İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları[*]

Conditions of the Criminal Liability of the Employer's Representative Arising from the Work Accident

Eren YILDIZ[**]

Öz:

Çalışma hayatının karmaşık yapısı nedeniyle işverenler, işyerinin sevk ve idaresinde kendilerini temsil edecek kimselere ihtiyaç duymuşlardır. Bu temsil ihtiyacı sonucunda çalışma hayatında işveren vekilliği kavramı ortaya çıkmıştır. İşveren vekilleri, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin yönetiminde yer alan kişilerdir. İşverenler kendilerine yüklenilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini işveren vekilleri aracılığıyla yerine getirebilirler. Cezai sorumluluğunun belirlenmesinde esas alınan ilkeler "*cezaların şahsiliği*" ve "*kusur*" ilkeleridir. Bu ilkeler gereği bir suçun failleri dışındaki kişilere doğrudan bir cezai sorumluluk yüklenilmesi ve suçun ortaya çıkmasında kusuru bulunmayan kişilerin cezalandırılması mümkün değildir. Dolayısıyla bir iş kazasından doğan cezai sorumluluğun tespiti yapılırken bu durumların ortaya çıkmasında kusuru bulunan kişiler belirlenerek cezai sorumluluk bakımından değerlendirilme yapılmalıdır. Bu bağlamda işveren vekillerinin yetkileri kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemeleri cezai sorumluluklarının doğmasına neden olabilecektir. Ancak işverenlerin, birtakım kişileri görünüşte işveren vekili göstererek cezai sorumluluktan kurtulmalarının önüne geçmek adına öğretide ve yargı kararları ışığında işveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğabilmesi birtakım şartlara bağlanmıştır. Bunlar, işveren vekiline geçerli bir yetki devrinin yapılmış olması, yetki devri yapılan kişinin kendisine devredilen önlemleri alma konusunda gerekli ve yeterli vasıflara, yetki ve otoriteye sahip olması ve işveren vekilinin kastının veya suçun taksirle işlenebileceği kabul edildiği haller bakımından en azından taksirinin bulunması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler:

İşveren, İşveren Vekili, Cezai Sorumluluk, Cezaların Şahsiliği İlkesi, İş Kazası.

---

[*] **Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih:** 31.08.2022
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 09.01.2023

DOI: 10.58733/imhfd.1267402

Bu makaleye atıf için; YILDIZ, Eren, "*İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları*", **İMHFD**, C. 8, S. 1, 2023, s. 415-450.

[**] Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı; Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü / İstanbul - Türkiye
E-posta: eren.yildiz@istanbul.edu.tr
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1815-9736

Abstract:

Due to complex structure of working life, employers have needed someone to represent them in management and administration of workplace. Employer representatives act on behalf of the employer and take part in management of work and workplace. Employers may fulfil their occupational health and safety obligations through employer representatives. The principles taken as basis in determining criminal liability are the principles of "individuality of punishment" and "fault". Thereunder these principles, it is not possible to impose a criminal liability on persons other than the perpetrators of an offence and to punish persons who are not at fault in occurrence of the offence. Therefore, when determining the criminal liability arising from a work accident, individuals who are at fault in occurrence of these situations should be determined and evaluated in terms of criminal liability. Herein, the failure of the employer's representatives to fulfil occupational health and safety measures within their authorities may lead to criminal liability. However, to prevent employers from avoiding criminal liability by showing someone as the employer's representative, helped by doctrine and judicial decisions, criminal liability of the employer's representative is subject to certain conditions. These conditions are valid delegation of authority has been made to the employer's representative; the person to whom the delegation of authority has been made must have necessary and sufficient qualifications, authority, and authority to take measures delegated to individual; and the employer's representative must have intent or at least negligence in cases where the offence is accepted to be committed by negligence.

Keywords:

Employer, Employer's Representative, Criminal Liability, The Principle of ındividual Criminal Responsibility, Work Accident.

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında işyerlerinde iş hacminin genişlemesi ve uzmanlaşma ihtiyacı işverenin işyerini tek başına sevk ve idare etmesini, mevzuattan, toplu iş sözleşmelerinden veya iş sözleşmelerinden doğan yükümlülükleri yerine getirmesini neredeyse imkânsız kılmaktadır. Aynı şekilde, işverenin tüzel kişi olduğu durumlarda, aralıklarla toplanarak yönetime ilişkin kararlar alan tüzel kişi organının sürekli işin başında durup bizzat işin yürütümüne katılması ve iş sürecini izlemesi gerçekçi bir beklenti olmamaktadır. Bu hususlar işyerlerinde yönetime yardımcı olacak işveren vekillerinin çalıştırılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır[1].

"*Cezaların şahsiliği ilkesi*" gereği, yaşanan iş kazalarının nedenleri ile bu nedenleri ortadan kaldırmakla görevli ve yetkili kişiler belirlenerek cezai anlamda

[1] SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 189; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 7. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s. 243; BIYIKLI, Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku: İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1983, s. 224, 235; ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 620; ERGÜNEŞ, Seda "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Y. 2013, C. 10, S. 39, s. 138; ERTÜRK, Şükran / ŞAHİN EMİR, Asiye, "6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Özel Sayı: Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Nisan 2016, s. 102.

sorumluluk tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda işyerinin ve işin yönetiminde bulunan işveren vekillerinin, kendi görev ve yetki alanında yerine getirilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı fiilleri sonucu yaşanan iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan cezai sorumluluğu doğabilecektir. Ancak işverenlerin, bilerek veya gerekli özeni göstermeyerek gerekli niteliğe ve yetkiye sahip olmayan kişileri görünüşte işveren vekili olarak atayarak cezai sorumluluktan kurtulmalarını engellemek için öğretide ileri sürülen görüşler ve yargı uygulaması çerçevesinde işveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğabilmesi belli şartların birlikte gerçekleşmesine bağlanmıştır.

Bu çalışmamızda ilk olarak işveren vekili kavramının tanımı ve kapsamı, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin bu sıfatı haiz olup olmadığı da ortaya konularak incelenmiştir. İkinci olarak ise, öğretide ileri sürülen görüşler ve yargı uygulaması doğrultusunda, işveren vekillerinin cezai sorumluluğunun şartları ortaya konulmuş ve özellikle olası kast ve bilinçli taksir ayrımı ile bunların iş kazalarındaki uygulamaları yargı kararlarıyla gösterilmiştir. Çalışmamızda son olarak ise TCK m.83 "kasten öldürme suçunun ihmali davranışla işlenmesi" ve TCK m.88 "kasten yaralama suçunun ihmali davranışla işlenmesi" suçlarının iş kazaları bakımından uygulanabilir olup olmadığı değerlendirilmiştir.

I. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

A. Tanımı

İşveren vekili, İş Kanunu m.2/4'te "*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler*" olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere İş Kanunu bağlamında bir işveren vekilinden bahsedilebilmesi için iki unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Kanunda yer alan tanımda gösterilen ilk unsur olan "*işveren adına hareket etmesi*", işveren ile işveren vekili arasında Türk Borçlar Kanunu m.40'ta düzenlenen doğrudan temsil ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir[2]. İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin kaynağını çoğu zaman iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ancak bu temsil ilişkisinin istisnai olarak vekâlet sözleşmesi, şirket sözleşmesi veya statü hukuku gibi başka durumlardan kaynaklanabileceği ifade edilmektedir[3]. İşveren vekili olabilmek için aranan bir diğer unsur ise, "*işin, işyerinin ve işletmenin*

---

2 SÜZEK, s. 189; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 237; EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 85; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 102; NARTER, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, s. 2. Bası, Ankara, 2018, s. 237 (Sorumluluk).

3 ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 107.

yönetiminde görev almak"tır. Görüldüğü üzere işveren vekili sayılabilmek için, temsil yetkisi tek başına yeterli olmayıp ayrıca işin, işyerinin ve işletmenin yönetimi bakımından temsil yetkisinin bulunması gerekmektedir[4].

İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılabilmek için belli bir düzeyde yönetim yetkisine sahip olma şartı aranmamıştır[5]. Dolayısıyla işletmenin bütününü yöneten genel müdür de işyerini yöneten müdür veya daha alt seviyede yönetimde yer alan ustabaşı ve postabaşı da bu kanun anlamında işveren vekilidir[6]. Her ne kadar İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılabilmek için belli bir düzeyde yönetim yetkisine sahip olma şartı aramamaktaysa da; işveren vekilinin yetkisi, yönetim konusunda kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlı olacaktır[7]. Bu yetkinin aşılması durumunda TBK m.46 vd. düzenlenen yetkisiz temsil söz konusu olacaktır. Buna göre işveren vekilinin, kendisine tanınan görev ve yetki alanının dışında kalan veya sınırını aşan hukuki işlemleri, ancak onayı halinde işvereni bağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından temel kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/2'de "*İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır*" şeklinde bir ifadeye yer verilmiştir. Bu hükümde işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ibaresine yer verilmemesi bunların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından kapsam dışı bırakılıp bırakılmadığı konusunda belirsizliklere neden olmuştur[8]. Ancak kanaatimizce söz konusu tanım farklılığı

---

4 EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 85; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 238.

5 Ancak belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1-e'de işveren vekili; "işveren adına işletmenin bütünü yöneten" kişi olarak gösterilmiş olup bu kanun anlamında işveren vekili sayılabilmek için işletme düzeyinde bir yönetim yetkisine sahip olma şartı aranmıştır.

6 SÜZEK, s. 190; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 246-247; BAŞTERZİ, Süleyman, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 54; NARTER, Sami, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu", **Gazi İİBF Dergisi**, Y. 2015, C. 17, S. 2, s. 248 (Tüzel Kişi); ERDOĞAN, Çağla, **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 26; AVCI, Mehmet Serhat, **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Tekbel Yayınları, İstanbul, 2018, s. 22.

7 ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 106; SÜZEK, s. 189; SÜMER, Haluk Hadi, "İş Kazası Halinde İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 318-327, s. 324; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 103; NARTER, **Sorumluluk**, s. 238; ERGÜNEŞ, s. 138. "*Temsil yetkisinin dışa vurumu üstlenilen görevin sınırlarıyla ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla salt temsil yetkisinin verilmiş olması, ancak bu yetkinin kullanılmasını sağlayacak bir görev üstlenilmemesi bir başka deyişle soyut bir temsil yetkisinin verilmiş bulunması işveren vekili sıfatını kazanmayı sağlamayacaktır.*" Yargıtay İBHGK, 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

8 Bu düzenleme nedeniyle işletmenin bütününü yöneten işveren vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında sorumluluğun dışında bırakıldığı ve Kanunda gösterilen idari para cezalarının bunlara uygulanmayacağı yönünde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 240.

"işletmenin bütününü yöneten işveren vekilini" İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında bırakma amacını taşımamaktadır. Zira bu farklılık kanununun "işyeri" ve "iş" kavramı esas alınarak düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır. Nitekim İSGK m.1'de kanunun amacı "*işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek*" olarak gösterilmiştir. Ayrıca İSGK m.2'de kanunun kapsamı düzenlenmiş olup "*kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerleri*" ve "*bunların işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar*" şeklinde kanunun kapsamına tüm çalışanlar dâhil edilmiştir. İşletme kavramına yalnızca İSGK m.26/1-ö hükmünde "*maden işletmeleri*" ve Geçici Madde 10'da "*Kanunun 30'uncu maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendinde halen faaliyette bulunan işletmeler*" şeklinde yer verilmesi de bu durumu desteklemektedir. Bu durumlar dikkate alındığında, işveren adına hareket eden ve işletmenin yönetiminde yer alan kişilerin de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından işveren vekili olduğu kabul edilmelidir[9].

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşveren Vekili Sıfatı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.6/1-a hükmünde işverene; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve şartları bulunması halinde diğer sağlık personelini istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir.

İşyeri hekimi, İSGK m.3/1-ı'da "*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*" olarak tanımlanmıştır. İş güvenliği uzmanı ise aynı maddenin (f) bendinde, "*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman*" tanımlanmıştır. Diğer sağlık personelinden ne anlaşılması gerektiği ise, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik[10] m.4/1-b'de, "*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler*" olarak gösterilmiştir.

---

9 Benzer yönde EKMEKÇİ, Ömer / KÖME AKPULAT, Ayşe / AKDENİZ, Ayşe Ledün, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 248; SÜMER, İşveren Vekili, s. 319; ERDOĞAN, s. 32; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 108.

10 R.G. 20.07.2013, S. 28713.

Kanunda sayılan bu iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işveren vekili olup olmadıkları öğretide tartışılmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev yapan kişiler olduğundan işveren vekili sıfatına sahiptirler[11]. Bu görüşe göre çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği[12] m.8/3 hükmü gereği işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından verilen ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun olan talimatlara uymakla yükümlü olması bunların işin yönetiminde yer aldığını ve işveren vekili sıfatını haiz olduğunu göstermektedir[13].

