



**Hamit TIRYAKI**  
**İş Hukuku Uzmanı, Hukukçu**  
**A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı**

## **İŞ KAZASI, İŞYERİ KAVRAMLARI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞ KAZALARINDA YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU**

### **I. GİRİŞ**

İş kazası, ‘işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı’ (İSGK md.3), İşyeri, ‘mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu’ ifade etmektedir (İSGK md.3).

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 (İSGK md.4).

### **II. İŞ KAZALARINDA YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU**

Yargıtay da, işverenin sorumluluğunu güzel bir şekilde özetleyen kararında şunları belirtmiştir: Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız olarak bulundurmamakla

yükümlüdür. İş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş veya doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamıyla geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır. Herhalde, çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılmaz<sup>1</sup>.

Yargıtay son kararlarında ilke niteliğine getirdiği görüşlerinde iş kazalarında kusura dayalı sorumluluğu kabul etmektedir. Yargıtay bu kararlarında iş sözleşmesine dayanan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk yoluna gitmektedir. İşçi, iş kazası nedeniyle tazminat istediği zaman, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediğini, işveren ise, iş kazasından dolayı sorumluluktan kurtulabilmesi için, kanunda ve sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirdiğini ispat etmekle yükümlüdür<sup>2</sup>.

### **İşveren Vekili**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır ( md. 3/1). Ancak, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri de işveren sayılır (md. 3/2). İşveren vekilleri, işveren sayıldığından, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla da yükümlüdürler (md.4/1). İşveren vekilinin, işin ve işyerinin yönetiminde görevli, yani yetkili olması şarttır. Bunların işyerinde en yüksek emir verme yetkisine sahip olup olmamasının bir önemi yoktur. İşveren adına hareket, işyerinin işin ve işyerinin yönetimini üstlenen müdür, şef veya ustabaşı gibi kimseler işveren vekili olarak sayılırlar.

### **Yetki Devri**

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu yetki bir başkasına devredilemez. Ancak, bu yetki konusunda iş bölümü ile yetki devri mümkündür. Anonim şirket yönetim kurulu bu yetkiyi iş bölümü ile bir üyeye devredebilir. İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim belgesine sahip olan ve tam süreli istihdam edilen sorumlu müdürlerin de hukuki ve cezai sorumluluğu vardır. Tazminat, rücu gibi davalar yönünden (hukuki olarak) işveren vekilinin doğrudan sorumluluğu bulunmamakta, sorumluluk, tüzel kişiye ait olmaktadır.

Temsil yetkisinin kapsamı da yine noterlerce düzenlenecek olan Yetki Belgesinde belirtilmelidir. Yönetim kurulu yetkisini devredecekse bunu yetki belgesi ile yapmalıdır. İmza sirküsü, bir firmada temsil yetkisine sahip kişilerin imzalarını gösteren yazılı belgedir. Noterler tarafından düzenlenir.

<sup>1</sup> Yrg 10. HD'nin 31.10.1978 tarihli ve 2077/7689 sayılı kararı.

<sup>2</sup> Levent AKIN; İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2008. s. 53

## Türk Ticaret Kanunu Yönünden Konunun İrdelenmesi

Türk Ticaret Kanununun 124 ve 125 inci maddelerine göre; ticaret şirketleri, kolektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden oluşan, tüzel kişilikleri bulunan, şirket sözleşmelerinde yazılı işletme konusu çevresinde kalmak üzere, bütün hakları kazanan ve borç altına girebilen kuruluşlardır. Türk Medeni Kanununun tüzel kişilik yönünden kabul ettiği kurallar, bu şirketler yönünden de geçerlidir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 47, 48, 49 ve 50 nci maddelerinde gösterildiği üzere; “Başlı başına bir varlığı olmak üzere, örgütlenmiş kişi toplulukları ve bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca, tüzel kişilik kazanırlar. Cins, yaş, hısımlık gibi yaratılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler. Kanuna ve kuruluş belgelerine göre, gerekli organlara sahip olmakla fiili ehliyet kazanırlar. Organları aracılığıyla iradelerini açıklarlar. Organlar, hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleri ile tüzel kişiyi borç altına sokarlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişi olarak sorumludurlar”.

Anonim şirketlerin idari ve temsili diğer şirketlerden farklı olarak; yönetim kuruluna bırakılmıştır. Yönetim Kurulu her yıl üyeleri arasından bir başkan ve başkanvekili seçer. Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. **Yönetim kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilir**<sup>3</sup>.

Yönetim kurulu, yukarıda belirtilen temsilciler dışında, temsile yetkili olmayan yönetim kurulu üyelerini veya şirkete hizmet akdi ile bağlı olanları sınırlı yetkiye sahip ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarını atayabilir. Bu şekilde atanacak olanların görev ve yetkileri, hazırlanacak iç yönergede açıkça belirlenir. Bu durumda iç yönergenin tescil ve ilanı zorunludur. Yetkilendirilen ticari vekil veya diğer tacir yardımcılarını da ticaret siciline tescil ve ilan edilir. Bu kişilerin, şirkete ve üçüncü kişilere verecekleri her tür zarardan dolayı yönetim kurulu müteselsilen sorumludur.

