



# TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI VE İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

**GÖKHAN YILMAZ**

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2024

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI VE İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

GÖKHAN YILMAZ

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. SİYAMİ ALP LİMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı'na

Yüksek Lisans tezi

olarak sunulmuştur.

İzmir

2024

## ETİK BEYAN

Bu tezin tek yazarı olduğumu ve tezin planlanmasından savunulmasına kadar her aşamasında akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak çalışmamı yürüttüğümü beyan ederim. Çalışmama özgü olmayan tüm fikir, bilgi ve bulgulara etik davranış kurallarının gerektirdiği şekilde atıf yaptığımı ve atıf yapılmayan her ifadenin bana ait olduğunu teyit ederim.

Ad, Soyad: Gökhan YILMAZ

Tarih: 23.01.2024

İmza:

# ÖZET

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI VE İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU

Yılmaz, Gökhan

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Siyami Alp Limoncuoğlu

Ocak, 2024

Bir işyerinde en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi iş sözleşmesinin taraflarından işverene aittir. Ancak gelişen ve küreselleşen dünyamızda, işletmeler de değişime uğramış, işletmenin devamlılığı, sürekliliği ve verimliliği için birçok alanda faaliyet gösterme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İşverenin emir ve talimat verme yetkisini devrettiği kişiler işveren vekilleridir. İşveren vekili kavramı çalışmamızın temelini oluşturan kavramdır. İşveren vekili kavramını ortaya koyabilmek için öncelikle işveren kavramı çeşitli kanunlardaki tanımı ile ele alınmıştır. İşveren vekilinin farklı kanunlardaki tanımı ve ilgili kanunların ana konusunu oluşturan müesseselerde işveren vekilinin durumu ve farklılığı karşılaştırma yapılmak suretiyle somut örneklerle açıklanmıştır. Bu kapsamda işveren vekilinin işçi alacakları yönünden hakları incelenmiş, işveren ile işveren vekili arasında iş akdi olması halinde herhangi bir farklılık arzetmeksizin yasal konularının oluşması halinde işveren vekili diğer işçiler gibi işçilik haklarına hak kazanacaktır. İş güvencesi yönünden hakları incelenirken; öncelikle iş güvencesi kavramı ayrıntılı açıklanmış ve iş güvencesi

dışında bırakılan bir kısım işveren vekillerinin kim olduğu, hangi koşullarda iş güvencesinin kapsamında olduğu, somut örnekler ortaya konularak bu düzenlemenin temelindeki saik temellendirilerek açıklanmıştır. Sendikal hakları yönünden işveren vekili olduğuna dair tanım gereğince ilgili kanuna göre işveren vekili olan kişinin işveren kabul edileceği, işçinin haklarına sahip olamayacağı ortaya konmuştur. İşverenin hukuki sorumluluğu, idari sorumluluğu, iki başlıkta incelenmiştir. İşveren vekilinin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu ve işveren vekilinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu bakımından cezai sorumluluğu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşveren Vekili, Hukuki Sorumluluk, Cezai Sorumluluk, İş Güvencesi .



# ABSTRACT

## THE CONCEPT OF EMPLOYER'S PROXY IN TURKISH LABOR LAW AND THE RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER'S PROXY

Yılmaz, Gökhan

Master's Program in Private Law

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Siyami Alp Limoncuoğlu

January, 2024

The authority to give orders and instructions at the highest level in a workplace belongs to the employer from the parties to the employment contract. However, in our developing and globalizing world, enterprises have also undergone changes, and the necessity of operating in many areas has emerged for the continuity, continuity and efficiency of the enterprise. The persons to whom the employer transfers the authority to issue orders and instructions are the employer's deputies. The concept of employer proxy is the concept that forms the basis of our work. In order to be able to put forward the concept of employer attorney, first of all, the concept of employer has been dealt with by its definition in various laws. The definition of the employer's proxy in different laws and the status and difference of the employer's proxy in the institutions that constitute the main subject of the relevant laws are explained with concrete examples by comparison. In this context, the rights of the employer's representative in terms of employee receivables have been examined, and in the event of an employment contract between the employer and the employer's representative, the employer's

representative will be entitled to labor rights like other employees, without any differences, in the event of legal Decrees. While examining the rights in terms of job security; firstly, the concept of job security has been explained in detail and who are some employer representatives who are excluded from job security, under what conditions they are covered by job security, concrete examples have been set out and explained based on the motive underlying this regulation. According to the definition of being an employer's representative in terms of trade union rights, it has been revealed that a person who is an employer's representative will be considered an employer according to the relevant law, and may not have the rights of an employee. The legal responsibility and administrative responsibility of the employer are examined in two headings. The criminal liability of the employer's representative arising from an occupational accident and the criminal liability of the employer's representative for the crime of violation of the freedom of work and work were examined.