Öğretideki diğer bir görüşe göre ise, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işveren vekili değil, bağımsız danışman niteliği taşımaktadır[14]. Zira işveren vekilleri, işletme hiyerarşisi içinde yer almakta ve işverenin yönetim yetkisini kendilerine devredilen sınırlar içerisinde işçilere vereceği emir ve talimatlarla kullanmaktadır. Bu bağlamda işveren vekili, hiyerarşik olarak işçilere emir ve talimat verme yetkisine hatta çoğu zaman disiplin cezası uygulama yetkisine sahiptir[15]. Ancak iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri bu sıfatları ile işletmenin hiyerarşisi içinde yer almamaktadır[16]. Zira işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işçilere karşı emir ve talimat verme yetkisi mevcut değildir ve bunlar görevlerini daima işvereni muhatap alarak yerine getirirler[17]. Kanaatimizce de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi işveren vekili sıfatına sahip olmayıp işverene danışmanlık ve rehberlik eden kişi konumundadır. Nitekim 6645 sayılı Kanunla değişik İSGK m.8/2'de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının, "*işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirileceği*" ve "*eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işverenin sorumlu olacağı*"nın düzenlenmesi bu durumu açıkça göstermektedir. Bu nedenle bu kişilerin sahip oldukları işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı sıfatları tek başına

---

11 DEMİRCİOĞLU, A. Murat, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 12; AYDINLI, İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 188-189; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 104-105; OCAK, Saim, **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 19.

12 R.G. 29.12.2012, S. 28512.

13 DEMİRCİOĞLU, s. 12; AYDINLI, s. 188-189; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 104-105; OCAK, s. 19.

14 SÜZEK, s. 929; ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 113 (Ders Kitabı); MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 1497; SÜMER, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 5. Bası, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 129; ERDOĞAN, s. 38.

15 ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 114-120.

16 ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 114-120; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 1498.

17 ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 115.

onları işveren vekili yapmayacaktır. Ancak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının ayrıca işyeri yönetiminde yer alması ve birtakım icrai yetkilerinin olması durumunda işveren vekili olarak değerlendirilmesi mümkündür[18].

II. İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAİ SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İşçiyi gözetme borcunun gereği olarak işveren, işyerinde her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamak yükümlüdür. Bu borcun temel yasal dayanaklarını Türk Borçlar Kanunu m.417/2 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 oluşturmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu m.417/2 hükmü genel bir düzenlemeye yer vererek işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu açıkça vurgulamıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel mevzuatımız olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4'te ise, Türk Borçlar Kanunu m.417'de yer alan temel esas korunarak daha ayrıntılı bir hükme yer verilmiştir. Bu hüküm "*(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.*" şeklindedir.

Görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 ve Türk Borçlar Kanunu m.417 hükümleri işverenin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu prensibini kabul etmektedir. Bu bağ-

[18] SÜZEK, s. 929; ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 119.

lamda gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında "işverenlerin bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı durum ve seviyeye göre belirlenecek her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu" kabul edilmektedir.[19]. Bunun bir sonucu olarak işverenler, mevzuatta mevcut iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yanı sıra mevzuatta öngörülmemiş olan ancak teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almakla yükümlüdür[20].

Öte yandan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda önem arz eden başlıca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ayrıca düzenlenmiştir. Bunlar iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve şartları varsa diğer sağlık personelini çalıştırma yükümlülüğü ve bunlara ilişkin şart ve esasları içeren iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (İSGK m.6 vd.), risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü (İSGK m.10), acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ile tahliye (İSGK m.11, m.12), iş kazası ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü (İSGK m.14), sağlık gözetimi (İSGK m.15), çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi (İSGK m.16, m.17), iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların görüşlerini alma yükümlülüğü (İSGK m.18), çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü (İSGK m.20), iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü (İSGK m.22), iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyonun sağlanması yükümlülüğüdür (İSGK m.23).

İşverenler sahip oldukları bu iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini işveren vekilleri aracılığıyla da yerine getirebilirler. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin sağlanması açısından işveren vekilleri, kendi görev ve yetki alanına giren konulardan sorumlu olacaktır[21]. Dolayısıyla işveren vekillerinin görev ve yetki alanlarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.

B. İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Genel Değerlendirilmesi

1. Hukuki Sorumluluk Bakımından

İş Kanunu m.2/4 hükmünde işveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bu durum işveren ile işveren vekili arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin bir gereği olup söz

---

19 SÜZEK, s. 426; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 1440.

20 SÜZEK, s. 427; SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 19. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay HGK., 28.11.2019, E. 2016/1912, K. 2019/1235; Yargıtay 10. HD., 06.04.2021, E. 2020/7011, K. 2021/4792, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

21 YILMAZ, Alper, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 43.

konusu hüküm, doğrudan temsil ilişkisinde yetkili bir temsilcinin, yaptığı işlemlerin doğrudan doğruya temsil olunanı bağlayacağını düzenleyen TBK m.40 hükmünün bir tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla işveren vekilinin, işveren adına hareket ederken yaptığı işlemlerden doğan hukuki sorumluluk işverene ait olacaktır. Bu durum adam çalıştıranın sorumluluğunu düzenleyen TBK m.66 ve yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluğu düzenleyen TBK m.116 hükümlerinin bir gereğidir.

İşveren vekillerinin kendilerine devredilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle iş kazasına uğrayan işçilerin, doğrudan işveren vekilinin hukuki sorumluluğuna gidip gidemeyeceği yönünde öğretide ve yargı kararlarında farklılıklar bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, İş Kanunu m.2/4 hükmü karşısında iş kazasına uğrayan işçilerin, doğrudan işveren vekilinin haksız fiilden doğan sorumluluğuna gitmesi mümkün değildir[22]. Bu görüşe göre söz konusu düzenleme bir anlamda işveren vekili açısından getirilen özel bir koruma niteliğindedir[23]. Bu görüşe göre ancak işveren vekilinin kendilerine tanınan temsil yetkisinin dışında haksız fiil sayılabilecek bir davranışının varlığı halinde doğrudan işveren vekiline başvuruda bulunulması mümkündür[24]. Kanaatimizce de isabetli olan diğer bir görüşe göre ise, kazaya uğrayan işçilerin doğrudan işveren vekiline başvurabilmeleri mümkündür[25]. Zira İş Kanunu m.2/4 hükmü işveren vekilinin eylem ve işlemlerinden zarar gören işçileri korumaya yönelik bir hüküm olup işveren vekilini hukuki sorumluluktan bağışık tutma amacı güden ve onu korumak amacıyla getirilen bir hüküm değildir[26]. Bu hükümle amaçlanan işvereni TBK m.66 ve TBK m.116 hükümlerinin ötesinde sorumlu tutmaktır. Zira İş Kanunu m.2/4 hükmü olmasaydı işverenin, işveren vekilinin hukuka aykırı eylemlerinden sorumluluğu TBK m.66 veya TBK m.116 hükümleri kapsamında tespit edilecekti. Ancak bu durumda işverenin TBK m.66 hükmü gereğince kurtuluş kanıtı getirerek veya TBK m.116 hükmü gereğince de işveren vekili kullanmak yerine borcu kendisi ifa etseydi dahi aynı zararın ortaya çıkacağını ve kendisinin bundan sorumlu olmayacağını ispat ederek kurtulabilecekti. İş Kanunu m.2/4 hükmü ile işverenin bu şekilde sorumluluktan kurtulmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır[27]. Dolayısıyla kazaya uğrayan işçilerin tazminat taleplerini kazanın gerçekleşmesinde kusuru bulunan işveren vekillerine doğrudan yöneltmesi mümkündür. Ayrıca kanaatimizce bu durum "birden çok kişi birlikte bir zarara se-

22 SÜMER, **İşveren Vekili**, s. 327.

23 SÜMER, **İşveren Vekili**, s. 327.

24 SÜMER, **İşveren Vekili**, s. 327, SÜZEK, s. 193.

25 BAŞTERZİ, s. 57-58.

26 BAŞTERZİ, s. 58.

27 BAŞTERZİ, s. 58.

bebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanacağını" düzenleyen TBK m.61 hükmüne de uygun bir çözüm olacaktır. Burada işveren vekilinin sorumluluğu haksız fiil sorumluluğu olacaktır. Zira işçiler ile işveren vekili arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Yargıtay son dönemde istikrar kazanan uygulamasında herhangi bir hukuki değerlendirme yapmamakla birlikte iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işveren vekilinin doğrudan hukuki sorumluluğuna gidilebileceği yönünde kararlar vermektedir[28].

2. İdari Sorumluluk Bakımından

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzda düzenlenen idari yaptırımlar, idari para cezası, işin durdurulması ve kamu ihalesinden yasaklamadır.

Mevzuatımızda yer alan idari para cezası yaptırımlarına bakıldığında İş Kanunu m.98 vd. düzenlenen idari para cezaları bakımından işveren vekili de yaptırımın muhatabı olarak düzenlenmiştir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.26'da düzenlenen idari para cezaları bakımından işveren vekilinin bu yaptırımın muhatabı olacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durum İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği uygulanan idari para cezalarından işveren vekilinin sorumlu olup olmayacağı konusunda öğretide görüş ayrılıklarına neden olmaktadır.

Öğretideki bir görüşe göre işveren vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılıktan doğan idari para cezalarının muhatabı olabilir[29]. Bu durum işveren vekillerini, kanunun uygulaması bakımından işveren kabul eden İSGK m.3/2 hükmünün gereğidir[30]. Benzer yöndeki diğer bir görüşe göre ise işveren vekillerinin İSGK'da düzenlenen idari para cezalarından sorumlu tutulabilmesi, "*kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri hakkında, fail olarak idarî para cezası verileceğini*" düzenleyen Kabahatler Kanunu m.14 hükmü bağlamında da mümkündür. Dolayısıyla iş kazasının meydana gelmesinde kusurları bulunması halinde gerek işverene gerekse de işveren vekiline idari para cezası uygulanması mümkün olacaktır[31]. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe

---

28 "*Zira iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de, işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır.*" Yargıtay 21. HD., E. 2015/22399, K. 2016/7108, 21.4.2016; Aynı Daire, E. 2016/9910, K. 2017/3420, 24.4.2017, Aynı Daire, 8.10.2019, E. 2018/4794, K. 2019/5888, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 09.08.2022.

29 MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 240; AYDINLI, **İSG**, s. 442; SÜMER, **İSG**, s. 255; OCAK, s. 198-199; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 329; ERGÜNEŞ, s. 138; YILMAZ, s. 110.

30 SÜMER, **İSG**, s. 255; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 329.

31 AYDINLI, **İSG**, s. 456.

göre ise, İSGK'da açıkça muhatap sayılmaması karşısında işveren vekillerine idari para cezalarının uygulanması mümkün değildir. Bu durum kanunilik ve cezaların şahsiliği ilkelerinin bir gereğidir[32].

Diğer bir idari yaptırım ise İSGK m.25'te düzenlenen işin durdurulmasıdır. Bu yaptırım işyeri esas alınarak düzenlenmiş bir yaptırım olduğundan aykırılığa neden olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün kim tarafından yerine getirileceğinin bir önemi yoktur. Zira bu durumda önem arz eden aykırılığın kim tarafından yapıldığı değil, işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.25'te sayılan hallerden birinin ortaya çıkıp çıkmadığıdır[33]. Dolayısıyla işveren vekilinin kendi görev ve yetki sınırları içerisinde kalan bir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde de işyerinde işin durdurulması kararı verilmesi mümkündür[34].

Kanunda düzenlenen bir diğer yaptırım ise 4/4/2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunla eklenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.25/A hükmünde düzenlenen "*Kamu İhalesinden Yasaklama*"dır. Bu hükme göre, ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanmaktadır. İSGK m.25/A hükmü gereği bir maden işyerinde işveren vekillerinin yetki alanında bulunan bir iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucunda bir ölümlü iş kazası meydana gelmişse de işverene kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı uygulanabilecektir. Bu durum işveren vekili ile işveren arasında bulunan doğrudan temsil ilişkisinin gereğidir. Ancak bu durumda ölümlü iş kazasına kusuru ile neden olan işveren vekiline bizzat kamu ihalesinden yasaklama yaptırımının uygulanıp uygulanamayacağı değerlendirilmelidir. Öğretideki bir görüşe göre, İSGK m.3/2 hükmü gereği işveren vekilleri de kanunun uygulaması bakımından işveren sayılacağından bu yaptırım işveren vekillerine uygulanabilir[35]. Kanaatimizce işveren vekiline bu yaptırımın uygulanması mümkün değildir. Öncelikle işveren vekili, işveren adına bir kamu ihalesine başvurmuşsa TBK m.40 gereği bu işlem işveren adına sonuç doğuracaktır. Dolayısıyla bu yaptırımın muhatabı yine işveren olacaktır. Bunun yanı sıra bir maden işyerinde yaşanan ölümlü iş kazasında kusuru olan işveren vekili, bu işyerinden ayrılarak kendisi adına kamu ihalesine başvurması durumunda da bu yaptırımın uygulanamayacağı kanaatindeyiz. Zira İSGK m.25/A'da yaptırımın muhatapları "*işveren ile birlikte 4735 sayılı Kamu*

---

32 EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 298; ÖZDEMİR, **İSG**, s. 637.

33 YILMAZ, s. 109.

34 Benzer yönde bkz. YILMAZ, s. 109.

35 YILMAZ, s. 113-114.

İhale Sözleşmeleri Kanununun 26'ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlar" olarak gösterilmiştir. 4735 sayılı Kanun m.26'da ise, işveren yanında yaptırımın muhatapları "*Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar*" olarak tahdidi olarak sayılmış ve işveren vekiline hükümde yer verilmemiştir. Dolayısıyla kanunilik ve cezaların şahsiliği ilkeleri gereği, bir kimsenin maden işyerinde yaşanan ölümlü iş kazasında işveren vekili sıfatıyla kusurlu olmasının kendi adına katılacağı kamu ihalesini etkilemeyeceği kanaatindeyiz.