Şirket adına imza yetkisini haiz kişiler şirketin unvanı altında imza atarlar. Yönetim kurulu, temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir kararının noterce onaylanmış suretini, tescil ve ilan edilmek üzere ticaret siciline verir (TTK 365 - 375).

Limited şirketlerde ise şirketin yönetimi ve temsili şirket sözleşmesi ile düzenlenir. Şirketin sözleşmesi ile yönetimi ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir.

Ticari şirket veya ortaklıklarında; organlar tüzel kişiden farklı bir varlık olmayıp onun ayrılmaz parçasıdır. Organların iradesi tüzel kişinin iradesi sayılır. Organik bir bağ ile tüzel kişiye bağlı olduğundan organ ile tüzel kişi arasında hukuki bir ilişkinin varlığından söz edilemez. Günümüzde, gerçek kişi organ kavramı önem kazanmıştır. Buna göre ortaklık işleri,

---

<sup>3</sup> Utkan ARASLI, “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazalarından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu” Çeş Dergisi, 2010, s.26.

ister ortak durumunda isterse ortak sıfatı bulunmayan bir müdüre bırakılmış olsun, müdür tüzel kişinin organı onun bir parçası sayılır<sup>4</sup>.

İş akdinin tarafı olan tüzel kişi iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini isteme hakkının sahibidir. Buna karşılık yönetim hakkı, emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin organı tarafından kullanılır. Tüzel kişi işverenlerde, tüzel kişi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren sıfatına haizdir. Esasen tüzel kişinin organı tüzel kişiden ayrı bir varlık olmayıp, onun bir parçasıdır. İradesi, tüzel kişinin iradesi sayılır ve tüzel kişiye organik bir bağ ile bağlıdır. Başka bir anlatımla, organlar tüzel kişinin temsilcisi olmayıp, tüzel kişinin kendisidir ve bunlar organ sıfatıyla işverendirler. Tüzel kişilerde organ bir kurul olabileceği gibi, tek başına bir kişide organ sıfatına sahip olabilir. Bu takdirde, tüzel kişinin iradesi bu kişi, organ tarafından açıklanır ve tüzel kişi bunun tarafından yönetilir. TTK 367. maddesi uyarınca anonim şirketin yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan yönetim kurulu üyesi veya üçüncü bir kişi organ olarak somut işveren niteliğini taşır. Sonuç olarak, ticari şirketlerde işveren niteliği soyut ve somut olarak iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Salt tüzel kişiliği bulunan ticari şirketi soyut işveren ve bu şirketin organları olan ortaklar, pay sahibi olan müdürler, yönetim kurulları somut işveren olarak belirlenir. Şirket idare ve temsil yetkisinin dışardan seçilmiş bulunan kişi veya müdürlere bırakılması durumunda bu kişiler işveren vekili sıfatını kazanırlar<sup>5</sup>.

### **Ceza Hukuku Gereği Yönetim Kurulunun Sorumluluğu**

Soyut tüzel kişi olan ticari şirketlerin ceza hukuku alanında sorumluluğu bulunmamaktadır.

Kural olarak tüzel kişinin organını oluşturan gerçek kişilerin tümü işveren niteliği taşıdıklarında ceza sorumluluğunun muhatabıdır. Tüzel kişiyi yönetim ve temsil yetkisi organ üyelerinden birine veya birkaçına bırakılmış, iş hukuku kurallarından doğan yükümlülüklerin biri tarafından ya da üyeler tarafından yerine getirilmesi kararlaştırılmış olabilir. Böyle bir durumda tüm organ üyelerinin ceza sorumluluğu yoluna gidilmeyecek kusurlu iradesi ile tüzel kişinin suç işlemesine neden olan kişi veya kişiler cezalandırılacaktır. Anonim şirkette ilgili yönetim kurulu üyesi ya da üçüncü kişi-organ olarak cezai bakımdan sorumludurlar. Aynı şekilde ticari şirketlerde yönetim ve temsil yetkisi bir ortak müdüre bırakılmışsa bu kişi işveren sıfatı ile ceza yaptırımına tabidir. Öte yandan, yönetim ve görev alanlarına girdiği ölçüde işveren vekilleri de ceza yaptırımının muhatabıdır<sup>6</sup>.

Ceza hukuku uygulamasında tüzel kişinin organını oluşturan kişi ile işveren vekilinin sorumluluğu yönünden bir farklılık bulunmamaktadır. Her iki kişi ceza hukuku açısından kusurları oranında sorumlu bulunmaktadırlar. Bu sorumluluğun belirlenmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına ne derece uyulduğu dikkate alınmalı ve sorumluluk somut olarak hangi tedbirlerin alınıp alınmadığı, denetimin yapılıp yapılmadığı bu yönde olumlu veya olumsuz hangi eylemlerin söz konusu bulunduğu açıkça ortaya konularak sonuca gidilmelidir.