Keywords: Employer Proxy, Civil Liability, Criminal Liability, Job Security.

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmamda değerli katkılarından dolayı tez danıőmanım ve hocam Sn. Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOğLU'na en içten dileklerle teőekkürü bir borç bilirim.

Yüksek Lisans boyunca her türlü desteği sağlayan değerli eőim Gizem Ceren ÖZCAN YILMAZ'a, annem Sebahat YILMAZ'a ve babam Necdet YILMAZ'a teşekkür ederim.





# İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	ix
KISALTMALAR.....	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMLARI.....	5
2.1. İşveren Kavramı.....	5
2.1.1. İşverenin Tanımı.....	5
2.1.2. Soyut-Somut İşveren Ayrımı.....	6
2.2. İşveren Vekili Kavramı.....	7
2.2.1. İşveren Vekilinin Tanımı.....	7
2.3. İşveren Vekilliğinin Unsurları.....	8
2.3.1. İşveren Adına Hareket Etmek.....	8
2.3.1.1. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Temsil Türleri.....	8
2.3.1.2. İşveren Vekilinin Temsil Yetkisi.....	12
2.3.2. İşin, İşyerinin veya İşletmenin Yönetiminde Görev Almak.....	16
2.4. İşveren Vekili Kavramının Kanunlardaki Yeri.....	20
2.4.1. 4857 sayılı İş Kanunu Bakımından İşveren Vekili.....	20
2.4.2. 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşveren Vekili.....	22
2.4.3. 854 Sayılı Deniz İş Kanununa Göre İşveren Vekili.....	25
2.4.4. 5953 Sayılı Basın İş Kanununa Göre İşveren Vekili.....	26
2.4.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre İşveren Vekili.....	27
2.4.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekilli.....	29

BÖLÜM 3: İŞVEREN VEKİLİNİN HAKLARI.....	30
3.1. İşçi Alacakları Ve İşveren Vekili .....	30
3.2. İş Güvencesi Ve İşveren Vekili .....	31
3.2.1. İş Güvencesi Kavramı ve Unsurları .....	31
3.2.1.1. Genel Olarak İş Güvencesi Kavramı.....	31
3.2.1.2. İş Güvencesinin Unsurları.....	32
3.2.1.2.1. İş Kanununa veya Basın İş Kanuna Tabi Olmak.....	32
3.2.1.2.2. İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalıştırılması.....	32
3.2.1.2.3. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması .....	34
3.2.1.2.4. İşçinin Belirsiz Süreli İş Akdi İle Çalışması .....	36
3.2.1.2.5. İş Akdinin İşveren Tarafından Geçerli Bir Sebep Olmaksızın Feshi ..	37
3.2.2. İşveren Vekili ve İş Güvencesi .....	42
3.2.2.1 İşyeri ve İşletme Kavramları .....	42
3.2.2.1.1. İşyeri Kavramı .....	42
3.2.2.1.2. İşin Yapıldığı Yer .....	43
3.2.2.1.3. İşyerine Bağlı Yerler .....	43
3.2.2.1.4. Eklentiler .....	44
3.2.2.1.5. Araçlar.....	44
3.2.2.1.6. İşletme Kavramı ve İşyeri, İşletme Ayrımı .....	45
3.2.2.2. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden ve İşçiyi Alma ve İştern Çıkarma Yetkisine Sahip Olan İşveren Vekilinin İş Güvencesi.....	45
3.2.2.3. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekilinin İş Güvencesi .	47
3.2.2.4. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili Yardımcısının İş Güvencesi .....	48
3.2.3. İşveren Vekilinin İş Kanunu M.18'e Göre Konumunun Yargıtay Kararlarıyla Birlikte Değerlendirilmesi .....	49
3.3. Sendikal Haklar Ve İşveren Vekili.....	52
BÖLÜM 4: İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUKLARI.....	53