3. Cezai Sorumluluk Bakımından

İş kazası sonucunda bir suçun ortaya çıkması halinde cezai sorumluluğun tespitinde ise aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere cezaların şahsiliği ve kusur ilkeleri esas alınarak bir belirlemeye gidilecektir. Başka bir ifade ile cezai sorumluluk belirlenirken işyeri organizasyonu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından kimlerin hangi yetki ve görevlere sahip olduğu ve bu iş kazasının meydana gelmesinde kimlerin ne şekilde etkili olduğu tespit edilerek sonuca gidilmelidir.

C. Cezaların Şahsiliği ve İşveren Vekilinin Fail Sıfatı

Failin ancak fiili ona yüklenebilecekse cezalandırılmasını ifade eden *kusur ilkesi*, modern ceza hukukunda ceza sorumluluğunun temel taşlarından birini oluşturmaktadır[36]. Bu ilke bir yandan kusursuz bir kimseye ceza verilmesinin önüne geçerken, diğer bir yandan da faile kusurundan daha ağır bir ceza uygulanmasını yasaklar[37].

"*Kusur ilkesi*"yle bağlantılı olan ceza hukukunun bir diğer temel ilkesi de "*cezaların şahsiliği ilkesi*"dir. Bu ilke, kanunda suç karşılığı olarak öngörülmüş bulunan cezanın yalnızca suçun failine verilmesini ve suçun failinin cezadan etkilenmesini ifade eder. Başka bir ifadeyle cezaların şahsiliği ilkesi gereği, suçun faili/failleri dışındaki kişilere doğrudan doğruya bir cezai sorumluluk yüklenilemez ve suçun ortaya çıkmasında kusuru bulunmayan kişiler cezalandırılamaz[38]. "*Cezaların şahsiliği ilkesi*" Anayasa m.38/7'de "*Ceza sorumluluğu şahsidir.*" şeklinde açıkça düzenlenmiştir ve söz konusu hükmün gerekçesinde

---

[36] KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 51.

[37] KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 52.

[38] BIYIKLI, s. 241-242; HAKERİ, Hakan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 22. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 36 (Ceza Genel).

"*... ceza sorumluluğunun şahsî olduğu; yani failden gayri kişilerin bir suç sebebiyle cezalandırılamayacağı hükmünü getirmektedir. Bu ilke dahi ceza hukukuna yerleşmiş ve 'kusura dayanan ceza sorumluluğu' ilkesine dahil, terki mümkün olmayan bir temel kuralıdır.*" ifadelerine yer verilerek bu ilkenin terkedilmesi mümkün olmayan temel ilke niteliği taşıdığı vurgulanmıştır. Cezaların şahsiliği ilkesi, Anayasa m.38'de yer alan düzenlemeye özdeş bir biçimde Türk Ceza Kanunu m.20'de de "*(1) Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. (2) Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.*" şeklinde açıkça düzenlenmiştir[39].

İşyerinde meydana gelen iş kazalarında cezai sorumluluğun tespiti yapılırken yukarıda açıklanan "*cezaların şahsiliği*" ve "*kusur*" ilkeleri ışığında bir sonuca gidilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda meydana gelen iş kazasına neden olan durumlar ile bu durumların ortaya çıkmasında kusuru bulunan kişiler belirlenerek cezai sorumluluk bakımından değerlendirilme yapılmalıdır[40].

Bir iş kazası sonucunda ortaya çıkan ölüm veya yaralanmalar bakımından suçun faili olarak akla ilk gelen işverendir. Ancak işverenin hukuka uygun bir şekilde yetkilendirmesi durumunda işveren vekilleri de kendi yetki ve görev alanları içerisinde gerçekleşen iş kazaları sonucunda ortaya çıkabilecek suçların faili sıfatını taşıyabilecektir. Ayrıca bunlar dışında yine danışman sıfatını taşıyan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri de meydana gelen iş kazalarından dolayı görev ve sorumlulukları çerçevesinde fiillerine karşılık gelen suçlarla cezalandırılabilirler. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği aktörlerinin görev, yetki ve sorumluluklarının doğru bir şekilde ortaya konulmasının cezai sorumluluğun doğru bir şekilde belirlenmesi bakımından hayati önem taşıdığı söylenebilecektir[41].

Ayrıca belirtmek gerekir ki yukarıda sayılanların dışında kazanın oluşumunda kusuru bulunan üçüncü kişilerin örneğin başka bir işçinin, bir ziyaretçinin veya teftişle görevli kamu görevlilerinin de meydana gelen iş kazasından cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir[42].

---

[39] Hukukumuzda yalnızca gerçek kişiler suçun faili olabileceği kabul edilmiştir. Nitekim hükmün ikinci fıkrasında gösterildiği üzere hukukumuzda tüzel kişilere cezai yaptırım uygulanması mümkün değildir. Tüzel kişilerin cezai sorumluluğuna ilişkin öğreti görüşleri ve farklı ülke uygulamaları hakkında bkz. ERDOĞAN, s. 81-103.

[40] SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 195; EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 14; ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 327; AYDINLI, s. 461-462; SÜMER, **İSG**, s. 72; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 349.

[41] SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 195; ÖZDEMİR, **İSG**, s. 617; ÖZKAN, Halid, "İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti" **GÜHFD**, Y. 2016, C. 20, S. 15, s. 521.

[42] ÖZKAN, s. 523; ERDOĞAN, s. 80.

D. İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğunun Şartları

İşveren tarafından hukuka uygun bir şekilde yetkilendirilen işveren vekilleri, kendi görev ve yetkileri içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz bir şekilde sağlamakla yükümlüdür. Yukarıda açıklandığı üzere "*cezaların şahsiliği ilkesi*" ve "*kusur ilkesi*" gereği bu yükümlülüklerine aykırı davranışları bir iş kazası yaşanmasında etkili olursa işveren vekillerinin cezai sorumluluğu ortaya çıkabilecektir[43].

İşveren vekilinin işyerinde meydana gelen iş kazasından sorumluluğunun doğabilmesi için her şeyden önce kişi, işveren vekili olarak yetkilendirilmiş olması gerekir. Bunun yanında iş kazasının meydana gelmesinde etkili olan aykırılığın işveren vekilinin yetki alanında meydana gelmiş olmalıdır. Zira işveren vekili, işveren adına sahip olduğu yönetim yetkisini ancak kendisine tanınan yetki alanı içerisinde kullanabilecektir. Ayrıca işveren vekilinin gerçek anlamda bir yönetim yetkisine sahip olması, başka bir ifade ile gerekli niteliklere ve otoriteye sahip olmayan yalnızca kâğıt üzerinde işveren vekili gösterilen kişi olmaması gerekmektedir[44]. Nitekim gerek öğretide gerekse yargı kararlarında işverenlerin kâğıt üzerinde işveren vekili atayarak sorumluluktan kurtulamayacağı kabul edilmektedir. Bu bölümde öğreti ve yargı kararları ışığında söz konusu şartlar bakımından inceleme yapılacaktır.

1. Geçerli Bir Yetki Devri Olması ve İş Kazasının Yetki Alanı İçerisinde Gerçekleşmesi

İşveren vekili bu cezai sorumluluk yapısı içerisinde işverenin yönetim yetkisini tamamen veya kısmen kullanan kimsedir[45]. Dolayısıyla işyerinde meydana gelen iş kazasından dolayı cezai sorumluluğundan bahsedilebilmesi için öncelikle işveren vekiline yapılan geçerli bir yetki devrinin varlığı gerekir[46]. Kendisine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geçerli bir yetki devri yapılmayan işveren vekilinin, önlem alma yetkisinden ve bu önlemlere aykırılıktan kaynaklanan cezai sorumluluğundan söz edilmesi mümkün değildir[47]. Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri sağlama konusunda kendisine herhan-

---

43 NARTER, **Sorumluluk**, s. 239; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 350.

44 ÖZEN, Muharrem / TOZMAN, Önder, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu", **Sicil İHD**, Y. 2008, S. 10, s. 231; ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 333.

45 ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 332.

46 ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 332.

47 ÖZDEMİR, **İSG**, s. 622; SÜMER, **İSG**, s. 72; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 123; AVCI, s. 136.

gi bir yetki verilmeyen vasıfsız işçi hakkında verilen mahkûmiyet kararını yetki devri yapılmadığı gerekçesiyle bozarak bu durumu açıkça göstermiştir[48].

İşveren vekillerine yapılacak bu yetki devrinin belirli bir şekle bağlı olmadığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu yetki devrinin açık veya örtülü şekilde yapılması mümkündür[49]. Bu bağlamda işveren vekilinin, iş kazası nedeniyle cezai sorumluluğuna gidilebilmesi için yönetim ve denetim yetkilerinin sözlü veya fiili olarak devrinin yeterli olacağı kabul edilmelidir[50]. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bir olayda, oğlunun resmi yetkilisi olduğu inşaat şirketinde; resmiyette bir görevi olmamasına rağmen işçi temini yapıp ücretlerini ödeyen ve işleyişi denetleyen babanın fiilen işveren vekili olduğu yönünde bir karar vermiştir[51].

İşveren vekiline yapılan yetki devri, örtülü surette yapılsa dahi, içeriği ve sınırları hiçbir şekilde şüpheye mahal bırakmayacak kadar açık olmalıdır[52]. Zira işveren vekillerinin kendi görev ve yetki alanları dışında kalan aykırılıklar sonucu meydana gelen iş kazalarından dolayı bir cezai sorumlulukları bulunmamaktadır[53]. Bu nedenle sorumluların belirlenmesi için işyeri organizasyon şema-

---

48 "*... Yukarıda izah edilen olayda, her ne kadar mahkemece, sanık hakkında, kullandığı makine ile ilgili alınabilecek tedbirleri ikinci dereceden almak ve tedbirlerin alınması konusunda işvereni uyarma zorunluluğuna aykırı hareketi nedeniyle tali kusurlu olduğu kabul edilerek mahkumiyet hükmü kurulmuş ise de, tüm dosya kapsamından, sanık ...'ın işyerinde, vasıfsız işçi konumunda çalışması, tedbir alma ve uyarıda bulunma hususlarında görev ve yetkisinin bulunmaması ile olayın oluşuna göre de sanık ...'ın alabileceği tedbir ve önlemin bulunmadığı anlaşılmakla, sanık... hakkında beraat hükmü yerine, mahkumiyet hükmü kurulması...*" Yargıtay 12. CD., E. 2020/1194 K. 2021/7337, 27.10.2021, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

49 EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 328; ÖZDEMİR, **Ders Kitabı**, s. 332; MEMİŞOĞLU, S. Özgür / ÇINAR, Çağatay, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Y. 2012, C. 9, S. 33, s. 52; DEMİREL, Muhammed, **Çifte Özen Anlayışı Çerçevesinde Taksirli Suçtan Doğan Ceza Sorumluluğu**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 318; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 240.

50 İspat sorunlarını önleme açısından bu devrin yazılı yapılmasının isabetli olacağı yönünde bkz. ÖZDEMİR, **İSG**, s. 626.

