinde oluşturmaları faydalı olacaktır.

Komisyonunda görüşülmeye devam edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'nda iş sağlığı ve güvenliği uzmanının nitelikleri, mühendis ve teknik elemanın görev ve sorumlulukları gibi temel hususlar bile ayrı ayrı belirlenmemiş, bu hususlar yönetmeliğe bırakılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının sorumluluğundan sözdebilmek için iş sağlığı ve güvenliği uzmanının işveren karşısında gerekli yetkilere ve mesleki bağımsızlığa sahip olması gerekir. İş güvenliğine ilişkin mesleki ilgilerinin uygulanmasını işyerindeki diğer birimlerden, özellikle de işverenden bağımsız hareket edebilme imkanı tanınmalı ve özellikle işten çıkartılması bağımsız kuruluşların onayına bağlanmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağında iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının hakları kısıtlanamayacağı düzenlenmiş ise de bu hükme aykırılık halinde işverene para cezası bile öngörülmemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyarıda bulunduğunu ispatlaması güçtür. İşveren vekilinin yasal zorunluluk olmaksızın yazılı olarak uyarıda bulunabilmesi de günümüzün çalışma koşulları ve işçi işveren ilişkileri dikkate alındığında pek de gerçekçi değildir.

Diğer önemli husus iş sağlığı ve güvenliği uzmanına işi durdurma yetkisi verilmesi ve bu yetkinin mesleki bağımsızlık ile de birleştirilerek gerçekçi bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Böyle bir düzenlemede yakın tehlike yerine “yaşamsal veya yakın tehlike” halinde işveren vekilinin işi durdurması yasanın amacı bakımından daha isabetli olacaktır.

27 Kasım 2010 tarihli 27768 Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de bu eksiklikler giderilmemiştir.

KAYNAKÇA

AKIN Levent, “**Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları**”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12–13 Nisan 1996 Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, s. 33–50.

AKIN Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin, Ankara 2001.

AKIN Levent, **İş sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**, TISK Akademi, Mart 2008, s.210-131.

AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, 3. Bası**, Seçkin, Ankara 2008.

AKYİĞİT Ercan, **İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Son Durum**, Sicil, Eylül 2008, s. 154-160.

AKYİĞİT Ercan, **İşveren Vekilinin İş Güvencesi**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 2004/4 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743.pdf> Erişim Tarihi: 10.07.2010.

ASLANKÖYLÜ Resul, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu**, Ankara 2003.

ARSLANLI Halil, **Kollektif ve Komandit Şirketler**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1956.

ARSLANLI Halil, **Limited Şirketler**, Eğitim Yayınları, İstanbul 1978.

ARTUÇ Mustafa, **Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara 2008.

ARTUK Mehmet Emin/ GÖKÇEN Ahmet/ YENİDÜNYA Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler I**, Ankara 2006.

ARTUK Mehmet Emin/ GÖKÇEN Ahmet/ YENİDÜNYA Caner, **TCK. Şerhi, Genel Hükümler Madde 1-36**, Ankara 2009.

AŞKAN Cengiz, **Adi Şirketin Yönetimi**, Adil Yayınevi, Ankara 2003.

AYDEMİR Murteza, **İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

AYDEMİR Murteza, **Türk Hukukunda İşveren, İşveren vekili ve Alt işveren Kavramları**, Simge Matbaacılık, 1993.

AYDIN Ufuk, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir 2002.

AYDINLI İbrahim, “**İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım**” Kamu-İş; C:8, S: 1/2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf> Erişim tarihi: 12.09.2010.

AYDINLI İbrahim, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004

AYDINLI İbrahim, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara 2001.

AYDINLI İbrahim, **Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü**, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1999, S:4, C:13, s.3-20.

BIYIKLI Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku**, Ankara 1983.

BİLGİLİ Abbas, **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Genişletilmiş 2. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005.

CANIKLIOĞLU Nurşen/ CANBOLAT Talat, “**4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Ortak Özellikleri**” Kamu-İş C:7, S:3/2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7312.pdf>, Erişim Tarihi: 25.08.2010.