4.1. İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğu.....	53
4.1.1. İşveren Vekilinin İşçiye Karşı Hukuki Sorumluluğu .....	53
4.1.2. İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna ilişkin Borçlar Kanunundaki Normlar .....	55
4.1.2.1 Adam Çalıştıranın Sorumluluğu .....	55
4.1.2.2 Yardımcı Kişinin Fiilinden Sorumluluk .....	56
4.1.2.3 TBK m.66 ile TBK m.116'da Yer Alan Hukuki Düzenlemeler Arasındaki Farklar .....	57
4.1.3. Sorumluluk Noktasında İşveren Vekilinin, İşverene Karşı Durumu .....	58
4.1.3.1 İşveren İle İşveren Vekili Arasındaki Rücu İlişkisi .....	61
4.1.4. Üçlü İş İlişkilerinde İşveren Vekilinin Sorumluluğu .....	62
4.2. İşveren Vekilinin İdari Sorumluluğu .....	63
4.2.1. İşveren Vekilinin İdari Para Cezalarından Sorumluluğu .....	63
4.2.2. İşveren Vekilinin Sosyal Güvenlik Alanındaki Sorumluluğu.....	69
4.3. İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu .....	73
4.3.1. Cezai Sorumluluk Bakımından Soyut- Somut İşveren Ayrımı .....	76
4.3.2. İşveren Vekilinin İş Kazası Nedeniyle Cezai Sorumluluğuna Yol Açan Suç Tipleri .....	77
4.3.2.1. Taksirle Yaralama ve Öldürme Suçu .....	77
4.3.2.1.1. Suçun Maddi Unsuru .....	77
4.3.2.1.2. İlliyet Bağı.....	82
4.3.2.1.3. Manevi Unsur .....	84
4.3.2.1.4. Netice .....	88
4.3.2.1.5. Hukuka Aykırılık .....	88
4.3.2.1.5.1. Kanun Hükmü .....	88
4.3.2.1.5.2. Amirin Emri .....	88
4.3.2.1.5.3. Meşru Müdafaa.....	89
4.3.2.1.5.4. Zorunluluk Hali .....	89

<i>4.3.2.1.5.5. Bir Hakkın Kullanılması</i> .....	90
<i>4.3.2.1.5.6. İlgilinin Rızası</i> .....	90
<i>4.4. İşveren Vekilinin İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu Bakımından Cezai Sorumluluğu</i> .....	90
BÖLÜM 5: SONUÇ .....	96
KAYNAKÇA .....	104



## KISALTMALAR

AYM	: Anayasa Mahkemesi
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
K.	: Karar
m.	: Madde
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Aralığı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Karar Tarihi
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Vb.	: Ve benzeri, bunun gibi
Vd	: Ve devamı ve diğerleri
Vs.	: Ve saire
YHCK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHD	: Yargıtay Hukuk Dairesi

## BÖLÜM 1: GİRİŞ

Globalleşen dünyanın iş yaşamına etkisi neticesinde işletmeler birden fazla uzmanlık gerektiren alanı bünyesinde barındırmak zorunda ve çok geniş alanlarda faaliyet göstermek zorunda kalmıştır. Bu durumun sonucu olarak en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip işveren bu yetkisini çeşitli alanlarda başka birine devretme zorunluluğu içerisinde kalmıştır. İşverenin emir ve talimat yetkisini devrettiği bu kişiler işveren vekilleridir. Bu bağlamda işveren vekili kavramı iş yaşamında olduğu gibi iş hukukunda da önemli bir yer sahip olmuştur. Bu nedenle çalışma alanımız olarak işveren vekili kavramı ve işveren vekilinin sorumluluğunu esas alarak bu çalışmamızı yürüttük. İşveren vekili kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için yetkisini devrettiği işveren kavramının ve unsurlarının ortaya konması zorunlu olup çalışmamızın ilk bölümünde işveren kavramını, 4857 sayılı İş Kanunu m.2/1 yer alan tanımı üzerinden incelenmiş olup, kanundaki tanım dikkate alındığında; işverenin kendisine bağımlı olarak çalışan işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine haiz olan ve işçinin iş görme borcunun alacaklısı olan kişi olduğu anlaşılmaktadır. Ancak doktrinde ortaya konulan soyut ve somut işveren kavramı da dikkate alındığında iş görme ediminin alacaklısı olan soyut işveren ile en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip somut işverenin her zaman aynı kişide toplanmamaktadır. Bu noktada en üst düzey emir ve talimat verme yetkisinin devredildiği işveren vekili somut işveren sıfatına haiz olabilmektedir. Bu nedenle çalışmamızda soyut ve somut işveren kavramı açıklanmıştır.