51 "*... sanığın, resmi olarak oğlunun yetkilisi olduğu Forum İnşaat şirketinde herhangi bir görevi olmasa dahi işçileri temin edip, ücretlerini ödeyerek ve işleyişi denetleyerek fiilen işveren vekili gibi hareket ettiği anlaşıldığından, oluşa uygun düşen 21.01.2013 ve 13.11.2013 tarihli bilirkişi raporlarına itibarla sanığın asli kusurlu olduğunun kabulü ile mahkumiyeti yerine beraatine karar verilmesi, ...*" Yargıtay 12. CD., 18.12.2018, E. 2016/11688, K. 2018/12341, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

52 BIYIKLI, s. 240-241; NARTER, **Sorumluluk**, s. 242.

53 Aynı yönde "*... aynı şirkette işçi olarak çalışmakta olan ustabaşı sanık ...'ın işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorumluluğunun bulunmaması nedeni ile kusur yüklenemeyeceği gözetilmeden, beraatı yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup, hükmün ... bozulmasına, ... oybirliğiyle karar verildi.*" Yargıtay 12. CD, 17.03.2014, E. 2013/15044, K. 2014/6533; "*... olayda; sanık ...'nin suç tarihi itibarı ile anılan şirkette işçi sıfatı ile ve bilgisayar destekli tasarım teknikeri olarak çalıştığı, yapılacak iş ile ilgili proje çizdiği, işyerinde bulunan işçiler ve stajyerler üzerinde yada iş güvenliği ile ilgili herhangi bir yetki ve sorumluluğunun bulunmadığı, bu nedenle ...'ın ölümü ile sonuçlanan olayda herhangi bir kusurunun olmadığı gözetilerek beraatine karar verilmesi gerekirken, sanık ...'nin alt düzeyde tali (kısmi) kusurlu olduğu yönündeki dosya kapsamı ile uyuşmayan bilirkişi raporlarına itibarla cezalandırılmasına dair yazılı şekilde hüküm kurulması.. Kanuna aykırı olup, hükmün ... bozulmasına ... oybirliğiyle karar verildi.*" Yargıtay 12. CD, 19.10.2017, E. 2016/1750, K. 2017/7728, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

ları ve iş bölümü ayrıntılı bir şekilde incelenmeli; işveren ve işveren vekillerinin görev ve yetki alanlarının doğru bir şekilde tespit edilerek iş kazasının kim/kimlerin yetki ve sorumluluk alanında gerçekleştiği açık bir şekilde belirlenerek cezai sorumluluk bakımından sonuca gidilmesi gerekmektedir[54].

2. Yetki Devri Yapılan Kişinin Gerekli ve Yeterli Vasıflara Sahip Olması

İşverenlerin, görevlendirecekleri işveren vekillerini belirlerken işin gerektirdiği teknik, hukuki veya idari bilgi ve yeterliliği haiz kişileri seçmeleri gerekir[55]. İşveren vekilleri tarafından bilerek veya gerekli özeni göstermeyerek vasıfsız bir kişinin işveren vekili olarak atanması halinde geçerli bir yetki devrinden ve işveren vekili atamasından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Aksinin kabulü, işverenlere vasıfsız işçilerini kâğıt üzerinde işveren vekili atayarak sorumluluktan kurtulma imkânı getirilmiş olurdu[56].

Yargıtay da önüne gelen uyuşmazlıklarda yetkilerin devredildiği işveren vekillerinin gerekli ve yeterli vasıflara sahip olup olmadıklarını değerlendirme altına alarak işveren vekillerinin cezai sorumlulukları bakımından sonuca gitmektedir. Nitekim Yüksek Mahkeme ilkokul mezunu ve teknik donanıma sahip olmayan bir kişinin işveren vekili olarak atandığı bir olayda, bu kişinin işveren vekili sıfatıyla cezai sorumluluğunun tespiti için kazaya neden olan aracın nasıl çalışması gerektiği konusunda değerlendirme yapıp yapmayacağının belirlenerek sonuca gidilmesi yönünde karar vermiştir[57]. Yargıtay benzer doğrultudaki başka bir kararında ise,

---

54 Benzer yönde bkz. EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 327; ARTUK, M. Emin / GÖKCEN, Ahmet / ALŞAHİN, M. Emin / ÇAKIR, Kerim, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 442-444; ÖZGENÇ, İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 264; DEMİREL, s. 318. Bu doğrultuda, "*Öncelikle söz konusu şirketlerden taşeron firmaya ait ticaret sicil gazetesi ve imza sirkülerinden şirket yetkilileri ve müdürlerinin araştırılması ile sanık ...'in vazifesinin var ise personel çizelgesi gibi belgelerin getirttirilerek net olarak tespit edilmesi, olaya konu işletmede değinilen işe ilişkin başkaca şantiye şefi, sorumlu mühendis ve benzeri sorumlu bulunup bulunmadığı, iddia olunduğu gibi anılan şantiyede her bloğa ayrı bir yetkilinin atanıp atanmadığı, olaya konu işe ilişkin görev dağılımına dair herhangi bir düzenleme yapılıp yapılmadığı araştırılarak, varsa bu hususlara ilişkin evrakın temininin sağlanması, ...*" Yargıtay 12. CD., 19.01.2021, E. 2019/9094, K. 2021/357, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

55 SÜZEK, s. 194; EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 298; BIYIKLI, s. 238; AKBULUT, Berrin, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları", **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 2018, C. 13, S. 143, s. 14-30, s. 20; ÖZEN / TOZMAN, s. 231; SÜMER, **İşveren Vekili**, s. 324; MEMİŞOĞLU / ÇINAR, s. 52; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 350; ERGÜNEŞ, s. 138; AVCI, s. 141; DEMİREL, s. 320; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 240.

56 SÜZEK, s. 194; BIYIKLI, s. 238-239; NARTER, **Sorumluluk**, s. 240.

57 "*... Ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinesi ile, ... öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkokul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde çalışan aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapmayacağı konusunda şüphe doğduğundan...*" Yargıtay 12. CD, 12.09.2012, E. 2012/581, K. 2012/18256, ERDOĞAN, s. 122.

kendisine iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak da dâhil olmak üzere birçok yetkiyi tek başına kullanma yetkisi verilen boyahane müdürünün eğitim durumu ve işin yer aldığı faaliyet konusu ile ilgili yeterli bilgi birikimi ve tecrübesi bulunup bulunmadığının belirlenerek cezai sorumluluk bakımından sonuca gidilmesi yönünde karara varmıştır[58]. Yine Yüksek Mahkeme başka bir kararında, imalat müdürü ve yıkama müdürü olarak görevlendirilen işveren vekillerinin ilkokul mezunu olması ve hiçbir iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden geçirilmemesini dikkate alarak yaşanan iş kazasından sorumlu olmadıkları yönünde karar vermiştir[59].

3. İşveren Vekilinin Gerekli Yetki ve Otoriteye Sahip Olması

İşveren tarafından teknik, hukuki veya idari bilgi ve yeterliliği haiz bir kişinin işveren vekili atanmış olması mümkündür. Ancak bu şekilde atanan kişilerin işveren vekili sıfatıyla cezai sorumluluğuna gidilebilmesi için kendilerine gerçek anlamda bir yetki ve otorite devri yapılmış olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle atanan işveren vekillerinin yetkileri ve otoriteleri iş kazasını engellemeye yetecek düzeyde olmalıdır[60]. Bu bağlamda işveren vekilinin gerekli hukuki otori-

---

58 "*AŞ. yönetim kurulunun, 25.01.2011 tarihli kararı ile sanık ...'ın münferiden şirketi temsil ve ilzama yetkili boyahane müdürü olarak atandığı, söz konusu atama kararı kapsamında, sanık ...'ın boyahane bölümü ile ilgili olarak çalışacak işçilerin işe alımına, çalışan işçileri işten çıkarmaya, bu konuda karar verip iş sözleşmelerini imzalamaya, feshetmeye, işçilerin SGK ve tüm resmi kurumlara bildirimlerini yapmaya, iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm tedbirleri almaya, bu konuda işletmede değişiklikler yapmaya, iş güvenliği ile ilgili şirket nam ve hesabına görüşme ve sözleşmeler yapmaya, resmi kurumlar önünde şirketi temsile, yetkili kişi olarak ifade vermeye, iş kazası tutanaklarını imzaya, bu yetkilerin tamamının tek başına kullanmaya yetkili olduğunun, ayrıca diğer yönetim kurulu üyelerinin bu konularda şirketi temsil yetkisinin bulunmadığının anlaşıldığı; ancak; dosya içeriğinden fabrikanın boyahane bölümüne müdür olarak atanan ve bir anlamda görev alanı kapsamında kendisine işveren vekili sıfatı verilen ...'ın, eğitim durumuna, icra edeceği işin yer aldığı faaliyet konusu ile ilgili yeterli bilgi birikimi ve tecrübesi bulunup bulunmadığına ilişkin herhangi bir tespitin yer almadığının anlaşılması karşısında, ...'ın eğitim durumu ve mesleği ile ilgili ayrıntılı araştırma yapılarak, yönetim kurulu tarafından boyahane müdürü olarak atanan ...'ın yapacağı işte ehil olup olmadığının, işveren vekili sıfatıyla fabrikanın boyahane bölümünde iş güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığının belirlenmesi suretiyle, sonucuna göre yönetim kurulu başkanı olan sanık ...'ın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi; ... Kanuna aykırı olup, ... hükmün ... bozulmasına, ... oybirliğiyle karar verildi.*" Yargıtay 12. CD, E. 2016/2870, K. 2018/916, 25.1.2018, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

59 "*... meydana gelen olayda; sanık ...'in sözkonusu kot yıkama fabrikasında imalat müdürü, diğer sanık ...'un yıkama müdürü olarak görevlendirildikleri, her iki sanığın ilkokul mezunu ve işçi statüsü ile 1000 TL ücretle fabrikada çalıştıkları, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda herhangi bir eğitime tabi tutulmadıkları, makinedeki kilitleme kolunun mevcut olmamasından sorumlu tutulamayacakları, küçük bir işletme olan ve tekstil yıkama işi yapan bir fabrikada, işletme müdürü ve işletmenin sahibi sanık ...'ın makinelerdeki teknik arıza, bakım ve onarım işlerinden sorumlu olduğu; somut olay itibariyle yıkama müdürlüğü ve imalat müdürlüğü sıfatları verilen sanıklara kusur izafe edilmesinin mümkün olamayacağı gözetilmeksizin, makine kilitleme kolundaki eksiklik yüzünden meydana gelen kazada sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporuna dayanılarak hatalı değerlendirme sonucu sanıkların beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi, ... Kanuna aykırı olup, ... hükmün ... bozulmasına, ... oybirliğiyle karar verildi.*" Yargıtay 12. CD, 27.02.2014, E. 2013/10562, K. 2014/5032, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

60 SÜZEK, s. 194; BIYIKLI, s. 239; AKBULUT, s. 20; ERDOĞAN, s. 125.

teye ve yönetim yetkisine, başka bir ifadeyle emir ve talimat verme yetkisi ile bağımsız bir şekilde bunları denetleme yetkisine sahip olması gerekmektedir[61]. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta yaşı ve deneyimi nedeniyle saygınlığı olan işçiye, sözlü olarak işi gözetme yetkisi verilen olayda, verilen bu yetki ve otoritenin sembolik olduğundan hareketle işçiyi suçsuz bulmuştur[62].

Ayrıca bu kapsamda işveren vekili olarak görevlendirilen kişinin gerekli araçlara sahip olma imkânı da bulunmalıdır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için harcama ve yatırım yapılması gereken durumlarda, işveren vekilinin sorumlu tutulabilmesi için bu konuda kendisine harcama yetkisi ve bütçe verilmelidir[63]. Nitekim Yargıtay bir kararında, işçinin güvenli olmayan makineyle çalışmaktayken elektrik akımına kapılıp öldüğü olayda, formen ve genel formen sanıkların işe uygun cihazları satın alma gibi bir sorumlulukları olmayacağından hareketle yaşanan iş kazasında sanıkların beraatının gerektiğine karar vermiştir[64]. Ancak karara konu olayda uygun cihazları alma yetkisi bulunmayan formen ve genel formenin, satın alma yetkileri bulunmasa dahi bu eksiklikler hakkında işverene gerekli uyarı, denetim ve bildirimi yapma yetkileri olsaydı da yine genel formen ve formenin cezai sorumlulukları söz konusu olabilecekti. Nitekim kararda, asıl mesleği gemi inşaat mühendisi olan ve gemi firmasının iş güvenliği açısından yanlış ve hatalı yapılan konularda gerekli uyarı, takip ve

---

61 BIYIKLI, s. 239; ÖZDEMİR, **İSG**, s. 623; SÜMER, **İSG**, s. 269; NARTER, **Sorumluluk**, s. 240-241; ERGÜNEŞ, s. 138; AVCI, s. 137.