CENTEL Nur/ ZAFER Hamide/ÇAKMUT Özlem, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt:1, Beta, İstanbul 2007.

CENTEL Tankut, **Bireysel İş Hukuku 1. cilt**, Kazancı, İstanbul 1992.

ÇAMOĞLU Ersin, **Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 1972.

ÇANKAYA Osman Güven/ GÜNAY Cevdet İlhan/ GÖKTAŞ Seracettin, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara 2005.

ÇENBERCİ Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**,6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

DEMİR Fevzi, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş 3. Bası, İzmir, Eylül 2003.

DEMİR Fevzi/ Demir Gönenç, **İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması**, Kamu-iş C:11 S:1/2009 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf>, Erişim Tarihi: 01.09.2010.

DEMİRCİOĞLU Murat, “**İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının İncelenmesi**” Sicil, Mart 2007, S.19-30.

DEMİRCİOĞLU Murat, “**Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği**”, Oguzman'a Armağan, Ankara 1997, s.181-192.

DEMİRCİOĞLU Murat/ GÜZEL Ali, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul 2001.

DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2007.

DEMİRCİOĞLU Murat, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanı**, Beta, İstanbul 2006.

Domanıç Hayri, **Şirketler Hukuku: Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler**, 2. bası, İstanbul 1968.

DONAY Süheyl, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, İstanbul 2007.

EKMEKÇİ Ömer, “**Ana Hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı**” Çimento İşveren Dergisi Mayıs-Haziran 2008 s.4-17.

EKMEKÇİ Ömer, **4857 Sayılı İş Kanunu’na göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal, İstanbul 2005.

EKONOMİ Münir, “**Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi**”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek 2.

EKONOMİ Münir, “**Şirket Topluluklarında Holdinglerde İşçi İşveren İlişkileri**”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 2001, S:5.

EKONOMİ Münir, **İş Hukuku**, 1. Cilt, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987.

ELBİR Halid Kemal, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987.

ENGİN Murat, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı'na Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu**”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Akademik Görüşler ve Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2008.

ENGİN Murat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda İşveren**, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, 1993.

EREN, Fikret; **Borçlar Hukuku**, Beta Yayıncılık, Genel Hükümler, Ankara, 2001

ERMAN Sair/ ÖZEK Çetin, **Ceza Hukuk Özel Bölüm, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, İstanbul 1994.

ERTAŞ Kudret, **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara 1982.

ESENER Turhan, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara 1975.

EYRENCİ Öner/ TAŞKENT Savaş/ ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal, İstanbul 2006.

GEÇER Bekir, “**Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Sorumluluk**” E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2005, S:20, dn.11, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005036325.htm> Erişim Tarihi: 01.08.2010

GÖKTAŞ Seracettin, “**İşveren Vekilinin İş Güvencesi**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1, s. 61-73.

GÜNAY Cevdet İlhan, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 1, Md. 1-31, Genişletilmiş 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

GÜNÖREN Ali, “**Üst Düzey Yönetici ve Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı**”, Sicil, Haziran 2007, s.151-160.

GÜZELALİ/ OKUR Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU Gülşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**,

5510 sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, Beta, İstanbul 2010.

HATEMİ Hüseyin, “**Organın Eyleminden Dolayı Tüzel Kişinin Sorumluluğu**”, Yargı Aylık Dergisi Nisan 1980 sayı: 48.

HELVACI Mehmet, **Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul 1995.

HELVACI Serap, **Türk ve İsviçre Hukukunda Kişilik Haklarını Koruyucu Davalar**, 2001.

İÇEL, Kayıhan **Yaptırım Teorisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002 Eylül

İMREGÜN, Oğuz **Kollektif, komandit ve sermayesi paylara bölünmüş komandit ortaklıklar**, Yasa Yayıncılık, İstanbul 1989

İMREGÜN Oğuz, **Anonim Ortaklıklar**, 3. Bası, Gün Matbaası, İstanbul, 1974.