<sup>4</sup> Prof. Dr. Can TUNCAY, Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı, İstanbul 1977, s.185.

<sup>5</sup> ARASLI, age, s. 29.

<sup>6</sup> ARASLI, age, s. 34.

Özellikle ticari şirketlerin kadro ve iş hacmine göre ve işletmenin büyüklüğü emir ve talimat yetkisinin hangi ortakta bulunduğu iş yerinde fenni eleman veya sorumlu bulunup bulunmadığı dikkate alınarak ve sorumluluğun verilip verilmediği göz önünde bulundurularak sonuca gidilmelidir. Ticaret şirketi organı olan kişiler ile işveren vekilleri arasında sorumluluğun belirlenmesi açısından şu kurallar göz önünde tutulmalıdır:

a) Tüzel kişi organının sürekli olarak işin başında bulunup ve işi bizzat yönetmesinin ve izlemesinin mümkün olmadığı,

b) İşletmelerde uzmanlaşmanın yapıldığı,

c) İşyeri hacminin genişliği nedeniyle işverenin bizzat işi yönetmesinin mümkün bulunmadığı,

d) İşyerinde gerekli organizasyon yapılarak sorumlu genel müdür, koordinatör, müdür, fenni sorumlu, ustabaşı gibi ortak statüsünde bulunmayan işveren vekillerinin yöntemince görevlendirildiği durumlarda doğrudan şirket organı kişilerin sorumlu tutulmayıp, sorumluluk doğrudan işveren vekillerine ait olur. Buna karşın işyerinin hacim, nitelik itibarıyla yeterli ölçüde kapsamlı bulunmadığı, tüzelkişi organının 2 veya daha fazla kişiden oluştuğu, bu kişilerin işi bizzat yürüttükleri ve denetleme yaptığı durumlarda sorumlu olurlar<sup>7</sup>.

Konuya yalnızca yetki devrinin yapılıp yapılmaması açısından bakılmamalıdır. Ceza yargılamasında söz konusu yetki devirlerinin gerçekte uygulanıp uygulanmadığının sorgulanabileceğine, mesul müdür olarak tüm yetkinin devredildiği kişiye işçi alıp, işçi çıkarma yetkisi verilip verilmediğine, bu yetkiyi tek başına mı kullanıp kullanmadığına, şirket ile ilgili harcamaları tek başına/tek imza ile yapabilmek yapamadığına, bakılabileceğine ve sonrasında karar verileceğine ihtimal verilmelidir.

Bu çerçevede yönetim kurulunun atayacağı müdüre vereceği yetki belgesinde “işyerindeki çalışma iş ve ilişkilerini başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere tüm mevzuata uygun usul ve esaslarda yürütmeye, bu amaçla gerekli tüm harcamaları yapmaya, eğitimleri almaya, yaptırmaya, ilgili kişileri işe almaya ve işten çıkarmaya” ifadelerinin özellikle yer alması gerektiği değerlendirilmektedir.

### III. SONUÇ

Ticaret şirketleri, kolektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden oluşan, tüzel kişilikleri bulunan, şirket sözleşmelerinde yazılı işletme konusu çevresinde kalmak üzere, bütün hakları kazanan ve borç altına girebilen kuruluşlardır.

Başlı başına bir varlığı olmak üzere, örgütlenmiş kişi toplulukları ve bir amaca özgülümlenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca, tüzel kişilik kazanırlar. Cins, yaş, hısımlık gibi yaratılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler. Kanuna ve kuruluş belgelerine göre, gerekli

---

<sup>7</sup> ARASLI, age, s. 36.

organlara sahip olmakla fiili ehliyet kazanırlar. Organları aracılığıyla iradelerini açıklarlar. Organlar, hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleri ile tüzel kişiyi borç altına sokarlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişi olarak sorumludurlar.

Şirketler organları vasıtasıyla iradelerini yansıtırılar. Tüzel kişiliği bulunan ticari şirketi soyut işveren, bu şirketin organları olan ortaklar, pay sahibi olan müdürler, yönetim kurulları somut işverendir. Tüzel kişi olan ticari şirketlerin ceza hukuku alanında sorumluluğu bulunmamakta, cezanın muhatabı tüzel kişinin organıdır. Yönetim kurulu bu yetkiyi de tek bir üyeye vermişse, cezanın muhatabı o yönetim kurulu üyesi olacaktır. Yetki belgesi, vekaletname ile yetkilendirilen yönetim kurulu üyesi olmayan 3. kişiler varsa yetkisi çerçevesinde cezadan sorumlu olacak, yönetim kurulu üyesi ya da başkanı ceza almayacaktır.

Tazminat, rücu gibi davalar yönünden hukuksal sorumluluk, tüzel kişiye aittir.