62 "*... işveren olan şirket sahibi sanık ... işçileri denetleyecek iş organizasyonunu kurmadığı ve görevlendirmeleri yapmadığı ve gerekli güvenlik tedbirlerini almadığı, dosya kapsamındaki beyan ve delillere göre, sanıklardan ... diğer işçilerin yaş olarak büyüğü olması nedeniyle sembolik ve sözlü olarak ustabaşı olarak sanık ... tarafından görevlendirildiği, bu hususta yazılı bir görevlendirme ve sorumluluğunun hatırlatıldığına dair bir belgenin bulunmadığı, bu belirlemeler karşısında somut olayın meydana gelmesinde ... herhangi bir kusurunun bulunmadığı, kusurun ölen ile işveren olan ... ait olduğu gözetilmeden, iş veren tarafından sözlü olarak görevlendirilen sanık ... teknik bir vasfının bulunmaması, iş veren ve işçilerin denetim ve gözetiminden sorumlu olmaması, işçi konumunda olması, diğer çalışanlarla aynı işleri yapması nedeniyle kusursuz olduğu yönündeki 31.12.2012 tarihli bilirkişi raporuna niçin itibar edilmeyerek 08.05.2012 tarihli bilirkişi raporunun hükme esas alındığı açıklanmadan ve hükme esas alınan bu raporda sanık... asli ve sanık ... tali kusurlu olduğu belirtilmesine rağmen her iki sanığın da tali kusurlu olduğu kabul edilerek, sanık ... unsurları oluşmayan müsnet suçtan beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi, ... Kanuna aykırı olup, ... hükmün ... BOZULMASINA, ... oybirliğiyle karar verildi.*" Yargıtay 12. CD, 06.11.2015, E. 2015/1673, K. 2015/17151, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

63 EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 328; SÜMER, **İSG**, s. 72; AKBULUT, s. 20 MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 240.

64 "*Sanıklar ...'ın formen, ...'in ise genel formen olarak çalıştıkları işe uygun cihazları satın alma gibi bir sorumlulukları olamayacağından kusursuz oldukları anlaşılmakla yapılan yargılama sonunda yüklenen suç açısından faillerinin taksirinin bulunmadığı gerekçeleri gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılanlar vekilinin eksik incelemeye ilişkin yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddiyle beraate ilişkin hükmün isteme aykırı olarak onanmasına,*" Yargıtay 12. CD, 4.2.2015, E. 2013/30038, K. 2015/1987; benzer yönde bkz. Aynı Daire, 27.11.2013, E. 2013/4682, K. 2013/27075, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

denetim yetkisi bulunan projenin şefinin mahkûmiyetine karar verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir[65].

Bunların yanında işveren vekilinin işyerini tanıması, kendi yöntemi ile işleyiş ve denetim biçimini kurabilmesi için asgari bir sürenin geçmesi gereklidir[66]. Bu durum işveren vekilinin gerekli yetki ve otoriteye sahip olmasının ön şartı niteliğindedir. Nitekim Yargıtay'ın da önüne gelen bir uyuşmazlıkta yukarıdaki şartları haiz ancak işe yeni başlamış ve kazaya neden olan eksiklikten haberdar olması beklenmeyen başmühendis ve koordinatör mühendisi cezai anlamda sorumlu tutmaması bu durumu açıkça göstermektedir[67].

İşveren vekili, görev ve yetki alanı içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini, işverenin kendisine yaptığı baskı ve ısrarları nedeniyle hiç yerine getirmemiş veya eksik getirmiş olabilir. Ancak işverenin bu ısrar veya baskısı, işveren vekilini cezai sorumluluktan kurtaramayacaktır[68]. Ancak burada şunu vurgulamak gerekir ki, bu durum işveren vekilinin yukarıdaki şartları sağlamasına; başka bir deyişle, meydana gelen aykırılığı giderebilecek gerekli yetki ve otoriteye sahip olmasına rağmen kendisini işverenin sevk ve zorlaması hali için geçerlidir. İşveren vekilinin gerekli yetki ve otoriteye sahip olmaması haliyle karıştırılmaması gerekir.

4. İşveren Vekilinin Kast veya Taksirinin Bulunması (Suçun Manevi Unsuru)

Bir suçun cezalandırılabilmesi için suçun maddi unsura ek olarak manevi unsurun varlığı da gerekmektedir. Bu bağlamda suçun manevi unsurundan anlaşıl-

---

65 "*... Firmasının proje müdürü olup, asıl mesleği gemi inşaat mühendisi olan projenin şefi olarak görev yaptığı anlaşılan sanık ...'ün, ... gemi firmasında iş güvenliği açısından yanlış ve hatalı yapılan konularda gerekli uyarı, takip ve denetim yetkisi bulunmakla mahkumiyetine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı,*" Bir üst dipnotta gösterilen karar.

66 BIYIKLI, s. 239-240; NARTER, **Tüzel Kişi**, s. 251; AVCI, s. 142. Öğretide kısa aralık verildikten sonra işe dönen işveren vekili bakımından bu asgari sürenin aranmayacağı ifade edilmektedir. BIYIKLI, s. 240; NARTER, **Tüzel Kişi**, s. 251.

67 "*... Çamlıbel Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne ait bakım yönetmeliğinin ilçe baş mühendisinin diğer görevleri bölümünün (ğ) maddesinde "ilçe işletme müdürlüğünün - başmühendisliği-şefliği sınırları içerisinde elektrik tesislerini işletmek, bakım ve onarımını yapmak, muhafazasını sağlamak" olduğu belirtilmiş ise de, işe yeni başlayan ve arızadan haberdar olmayan şüpheliler hakkında Diyriği Cumhuriyet Başsavcılığınca düzenlenen 04/06/2014 tarihli ve 2012/606 soruşturma, 2014/191 sayılı kovuşturmaya yer olmadığına dair karara karşı yapılan itirazın reddine ilişkin Sivas Sulh Ceza Hakimliğince verilen 18/09/2014 tarihli ve 2014/595 değişik iş sayılı kararında isabetsizlik görülmemiş...*" Yargıtay 12. CD, 11.01.2016, E. 2015/14734 K. 2016/39, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022. Benzer yönde bkz. "*14.07.2014 tarihinden itibaren ... Şirket'inde vardiya mühendisi olarak görev yapan, üniversiteden mezun olup, olay tarihinden kısa bir süre önce işe başlayan, maden ocağının fiili işleyişi hakkında deneyime sahip olmayan ve daimi ya da teknik nezaretçi sıfatlarını taşımayan sanık ... (...) ...'ün olayın meydana gelmesinde kusurunun bulunmadığı*" Yargıtay 12. CD., 20.6.2018, E. 2018/4573, K. 2018/6919, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 10.08.2022.

68 SÜZEK, s. 194; ÖZEN / TOZMAN, s. 231; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 124.

ması gereken ise kişinin maddi unsurlar ile kurduğu manevi bağdır[69]. Suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi suçun ortaya çıkması bakımından tek başına yeterli olmayıp haksızlık teşkil eden fiil ile kişi arasında manevi bağın da kurulması gerekir[70]. Bu bağ kurulmadan bir suçun varlığından söz edilmesi mümkün değildir[71].

Suçun manevi unsurunun görünümleri kast ve taksirdir[72]. Dolayısıyla işyerinde meydana gelen bir iş kazasından dolayı işveren vekilinin cezai sorumluluğundan bahsedilebilmesi için kastının veya suçun taksirle işlenebileceği kabul edildiği haller bakımından en azından taksirinin bulunması gerekmektedir[73].

a. Taksir Kavramı ve İş Kazalarında Uygulanması

(a) Genel Olarak Taksir Kavramı ve Türleri

Taksir[74]; bir kimsenin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir fiili gerçekleştirmesi suretiyle; öngörülebilir olan ancak istemediği bir neticeyi gerçekleştirmesi olarak ifade edilebilir[75]. Taksirin esasını, hukuk normları veya ortak tecrübe tarafından kişilere yüklenen objektif özen yükümlülüğünün ihlali oluşturmaktadır[76].

Ceza hukukunda esas olarak kasten işlenen belirli haksızlıklar suç olarak tanımlanmıştır. Bu durum TCK m.21/1'de "*suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır.*" ifadesiyle açıkça gösterilmiştir. Taksirle işlenen fiillerin kanunda suç olarak tanımlanması ise istisnai niteliktedir[77]. Bu nedenle kişiyi taksirli fiilinden dolayı cezalandırabilmek için kanunda bu konuda açık bir düzenlemenin varlığı gerekir. Nitekim bu durum TCK m.22/1'de "*Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır.*" şeklinde gösterilmiştir.

Türk Ceza Kanunu taksiri, basit taksir ve bilinçli taksir olarak iki ayırarak düzenlemiştir. Türk Ceza Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrasında basit taksir *dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni*

---

69 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 344; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 385; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 231.

70 ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 385.

71 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 344-345; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 385; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 231.

72 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 345; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 231; HAKERİ, **Ceza Genel**, s. 220; ÖZKAN, s. 533.

73 ÖZKAN, s. 518, s. 542.

74 Taksir hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİREL, s. 33.

75 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 184.

76 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 184.

77 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 184.

tanımından belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesi," olarak tanımlanırken, bilinçli taksir 22. maddenin 3. fıkrasında "*kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hali*" olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda yer alan tanımlara bakıldığından her iki taksir bakımından da ortak olan esasların dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali ve bu ihlal sonucu oluşan neticenin istenmemesi olduğu görülmektedir[78]. Ancak bilinçli taksiri basit taksirden ayıran unsur, istenmeyen neticenin suçun faili tarafından fiilen öngörülmesi noktasındadır[79]. Zira basit taksirde fail, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı sonucunda kanuni tanıma uygun bir neticenin gerçekleşebileceğini düşünmemekteyken bilinçli taksirde fail, suçun konusu bakımından somut bir tehlikenin varlığının farkında olmasına rağmen; bu tehlikenin derecesini azımsamasından, kendi yeteneğini abartmasından veya şansına güvenmesinden dolayı kanuni tanıma uygun bir fiilin gerçekleşmeyeceğine, sonucun ortaya çıkmayacağına güvenmektedir[80].

(b) Taksirin İş Kazasındaki Görünümü

Yukarıda açıklandığı üzere kişinin taksirle cezai sorumluluğunun doğabilmesi için öncelikle suçun taksirle işlenebilen bir suç olması gerekmektedir. İşyerinde meydana gelen iş kazalarının en çok karşılaşılan neticeleri ölüm ve yaralanmadır[81]. Türk Ceza Kanunu "taksirle öldürme" başlıklı m.85 ve "taksirle yaralama başlıklı" m.89 hükümlerinde söz konusu suçların taksirle işlenmesi halinde de cezai sorumluluğun doğacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla taksirli fiilleri sonucunda ölümlü veya yaralanmalı iş kazasına neden olan işveren vekilleri fiillerine uyan söz konusu suçlar bakımından cezalandırılabileceklerdir.

Taksirli sorumluluktan bahsedilebilmesi için dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı fiilinin varlığı gerekmektedir[82]. Bu dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık ferdi veya sosyal bir faaliyeti düzene sokmak amacıyla konulmuş her türlü hukuki veya mesleki kurala veya yetkili mercii tarafından verilmiş emir ve talimatlara aykırılıktan kaynaklanmış olabilir[83]. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gereği gibi alınmaması nedeniyle yaşanan iş kazalarında bunları yerine getirmekle yükümlü

78 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 231.

79 DEMİREL, s. 61.

80 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 231; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 460.

81 EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 88.

82 Konu hakkında bkz. DEMİREL, s. 171 vd.

83 ERGÜNEŞ, s. 141; KOVANCI, Nuray, "İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Y. 2018, S. 11, s. 263-296, s. 274. Benzer yönde KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 203.

olan işveren ve/veya işveren vekillerinin dikkat ve özen yükümlülüklerini ihlal ettikleri açıktır. Zira işverenin işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır[84]. Bu borç gereğince işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini koruması, işçinin menfaatleri doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri alması, işçinin menfaatlerini zedeleyebilecek nitelikte olan zarar verici davranışlardan kaçınması gerekmektedir[85]. Yukarıda açıklandığı üzere işverenin işçiyi gözetme borcunun genel nitelikteki yasal dayanağını TBK m.417 hükmü ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 hükmü oluşturmaktadır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatta konuya ilişkin birçok iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne yer verilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere söz konusu düzenlemeler ışığında gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında işverenlerin "*mevzuatta öngörülen yükümlülüklerin yanı sıra mevzuatta öngörülmemiş, ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla*" yükümlü oldukları açıkça düzenlenmiştir. İşverenlerin bu önlemleri, işveren vekilleri aracılığıyla yerine getirmeleri mümkündür. Hukuka uygun bir şekilde yetkilendirilen işveren vekilleri, işletme hiyerarşisi içinde yer almakta ve işverenin yönetim yetkisini kendilerine devredilen sınırlar içerisinde işçilere vereceği emir ve talimatlarla kullanmaktadır. Bu bağlamda kendi görev ve yetki sınırları içerisinde işveren vekilleri de işverenin işçilere karşı sahip olduğu gözetme borcunu yerine getirmekle; başka bir ifadeyle işçileri korumak ve bunun için yetkilendirildikleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdürler. Bu sayılan açıklamalar ışığında hukuka uygun olarak yetkilendirilen işveren vekilinin kendi yetki ve görev alanı içerisinde kalan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışının bir iş kazasının meydana gelmesinde etkisi olması halinde işveren vekilinin, objektif olarak öngörülen dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışından söz edilmesi muhtemeldir[86].