İZVEREN Adil, **İş Hukuku I, II, III**, Ankara 1974.

KANGAL Zeynep. T., **Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu**, Seçkin, Ankara 2003.

KAPLAN Emine Tuncay, “**İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı**” Kamu-iş, C:7, S:2/2003, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>, Erişim Tarihi: 20.07.2010.

KAPLAN Emine Tuncay, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1992.

KARAGÜLMEZ Ali, **Suç Olmaktan Çıkarma, İdari Para Cezaları, Açıklamalı Kabahatler Kanunu**, Seçkin, Ankara 2005.

KARAYALÇIN Yaşar, **Ticaret Hukuku II. Şirketler Hukuku** 2. baskı, Ankara 1973.

KAYMAZ Seydi/GÖKCAN H.Tahsin, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, I.Bası, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU Ahmet, **Miras Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU Ahmet; **Borçlar Hukuku**, Genel Hükümler, Ankara, 2002.

KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

KOÇ Sedef, **Şirket Gruplarında İş İlişkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Eylül 2003.

KURT Resul, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Usul ve Esaslar**, 3. Bası, İstanbul 2004.

LAÇİNER Vedat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1998.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2006.

NARMANLIOĞLU Ünal, **Ferdi İş İlişkileri** 3. bası İzmir 1998.

OĞUZMAN Kemal, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**, Cilt I, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984.

OĞUZMAN Kemal / SELİÇİ Özer/ ÖZDEMİR Saibe Oktay, **Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 9. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2009.

ÖNDER Ayhan, **Ceza Hukuku Dersleri**, İstanbul 1992.

ÖZBEK Veli Özer, **Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı-TCK İzmir Şerhi**, Ankara 2006.

ÖZEN Muharrem/TOZMAN Önder, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu” Sicil, Haziran 2008, s.214-236.

ÖZSUNAY Ergun, **Gerçek Kişileri Hukuki Durumu**, 3. Bası, İstanbul 1977.

ÖZTAN Bilge, **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara 1970.

ÖZTAN Bilge, **Şahsın Hukuku, Hakiki Şahıslar**, Turhan Kitabevi, Ankara 1987.

Öztürk Bahri/ Erdem Mustara R., **Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler**, 5.Bası, Ankara 2007.

Öztürk Mehmet Onat, **Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali**

Suçu, Legal, İstanbul 2006

ÖZTÜRK Bahri/ERDEM Mustafa Ruhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler, Kişilere ve Mala Karşı Suçlar**, Ankara 2007.

PARLAR Ali/ HATİBOĞLU Muzaffer, **Asliye Ceza Davaları**, Ankara 2008.

POROY Reha/TEKİNALP Ünal/ÇAMOĞLU Tolga, **Ortaklıklar Hukuku, Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku**, 9. Bası, Beta, İstanbul 2003.

REİSOĞLU Safa, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Onsekizinci Bası, Beta, İstanbul 2006.

REİSOĞLU Seza, **Hizmet Akdi**, Ankara 1968.

SEROZAN Rona/ ENGİN Baki İlkey, **Miras Hukuku**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.

SOYER Polat, “**Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları**” İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

SÜZEK Sarper, **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12–13 Nisan 1996 Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, s.17-32.

SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınevi, Ankara 1985.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

SÜZEK Sarper, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri**”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri: 21. yüzyıla girerken iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri (11-12-13 Mayıs 2000 Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü), İstanbul Barosu Yayınları, 2001 Ufuk Matbaası, İstanbul 2001.

ŞAHLANAN Fevzi, **Sendikalar Kanunu**, İstanbul, 1995.

ŞAKAR Müjdat, “**İş Mevzuatında İptal Yağmuru**”, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2006,

S:166, [http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006108561.htm#\(1\)](http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006108561.htm#(1)), Erişim Tarihi: 01.09.2009

ŞAKAR Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Der Yayınları, İstanbul, 2004.