Taksirin bir diğer unsuru ise dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı fiil sonucunda fail tarafından istenmeyen bir neticenin meydana gelmiş olmasıdır. İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları bakımından işveren ve işveren vekilleri, bilerek ve isteyerek salt işçilere zarar vermek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranmaları rastlanılması pek mümkün bir durum değildir. Bu durum işin "kaza" olma mahiyeti ile de pek bağdaşmamaktadır. Nitekim Yargıtay'ın da önüne gelen iş kazası dosyalarının neredeyse tamamında sanıkların taksirle sorum-

---

84 Detaylı bilgi için bkz. ULUSAN, İlhan, Özellikle **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s. 1 vd.

85 ULUSAN, s. 1.

86 Benzer yönde KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 207.

luluğuna hükmetmesi ancak ağır ihmallerin ve aykırılıkların bulunduğu çok sınırlı dosyada olası kast değerlendirme yapması bu durumu desteklemektedir[87].

Taksirin bir diğer unsuru ise hareket ile sonuç arasında nedensellik bağının bulunmasıdır. Dolayısıyla işveren vekilinin kendi yetki ve görev alanına giren konulardaki aykırı davranışı ile işyerinde meydana gelen iş kazası arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir[88]. Nitekim Yargıtay da işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışı ile iş kazası arasında nedensellik bağının bulunmaması halinde cezai sorumluluğun doğmayacağını kabul etmektedir[89].

Uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere çoğu zaman işyerinde bir iş kazasının meydana gelmesinde birden fazla kişinin taksirli, başka bir ifadeyle üzerlerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı neden olmaktadır. TCK m.22/5 hükmü gereği birden fazla kişinin taksirli olarak işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olacak ve her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenecektir.

(c) İş Kazalarında Uygulanacak Taksirin Türü

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gereği gibi alınmaması nedeniyle yaşanan iş kazalarında cezai sorumluluk değerlendirmesi yapılırken uygulanacak taksirin türünün belirlenmesi hususunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

Öğretideki bir görüşe göre iş kazalarının bilinçli taksirle gerçekleşebileceği kabul edilmekle birlikte bilinçli taksir uygulamasının sakınca doğurabileceği ifade edilmektedir[90]. Bu görüşe göre, işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır ve bu kazaların birçoğu birbirinin tekrarı niteliğindedir[91]. Bu nedenle bu

---

87 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için *4, b, (b) Kastın İş Kazasındaki Görünümü alt başlığı*.

88 EKMEKÇİ / KÖME AKPULAT / AKDENİZ, s. 323; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 262; ÖZDEMİR, **İSG**, s. 617; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 122; ÖZKAN, s. 523.

89 "*çatıya branda sermesi ya da yapılan işi kontrol etmek üzere çatıya çıkması hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkân bulunmayan fabrika sahibi ve işletme müdürünün iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli önlem alınıp alınmadığını denetlemedikleri, uyarı levhalarını gerekli yerlere astırmadıkları veya fabrikada merdiven ya da seyyar bir platform bulundurmadıkları kabul edilse bile, bu hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığı, çatıyla ilgili doğrudan bir faaliyet göstermeyen fabrikada çatı merdiveni ya da platform bulundurulmamasının da sonuca doğrudan etkili olmadığı, meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği, sanıklara izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı,*" Yargıtay CGK, 31.03.2015, E. 2013/12-654, K. 2015/75. Benzer yönde bkz. Yargıtay CGK, 18.11.2014, E. 2014/12-179, K. 2014/499, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

90 AKIN, Levent, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu, s. 5 (Çevrimiçi) https://www.slideshare.net/iGYZirve/veren-ve-veren-vekillerinin, E.T. 24.07.2022 (İşveren Vekili).

91 AKIN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi**, Y. 2008, C. 3, S. 5, s. 210-231, s. 218 (Cezai Sorumluluk).

tür olaylarda işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıklarının kabulü uygulanabilecek cezaların sınırını aşırı şekilde artıracaktır. Zira TCK 22/3 hükmünde bilinçli taksirin varlığı halinde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde bilinçli taksirin uygulanabileceği kabul edilse de olması gerek hukuk açısından bilinçli taksirin uygulanabilirliği sınırlandırılmalıdır[92].

Öğretideki diğer bir görüşe göre ise işverenin veya işveren vekilinin iş kazalarından doğan sorumluluğu bilinçli taksirden ziyade basit taksirden kaynaklanacaktır[93]. Zira işverenin veya işveren vekillerinin iş kazalarından doğan sorumluluğu çoğunlukla zararlı sonuçları önlemeye yönelik kurallara uymamasından ileri gelmektedir. Ayrıca bu görüşe göre işverenin bu kuralların ihlali sonucunda bir iş kazasının meydana gelmesinde, "*işverenin bu kurallara uymamanın sonucunda bir iş kazası meydana gelebileceğini öngörmesi ancak yeteneğine güvenerek bunun olmayacağına inanması*" şeklinde bilinçli taksir yapısının uygulanması da mümkün görünmemektedir[94]. Benzer yöndeki diğer bir görüşe göre ise, işverenin öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceği inancıyla veya neticeyi hafife almak suretiyle o işkolu ile ilgili herkesçe bilinen açık ve temel iş güvenliği tedbirlerini almayarak kazanın meydana geldiği hallerle sınırlı olarak bilinçli taksir, diğer hallerde ise basit taksir uygulanmalıdır[95].

Kanaatimizce iş kazasının meydana geldiği her durumda bilinçli taksirden bahsetmek yerinde olmayacaktır[96]. Zira iş kazası sonucu ortaya çıkan her ölüm veya yaralanmada kategorik olarak bilinçli taksirin uygulanması; neticenin öngörülebilir olmasından hareketle somut durumu değerlendirmeksizin işveren veya yetkilendirilen işveren vekillerinin neticeyi öngördüğü sonucunu çıkaracaktır. Bu da gerçeğe aykırı bir cezai sorumluluk dağıtılmasına elverişli niteliktedir. Kaldı ki yukarıda açıklandığı üzere Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 hükümleri gereğince işverenler ve yetkilendirilen işveren vekilleri mevzuatta öngörülmemiş, ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla da yükümlüdür. Ayrıca işyerlerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri, organizasyonu ve bu konuda yetkilendirilen kişiler çoğu zaman

92 AKIN, **İşveren Vekili**, s. 5.

93 ÖZEN / TOZMAN, s. 226.

94 ÖZEN / TOZMAN, s. 226.

95 MEMİŞOĞLU / ÇINAR, s. 50.

96 ÖZDEMİR, **İSG**, s. 608.

karmaşık bir şekilde belirlenmiştir. Bu nedenlerle iş kazasının oluşumunda etkisi bulunan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin neler olduğu ve kimler tarafından bunların yerine getirilmesi gerektiği çoğu zaman mahkemeler tarafından alınan bilirkişi raporları sonucunda belirlenmektedir. Dolayısıyla örneğin olayın gerçekleşmesinde çok küçük bir rolü olan işveren vekilinin kategorik olarak bilinçli taksirinin kabulü gerçeğe aykırı olarak işveren veya işveren vekillerinin çok daha ağır cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilecektir. Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulu da kararlarında bilinçli taksirin sınırlı durumda uygulanması gerektiği ve genişletilmesinin sakıncalı olduğunu isabetli bir şekilde ifade etmektedir[97].

Ancak yine de ifade etmek gerekir ki, bu durum iş kazası sonucunda meydana gelen ölüm veya yaralamalarda bilinçli taksirin uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Zira iş kazaları bakımından bilinçli taksir uygulanmasını engelleyen bir durum da bulunmamaktadır. Bu bağlamda, işveren veya işveren vekilinin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları sonucu yaşanan iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluk bakımından basit taksir esas, bilinçli taksir istisna olarak kabul edilmelidir. Her somut olayda, objektif özen yükümlülüğü açısından öngörme ölçütleri iyi bir şekilde saptanarak, işveren veya işveren vekilinin aykırılık sonucu doğacak neticeyi öngörüp öngörmediği açık bir şekilde ortaya konulmalıdır[98].

Yargıtay da iş kazaları sonucunda oluşan taksirli suçlar bakımından gerek basit taksir gerekse de bilinçli taksirle failleri sorumlu tutmaktadır. Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlara örnek vermek gerekirse; Yüksek Mahkeme bir kararında teknik bilgi ve yeterli ekipman olmaksızın açılmış kaçak bir kömür ocağında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir tedbir alınmadan ve eğitim ve kişisel koruyucu ekipman verilmeden çalıştırılan işçilerin yaşadığı iş kazasında sanıkların neticeyi öngördükleri hususunda bir tereddüt bulunmadığını ifade ederek bilinçli taksirden sorumlu tutulmaları yönünde karar vermiştir[99]. Aynı şekilde Yargıtay bir başka kara-

---

97 "*Ancak, bilinçli taksiri geniş yorumlamak, cezanın bireyselleştirilmesi kapsamında alt sınır ve üst sınır arasında uygun bir ceza tayin etmek yerine koşulları oluşmayan durumlarda bile bu müesseseyi sanığın daha fazla ceza almasının bir aracı olarak kullanmak yasanın amacı ile bağdaşan bir durum değildir. Hangi eylemlerin objektif özen yükümlülüğüne aykırı olarak fail tarafından öngörülmesi gerektiğini tespitte oldukça hassas davranılması gerekmektedir. Aksi takdirde, birçok değişik olay üzerinden geliştirilen çeşitli içtihatlarla, zamanla tüm taksir hallerinin bilinçli taksir kapsamına sokulması sonucuna gidilir ki, bu da yasanın tanımına ve amacına aykırı hukuki değerlendirme ve sonuçların doğmasına, bu suretle ceza adaletinde eşgüdümün zedelenmesine neden olur. Bu nedenle, her somut olayda, objektif özen yükümlülüğü açısından öngörme ölçütlerinin iyi saptanması gerekir.*" Yargıtay CGK, 03.07.2012, E. 2011/499, K. 2012/271, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

98 ÖZDEMİR, **İSG**, s. 609.

99 Yargıtay 12.CD, 25.04.2016, E. 2016/4253, K. 2016/7101, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

rında, çok tehlikeli iş sınıfında yer alan elektrik işi ile ilgili diploma ve mesleki eğitim belgesi bulunmayan işçiyi elektrik teknisyeni olarak çalıştıran sanık hakkında bilinçli taksir uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir[100]. Yargıtay başka bir kararında işyerinde güvenli bir iş ortamı, çalışmaların mevzuata uygun yapılmasını sağlamaya yönelik etkin bir kontrol ve denetim mekanizması oluşturmayan ve yasak olmasına rağmen 12 yaşındaki çocuğu ağır ve tehlikeli sınıftaki işte, vasıfsız ve sigortasız olarak çalıştıran sanığın meydana gelen iş kazasından bilinçli taksir ile sorumlu olacağı yönünde karar vermiştir[101]. Ayrıca Yüksek Mahkeme 301 işçinin hayatını kaybettiği Soma Maden Kazasına ilişkin verdiği kararında şirket yönetim kurulu üyesi sanığı basit taksirle sorumlu tutan ilk derece mahkemesi ve BAM kararının "*her ne kadar Akhisar Ağır Ceza Mahkemesi ve İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14. Ceza Dairesinin bilinçli taksir uygulamasına esas kabul ettiği "S panosunda ikinci hava yolu galerisi açılması projesinin hayata geçirilmeden S panosunda üretimin sürdürülmesi hususunda sanık ...'ın kusurlu bir eyleminin bulunduğuna dair her hangi bir delile rastlanmadığı" gerekçesiyle sanık hakkında bilinçli taksir hükümleri uygulanmamış ise de; sanığın kusurlu eylemleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, devraldığı ocaktaki yangın riskinin yüksek olduğunu bildiği, buna rağmen ocaktaki üretim miktarına odaklanarak üretilen ... miktarını 2.5 katına çıkarılmasını sağladığı, ocaktaki riski bizzat artıran eylemlerine karşılık, iş güvenliği önlemleri ve ocağın alt yapısının iyileştirilmesine ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığı, bilinçli taksir uygulamasına konu edilen S panosunda ikinci hava galerisinin yapılması hususunun öngörülebilir neticeyi engelleyici tedbirlerden yalnızca biri olduğu ve suçun manevi unsurunun belirlenmesinde tek başına ele alınamayacağı, bunun dışında yukarıdaki bölümde aktarıldığı üzere, her biri ayrı ayrı öngörülen neticenin ortaya çıkmasını önleyici güce sahip tedbirlerin sanık tarafından bilinmesine rağmen bir yönetim politikası olarak gerçekleştirilmediği, böylelikle devraldığı ocaktaki yangın riskinin yüksek olduğunu bilerek ocakta havalandırmaya dair gerekli teknik alt yapıyı oluşturmadan, havalandırmaya hususunda yatırım yapmadan ve iş güvenliği önlemleri almadan, aynı havalandırma planı üzerinden salt mekanizasyona dayalı üretimde ısrar ederek üretimin arttırılmasını hedefleyen, üretim zorlaması olarak adlandırılan kusurlu hareketi; aldığı karar, verdiği talimat ve oluşturduğu işletme politikası ile bizzat ortaya çıkaran sanığın eyleminde bilinçli taksirin*

---

[100] "*bu kapsamda dosya içeriğine göre öleni, çok tehlikeli iş sınıfında yer alan elektrik işi ile ilgili diploma ve mesleki eğitim belgesi bulunmamasına rağmen elektrik teknisyeni olarak çalıştıran sanık hakkında koşulları oluşması sebebiyle TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi;*" Yargıtay 12. CD., 17.11.2021, E. 2020/1413 K. 2021/8051, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

[101] Yargıtay 12. CD, 27.04.2015, E. 2014/17398, K. 2015/6786, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

koşullarının oluştuğunun gözetilmeksizin basit taksir hükümleri gereği mahkumiyetine karar verilmesi" bozma nedeni olarak kabul etmiştir[102].

Yargıtay yukarıda gösterilen kararlarına bakıldığında, işletmenin tehlikeliliği, iş kazasına neden olan aykırılığın türü, ağırlığı, niteliği ve önemi gibi konulardan hareketle sanığın istenmeyen neticeyi öngörüp öngörmediği yönünde değerlendirme yaptığı görülmektedir.

b. Kast Kavramı ve İş Kazalarında Uygulanması

(a) Kast Kavramı ve Türleri

Kast kavramı, Türk Ceza Kanunu m.21/1'de "*suçun kanunî tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi*" olarak tanımlanmıştır. Buna göre, kastın varlığı için "*suçu oluşturan fiilin kanunî tanımında yer alan unsurların bilinmesi*" (bilme unsuru) ve "*bunların istenmesi*"(isteme unsuru) unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Fail suçun kanuni tanımında yer alan maddi unsurları bilerek ve isteyerek hareket ediyorsa bu durumda failin doğrudan kastı söz konusudur[103]. Ayrıca failin, gerçekleştirmek istediği neticeye zorunlu olarak bağlı neticeleri öngördüğü hallerde, bu zorunlu yan neticeler bakımından da yine doğrudan kastı bulunduğu ifade edilmektedir[104].

Olası kastın tanımına ise TCK m.21/2'de, "*kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hali*" şeklinde yer verilmiştir. Doğrudan kast ile olası kast arasındaki en temel fark "isteme unsuru"dur. Failin suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, hareketine devam etmesi ve fiilin olası sonuçlarını göze alması/kabullenmesi halinde olası kastı söz konusudur[105]. Buna göre, eğer fail hareketinin belirli bir neticeyi meydana getirebileceğini öngörmesine rağmen, bu hareketi yapmaktan kaçınmamışsa, "*olursa olsun*" kabullenmesiyle hareket etmişse olası kasttan söz edilecektir[106].

Bilinçli taksirle olası kast birbirlerine çok yakındır. Bu ikisi arasındaki fark, olası kastta fail sonucu hedef almamakla birlikte sonucun meydana gelme tehlikesini göze almaktayken (kabullenmekteyken); bilinçli taksirde, öngördüğü ve mümkün gözüken sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir[107].

---

102 Yargıtay 12. CD, 18.1.2021, E. 2021/744 K. 2021/307, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

103 ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 399; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 243.

104 HAKERİ, **Ceza Genel**, s. 234; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 400-401; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 243.

105 ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 401; ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 244-245.

106 HAKERİ, **Ceza Genel**, s. 235; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 401.

107 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 178-179; AKIN, **İşveren Vekili**, s. 4-5.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu bir kararında bu ayrımın ne şekilde yapılası gerektiğini kavramları da açıklayarak göstermiştir: "*Bilinçli taksir ile olası kast bir yere kadar aynı yolu izleyen ve bir noktadan sonra birbirlerinden ayrılan iki kavramdır. İki kavram da aslında aynıymış gibi gözükse de birbirinden tamamen farklı anlamlar taşımaktadır. Kastın kabulü için neticenin bilinmiş ve istenmiş olması gerekir. Bilinçli taksirde de fail, hareketinin hukuka aykırı bir netice meydana getirebileceğini ön görmektedir. Buraya kadar iki kavram birbirine benzemekte, ayrılık ise bu noktadan itibaren başlamaktadır. Bilinçli taksirde fail neticenin meydana gelmeyeceği kanısında olmakla beraber neticenin meydana gelmesini istemez ve bunun yanı sıra gerçekleşmemesi için elinden geleni yapar. Gerçekleşme imkanının ve ihtimalinin varlığını kabul durumunda ise hareketi yapmaktan kendiliğinden vazgeçer. Diğer bir ifade ile izah etmemiz gerekir ise fail, bilinçli taksirde neticenin gerçekleşmemesine gereken önemi verir ve bu hususu ciddiye alır. Neticenin gerçekleşmeyeceği arzusu, düşüncesi ve beklentisi içerisindedir. Olası kastta ise fail hareketinin hukuka aykırı netice meydana getirebileceğini öngörmekle beraber meydana gelmesi mümkün ve muhtemel netice onu hareketi yapmaktan alıkoymaz. Başka bir ifade ile açıklamamız gerekir ise tasavvur edilen neticenin meydana gelmesi halinde fail bu neticeyi zaten kabullenmiş olmaktadır. Sonuç olarak failin, neticenin meydana gelebileceğini düşündüğü ve öngördüğü, bu neticenin gerçekleşme imkan ve ihtimalinin varlığı karşısında hareketinden vazgeçmemekte ise olası kastının var olduğu kabul edilmelidir. Buna karşılık neticenin meydana gelme ihtimaline karşılık fail hareketini yapmayacaktı diyebileceğimiz hallerde ise fail kasıtla değil bilinçli taksirle hareket etmiştir diyebiliriz.*"[108]

(b) Kastın İş Kazasındaki Görünümü

İşveren veya yetkilendirdiği işveren vekillerinin işyerinde çalışan işçilerin ölmesi veya yaralanması sonucunu yaratmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak iş kazasına neden olması şeklinde bir doğrudan kast görünümü iş kazaları bakımından neredeyse imkânsızdır. Nitekim Yargıtay kararları incelendiğinde doğrudan kast değerlendirilmesi yapılan bir karar ile karşılaşılmaması bu durumu gösterir niteliktedir.

Burada tartışılması gereken durum işveren veya yetkilendirdiği işveren vekillerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemeleri sonucunda işyerinde bir iş kazası olabileceğini öngörmekle birlikte; bunların iş kazasının gerçekleşmesini göze alması/kabullenmesi şeklindeki olası kastın iş kazası bakımından uygulama bulup bulmayacağıdır. Öğretide bu şekilde

[108] Yargıtay CGK, 28.05.2019, E. 2018/451, K. 2019/456, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

bir olası kast uygulamasının iş kazaları bakımından son derece istisnai olduğu ifade edilmektedir[109]. Zira hiçbir işveren veya işveren vekilinin, işçilerin karşı karşıya kaldıkları risk ve tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalarak iş kazasının gerçekleşmesini göze alacağı düşünülemez[110]. Ancak iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanarak hareket eden işveren ya da vekilinin bu şekilde inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilebileceği kabul edilebilecektir[111]. Zira iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanarak hareket eden işveren ya da vekilinin haksızlığının bilinçli taksir düzeyinde kalabilmesi, ancak yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşulların varlığı halinde mümkündür[112].

Yargıtay'ın da konuya ilişkin verdiği kararlara bakıldığında iş kazaları bakımından olası kast değerlendirmesinin çok sınırlı olayda yapıldığı görülmektedir[113]. Bu kararlara bakıldığında olayların birbirlerine oldukça benzediği görülmektedir. Kararlara konu işyerlerinin maden ocağı olduğu; bu maden ocaklarında grizu patlaması yaşandığı, yaşanan iş kazası sonucunda çok sayıda işçinin öldüğü veya yaralandığı; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri olmalarına rağmen işyerlerinde bu iş kazasını ve ağır sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik gerekli ve yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığını ve bu konuda yapılan ikaz ve denetimlere rağmen gerekli önlemlerin alınmasına yönelik bir çalışma gösterilmediği görülmektedir. Bu nedenle Yargıtay'ın olası kast değerlendirmesi yaparken kaza yaşanan işyerinin ve kazanın niteliği, ihlallerin ağırlığı ve olayın toplum nezdindeki öneminden hareket ettiği söylenebilecektir[114].

(c) Kasten Öldürme ve Yaralamanın İhmali Davranışla İşlenmesi Suçu ve İş Kazaları Bakımından Uygulanabilirliği

İhmali davranış, kaynağını davranış normlarından ve dolayısıyla, hukuk kurallarından alan belli bir icrai davranışta bulunma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi, hareketsiz kalınması şeklinde ortaya çıkmaktadır[115]. İhmali bir suçtan

---

109 ÖZDEMİR, **İSG**, s. 615; AKIN, **Cezai Sorumluluk**, s. 219; ÖZKAN, s. 540; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 358.

110 AKIN, **Cezai Sorumluluk**, s. 219.

111 AKIN, **Cezai Sorumluluk**, s. 219; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 358; AVCI, s. 153.

112 AKIN, **Cezai Sorumluluk**, s. 219; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 358; AVCI, s. 153.

113 Yargıtay 12. CD., 30.9.2020, E. 2020/200, K. 2020/4732; Yargıtay 12. CD, 24.01.2019, E. 2017/11896, K. 2019/1208; Aynı Daire, 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2013/25712, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

114 Büyük ve sansasyonel olayların yargıyı etkilediğini ve kamu vicdanını tatmin etmek amacıyla hukuk sınırlarının aşıldığı yönündeki haklı eleştiri için bkz. ÖZDEMİR, **İSG**, s. 615.

115 ÖZGENÇ, İzzet, "İhmalî Suç Teorisi", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2021, C. 25, S. 4, s. 303-378, s. 305 (İhmali Suç); KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 391.

bahsedilebilmesi için sadece failin hareketsiz kalması değil, ayrıca bu hareketsizliğin kanunda suç olarak yer alması gerekmektedir[116].

Emredici norma aykırı davranılmasıyla işlenen ihmali suçlar[117] öğretide gerçek ihmali suçlar ve görünüşte ihmali suçlar[118] olarak iki kategoride değerlendirilmektedir[119]. Gerçek ihmali suçlar, kişinin kanunda tanımlanan icrai davranışı kasten yapmamasıyla ortaya çıkar ve bu suçlarda fail salt bu davranışı gerçekleştirmediği için cezalandırılmaktadır. Ayrıca suçun gerçekleşmesi için neticenin de gerçekleşmesi şartı aranmaz[120]. Gerçek ihmali suçlara, TCK 257/2'de yer alan görevin ihmali suretiyle kötüye kullanılması suçu örnek olarak gösterilebilir[121].

Görünüşte ihmali suçlar kişinin koruma ve gözetim yükümlülüğünü, belirli bir konuya ilişkin tehlikenin önlenmesi yükümlülüğünü kasten yerine getirmemesi sonucunda oluşan neticeden dolayı ceza hukuku anlamında sorumlu tutulduğu suçlardır[122]. Görünüşte ihmali suçlar, esasında icrai davranışla işlenebilen suçlardır; ancak kişi belli bir neticenin gerçekleşmesini önlemek hususunda özel bir yükümlülük altında bulunduğu hallerde bunun oluşumunu engellememiş olması durumunda ihmali davranışla bir suç işlemiş kabul edilmektedir[123]. Bu bağlamda TCK m.83'te düzenlenen kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçu, görünüşte ihmali suçlar arasındadır[124].

TCK m.83/1'de meydana gelen ölüm bakımından da vurgulandığı üzere, kişinin yerine getirmekle yükümlü olduğu, başka bir anlatımla garanti yükümlülüğü altında bulunan davranışı gerçekleştirmemesi nedeniyle meydana gelen neticeden sorumlu tutulabilmesi için söz konusu yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması zorunludur. Kanunda TCK m.83 kapsamında ihmalin ne zaman icrai davranışa eşdeğer olacağı da gösterilmiştir. Buna göre ihmalin icrai davranışa eşde-

---

116 PALUT, Adem, **Kasten Adam Öldürme Suçu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 546.

117 İhmali suçlar teorisi hakkında ayrıntılı bilgi almak için bkz. ÖZGENÇ, **İhmali Suç**, s. 305 vd.

118 Öğretide görünüşteki ihmali suçlar yerine "garantörsel ihmali suçlar", "gerçek olmayan icrai suçlar" gibi başka kavramlar da kullanılmaktadır. Bunlar hakkında bkz. HAKERİ, Hakan, **Kasten Öldürme Suçları TCK 81-82-83**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, (Kasten Öldürme), s. 76; ERBAŞ, Rahime, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 10-17.