ŞEN Ersa, **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, İstanbul 2006.

ŞENER Oruç Hami, **Adi Ortaklık**, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.

TEKİL Fehiman, **Adi, Kollektif ve Komandit Şirketler Hukuku**, Tekil Müşavirlik Yayıncılık, İstanbul 1996.

TEKİL Fehiman, **Şirketler Hukuku: Limited Şirketler ve Kooperatifler**, Ortağ Yayınevi, İstanbul 1978.

TERCAN Durmuş/ERDEM Mustafa Ruhan/ÖNOK R. Murat, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Ankara 2007.

TOROSLU Nevzat, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Ankara 2009.

TUNCAY A. Can, **“İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı”**, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul, 1977, s.49-72.

TUNCAY A. Can, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Yayınları, İstanbul 1989.

TUNCAY, A. Can, **“İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”**, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yas Günü Armağanı, C. 2, İstanbul 2001, s.1046-1047.

TUNCAY, A. Can, **Toplu İş Hukuku**, Beta, 2. Bası, 2010.

TUNCAY A. Can / EKMEKÇİ Ömer, **Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, 2. Bası, Legal, İstanbul 2009.

TUNÇOMAĞ Kenan, **İş Hukuku**, Cilt 1, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, **“ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü”**, 7 Ekim 2008, <http://www.tmmob.org.tr/modules.phpop=modload&name=Sections&file=index&req=printpage&artid=865>, Erişim Tarihi: 30.08.2010.

UÇUM Mehmet, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.

ULUCAN Devrim, **Deniz İş Hukuku'na İlişkin Temel Bilgiler**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-3, İstanbul 1986.

ULUSAN İlhan, **Culpa in Contrahendo**, Ümit Doğanaya armağan, İstanbul 1982, s. 275-319 .

ULUSAN İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı, İstanbul 1990.

UYGUR Turgut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara 1980.

YARSUVAT Duygun, **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul 1978.

YENİSEY Kübra Doğan, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

YILMAZ Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu-İş, C:11, S:2/2010, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf>, Erişim Tarihi: 05.09.2010.

ZEVKLİLER Aydın, **Medeni Hukuk**, 6. Bası, Ankara 2000.

ÖZGEÇMİŞ

Çiğdem SOYSAL ARSLAN 01.01.1983 tarihinde İstanbul'da doğdu. Orta öğrenimini 2000 yılında Kabataş Erkek Lisesi'nde tamamladı. 2004 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Avukatlık stajını İstanbul Barosu'nda yaptı. 6 aylık stajı boyunca İstanbul'da Akyüz Hukuk Bürosu'nda çalıştı.

2005 yılında İstanbul Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı'na devam etti. 2006 yılında Fransızca yeterlilik sınavında başarılı oldu ve İstanbul Üniversitesi'ndeki yüksek lisans eğitimini bırakarak Galatasaray Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı'nda eğitim görmeye başladı.

Mayıs 2007-Mayıs 2009 tarihleri arasında Naipoğlu Hukuk Bürosu'nda ve Mayıs 2009-Nisan 2010 tarihleri arasında AvivaSA Emeklilik ve Hayat A.Ş.'de avukat olarak çalıştı. Naipoğlu Hukuk Bürosunda çalıştığı dönemlerde marka ve patent vekilliği sınavında başarılı oldu ve vekil olarak marke ve patent siciline tescil hakkı kazandı.

İyi derecede İngilizce bilen Çiğdem SOYSAL ARSLAN hali hazırda serbest avukatlık yapmaktadır.

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Galatasaray Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı Soyadı : Çiğdem Soysal Arslan
Tez Başlığı : Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu
Savunma Tarihi : 9 Aralık 2010
Danışmanı : Doç. Dr. E. Murat Engin

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Unvanı</u>	<u>Adı - Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Prof. Dr.	A. Can TUNCAY
Doç. Dr.	E. Murat ENGİN
Yrd. Doç. Dr.	Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. V. Mehmet BOLAK