119 PALUT, s. 549.

120 KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 395; ARTUK / GÖKCEN / ALŞAHİN / ÇAKIR, s. 328; HAKERİ, **Kasten Öldürme**, s. 77; PALUT, s. 549.

121 HAKERİ, **Ceza Genel**, s. 166.

122 ÖZGENÇ, **Ceza Genel**, s. 395; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 397 vd.; PALUT, s. 550.

123 ÖZGENÇ, **İhmali Suç**, s. 308.

124 PALUT, s. 550. Bu yönde bkz. Yargıtay CGK, 09.12.2014, E. 2014/12-103, K. 2014/552, Lexpera Karar Arama Motoru, E.T. 11.08.2022.

ğer olabilmesi için, "*belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması*" ve "*önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması*" gerekir. Bu durum TCK m.88 "kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi" suçu bakımından da aynen kabul edilmiştir.

İşverenler veya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ihmali şekilde gerçekleştirilmektedir. Ancak bu durumda TCK m.83 ve TCK m.88 hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre bu hükümle amaçlanan öldürme kastının ihmali bir davranışla gerçekleştirilmesi olduğundan işveren veya işveren vekilinin belli bir işçiyi öldürmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması örneği dışında bu hükmün uygulanması mümkün değildir[125]. Öğretideki diğer bir görüşe göre ise, işveren veya işveren vekilinin ihmali davranışının icrai nitelikteki bir davranışa eşdeğer olması halinde TCK m.83 ve TCK m.88 hükümlerinin uygulanması mümkündür[126].

Kanaatimizce her ne kadar olası kast iş kazaları bakımından istisnai durumlarda söz konusu olsa da işveren veya yetkilendirdiği işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı sonucu ölümlü veya yaralanmalı iş kazası meydana gelirse TCK m.83 ve TCK m.88 hükümlerine göre sorumlu tutulması mümkündür. Zira gerek TBK m.417 gerekse de başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat ile işveren ve işveren vekilinin kendi hâkimiyet ve yetki alanlarında bulunan risk ve tehlike kaynaklarına karşı önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir[127]. Bu bağlamda işveren ve yetkilendirdikleri işveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bir şekilde bulundurmakla yükümlüdürler. Bu nedenle işveren veya işveren vekillerinin garantör sıfatına sahip oldukları ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme yükümlülüklerine aykırı davranışları nedeniyle sorumlu olacakları kabul edilmelidir[128]. Ayrıca bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları sonucunda iş kazasıyla karşı karşıya kalan işçilerin hayatlarıyla ilgili tehlikeli bir durum da oluşmaktadır. Dolayısıyla işveren

---

125 AKIN, **Cezai Sorumluluk**, s. 220; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 367; ERDOĞAN, s. 174-175. Bu görüşü savunan Akın'a göre işveren veya işveren vekilinin kazaya uğrayan işçiyi tedavi için sağlık kuruluşuna götürmemesi durumunda TCK m.83 kapsamında sorumluluk doğabilecektir. AKIN, **İşveren Vekili**, s. 7.

126 HAKERİ, **Kasten Öldürme**, s. 98-99; PALUT, s. 583; AYDINLI, s. 464-465; ERTÜRK / ŞAHİN EMİR, s. 126; OCAK, s. 211; NARTER, **Sorumluluk**, s. 260; ERGÜNEŞ, s. 151; AKBULUT, s. 26-27.

127 Egemenlik durumundan kaynaklanan önleme yükümlülüğü bulunan diğer haller için bkz. HAKERİ, **Kasten Öldürme**, s. 96-100; PALUT, s. 583-584.

128 HAKERİ, **Kasten Öldürme**, s. 98-99; ERBAŞ, s. 400-401.

veya yetkilendirilen işveren vekillerinin üstlendikleri iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışlarının iş kazasına sebebiyet vereceğini öngörmekle birlikte bunu göze alması/kabullenmesi sonucu işyerinde bir iş kazası ortaya çıkmışsa; burada kanundan doğan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekillerinin TCK m.83 hükmü gereği olası kastla kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçundan; ve TCK m.88 hükmü gereği olası kastla kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçundan cezalandırılabileceği kanaatindeyiz.

SONUÇ

Cezaların şahsiliği ilkesi gereği, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, görev ve yetki alanları kapsamında kalan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışlarından kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığından dolayı cezai anlamda sorumlu olabileceklerdir.

Bu durumun işverenler tarafından kötüye kullanılarak gerekli niteliğe ve yetkiye sahip olmayan kişilerin görünüşte işveren vekili olarak atanmasının işverenin cezai sorumluluğunu bertaraf etmek amacıyla kullanılmasının engellenmesi adına öğreti görüşleri doğrultusunda ve yargı uygulaması sonucunda işveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğabilmesi belli şartların birlikte gerçekleşmesine bağlanmıştır. Buna göre, işveren vekilinin cezai sorumluluğunun doğabilmesi için işverenin işin gerektirdiği teknik, hukuki veya idari bilgi ve yeterliliği dikkate alarak işveren vekili olarak atanacak kişiyi seçmesi ve bu kişiye yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalığını önleyebilecek şekilde gerekli hukuki otorite ve yönetim yetkisini, başka bir ifadeyle emir ve talimat verme yetkisi ile bağımsız bir şekilde bunları denetleme yetkisini içeren bir yetki devri yapması gerekmektedir. Ancak bu şartların varlığı da tek başına cezai sorumluluk için yeterli kabul edilmeyip somut olayın şartları birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

İşveren vekilinin, görev ve yetki alanında meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde haksızlığının, başka bir deyişle kast veya taksirinin bulunması halinde cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Bu bağlamda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarının büyük kısmı, işveren vekilinin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle öngörülebilir olan ancak kendisi tarafından öngörülemeyen veya öngörülmesine rağmen gerçekleşmeyeceğine inanılan neticeler olduğundan işveren vekilinin cezai sorumluluğunun büyük çoğunlukla taksirli olduğu söylenebilecektir. Ancak cezai sorumlulukta asıl olanın kast, taksirin ise istisna olduğundan hareketle ancak kanunun taksirle işlenebileceğini öngördüğü suçlar bakımından taksirli sorumluluğun söz konusu olabileceği

dikkate alınmalıdır. Öğretide bilinçli taksirin iş kazası bakımından uygulama bulup bulmayacağı konusunda görüş ayrılıkları bulunsa da, mevcut hukuk sistemimizde, iş kazalarında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmayacağı yönünde bir hüküm de bulunmadığı dikkate alındığında işveren vekilinin bilinçli taksirle sorumluluğunun söz konusu olabileceği kanaatindeyiz. Ancak daha ağır sorumluluk öngören bilinçli taksir uygulaması genişletilmemeli, basit taksir asıl, bilinçli taksir istisna kabul edilerek her somut olayda, objektif özen yükümlülüğü açısından öngörme ölçütleri iyi bir şekilde saptanarak, işveren veya işveren vekilinin aykırılık sonucu doğacak neticeyi öngörüp öngörmediği açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. İşveren veya işveren vekilinin meydana gelen iş kazasından dolayı olası kastla sorumlu olup olmayacağı tartışmalıdır. Ancak öğretide, olası kastın, iş kazaları bakımından son derece istisnai olarak uygulanabileceği kabul edilmektedir. Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlarına bakıldığında, olası kast kapsamında değerlendirilen her iki işyerinin de maden ocağı olduğu, kazanın grizu patlaması olduğu, benzer bir şekilde her türlü ikaz ve denetime rağmen önlemler alınmadığı ve ciddi iş sağlığı ve güvenliği ihlallerinin bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla olası kast değerlendirmesi yapılırken çok büyük ve spekülatif olayların da yargıyı etkilediği ve kamu vicdanını tatmin etmek amacıyla hareket edildiği söylenebilecektir.

Ancak işveren vekilinin gerek kastı gerekse de taksirinin bulunduğu durumlarda cezai anlamda sorumluluğunun doğabilmesi için meydana gelen iş kazası ile işveren vekilinin aykırı davranışı arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Zira bir insanın davranışı ile hiçbir ilişkisi bulunmayan bir dış değişiklik veya bu davranışı olmasaydı dahi yine de gerçekleşecek olan bir olay, söz konusu davranışı yapanın eseri sayılamaz ve o kişiye yüklenemez.

İşveren vekilinin, görev ve yetki alanı kapsamında kalan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazalarından daha çok öldürme ve yaralama suçları meydana gelecektir. İşveren veya işveren vekilinin iş kazalarından dolayı olası kastının söz konusu olabileceği kabul edildiğinde TCK m.83 "kasten öldürme suçunun ihmali davranışla işlenmesi" suçunun iş kazaları bakımından uygulama alanı bulup bulamayacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. İşveren ile yetki alanlarında ve yetkileri doğrultusunda işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini alma bakımından garantör sıfatına sahip oldukları ve bu önlemlerin alınmamasından dolayı sorumlu olacakları kabul edilmelidir. Bu bağlamda işveren veya işveren vekillerinin, işçilerin ölümüne veya yaralanmasına sebebiyet verebileceğini öngörmelerine rağmen bunu göze alarak kanundan kaynaklanan bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu yaşanan iş kazasından kaynaklı ölümlerde, failin davranışlarının, TCK m.83 bağlamında icrai davranışa eşdeğer olduğu söylenebilecektir.

Hakem Değerlendirmesi : Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması : Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek : Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Peer-review *: Externally peer-reviewed.*
Conflict of Interest *: The author has no conflict of interest to declare.*
Grant Support *: The author declared that this study has received no financial support.*

KAYNAKÇA / REFERENCES

AKBULUT, Berrin, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları", **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 2018, C. 13, S. 143, s. 14-30.

AKIN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi**, Y. 2008, C. III, S. 5, s. 210-231 (Cezai Sorumluluk).

AKIN, Levent, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren ve İşveren Vekillerinin Cezai Sorumluluğu, (Çevrimiçi) https://www.slideshare.net/iGYZirve/veren-ve-veren-vekillerinin, E.T. 24.07.2022 (İşveren Vekili).

ARTUK, M. Emin / GÖKCEN, Ahmet / ALŞAHİN, M. Emin / ÇAKIR, Kerim, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

AVCI, Mehmet Serhat, **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Tekbel Yayın, İstanbul, 2018.

AYDINLI, İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015.

BAŞTERZİ, Süleyman, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

BIYIKLI, Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku: İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1983.

ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, Beta Yayınları, İstanbul, 2006.

DEMİREL, Muhammed, **Çifte Özen Anlayışı Çerçevesinde Taksirli Suçtan Doğan Ceza Sorumluluğu**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022.

EKMEKÇİ, Ömer / KÖME AKPULAT, Ayşe / AKDENİZ, Ayşe Ledün, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersler**, 3. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

ERBAŞ, Rahime, **Türk Ceza Kanunu'nda Görünüşte İhmali Suçlarda Garantörlük**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

ERDOĞAN, Çağla, **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları Ankara, 2016.

ERGÜNEŞ, Seda, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Y. 2013, C. X, S. 39, s. 137-162.

ERTÜRK, Şükran / ŞAHİN EMİR, Asiye, "6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Özel Sayı: Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Nisan 2016, s. 101-134.

HAKERİ, Hakan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 22. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019 (Ceza Genel).

HAKERİ, Hakan, **Kasten Öldürme Suçları TCK 81-82-83**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.

KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020.

KOVANCI, Nuray, "İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Y. 2018, S. 11, s. 263-296.

MEMİŞOĞLU, S. Özgür / ÇINAR, Çağatay, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", **Legal İSGHD**, Y. 2012, C. 9, S. 33, s. 31-70.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 7. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022.

NARTER, Sami, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 2. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018 (Sorumluluk).

NARTER, Sami, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu", **Gazi İİBF Dergisi**, Y. 2015, C. 17, S. 2, 2015, s. 229-266 (Tüzel Kişi).

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020 (Ders Kitabı).

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014 (İSG).

ÖZEN, Muharrem / TOZMAN, Önder "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu", **Sicil İHD**, Y. 2008, S. 10, s. 214-236.

ÖZGENÇ, **İzzet Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021 (Ceza Genel).

ÖZGENÇ, İzzet, "İhmalî Suç Teorisi", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2021, C. 25, S. 4, s. 303-378, s. 305 (İhmali Suç).

ÖZKAN, Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti" **GÜHFD**, Y. 2016, C. 20, S. 15, 2016, s. 511-571.

PALUT, Adem, **Kasten Adam Öldürme Suçu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

OCAK, Saim, **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

SÜMER, Haluk Hadi, **İş Kazası Halinde İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Bir Yargıtay Kararı Üzerine**, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 318-327 (İşveren Vekili).

SÜMER, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 5. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

ULUSAN, İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

YILMAZ, Alper, **İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021.