İşveren vekilinin hukuki statüsü ve sorumluluğunun tespiti noktasında çalışmamızın ikinci bölümünde kanundaki tanımı üzerinden işveren vekili kavramı ortaya konulmuş 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/4'de

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”<sup>1</sup>*

şeklindeki hüküm dikkate alındığında bir kimsenin işveren vekili olabilmesi için iki unsur olan işveren adına hareket etme yetkisine sahip olma ve yönetim görevinde bulunma unsurları açıklanmıştır. İlk unsur olan işveren adına hareket etme unsuru için

---

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 18.08.2022)

işveren veren tarafından işveren vekiline temsil yetkisi verilmesi zorunludur. Bu nedenle temsil yetkisinin verilmesinin tam olarak anlaşılabilmesi adına çalışmamızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında temsil kavramı ve temsil türleri açıklanmıştır.

İşveren vekili kavramı ve unsurları 4857 sayılı İş Kanunu esas alınarak açıklandıktan sonra iş hukuku alanındaki diğer özel kanunlarda yapılan işveren vekili tanımı çalışmamızın ikinci bölümün ikinci kısmında açıklanarak ortaya konulmuştur. Çalışmamızın ikinci bölümünün üçüncü kısmında işveren vekilinin unsurları tek tek incelenerek ortaya konulmuştur. Çalışmamızın ikinci bölümünün dördüncü kısmında ise her bir özel kanun bakımından ilgili özel kanunun düzenlediği alanda işveren vekilinin konumu ve genel tanımı farklılık arz eden durumlar ortaya konulmuştur.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde işveren vekilinin hakları işçi alacakları, iş güvencesi ve sendikal haklar bakımından üç ana başlık üzerinde incelenmiştir. İşçi alacakları yönünden; İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin iş akdi olması halinde işverene karşı işçi konumunda olan işveren vekilinin iş akdinin sona ermesi durumunda yasal koşulları oluşması halinde diğer tüm işçiler gibi kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi tazminatlar ile yıllık izin ücreti alacağı, hafta tatili ücreti alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağına hak kazanacaktır. Bu haliyle işveren vekilinin konumunun ilgili tazminat ve alacaklar bakımından herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır. İş güvencesi yönünden; 4857 sayılı İş Kanununun m.18’de işçinin iş görme borcu edimi karşılığı olan ücret alma hakkı ve çalışma özgürlüğünün korunması için öngörülen iş güvencesi müessesesi düzenlenmiştir. İlgili düzenleme incelendiğinde işçi ile aralarında iş akdi olan belirli işveren vekilleri iş güvencesi kapsamında tutulmuştur. Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise bu nedenle öncelikle iş güvencesi kavramı, iş güvencesinin unsurları ve iş güvencesi kapsamı dışında olan işyerinin bütünü sevk ve idare eden, işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilinin durumu incelenmiştir. İlgili maddenin lafzı dikkate alındığında anlaşılabilmesi için işyeri kavramı kanundaki tanımı ve unsurları ile birlikte açıklanmıştır. İlgili kanun hükmü kapsamında iş güvencesi kapsamı dışında kalan işyerinin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin tespiti için zorunlu olan işletme kavramı, işyeri ve işletme ayrımı ortaya konulmuştur. Sendikal haklar yönünden; 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işveren vekili kavramı işyerinin bütünü sevk ve idare etme kıstası konularak daha dar bir tanım içine alınmıştır. Bunun sebebi ise ilgili kanun yönünden işveren vekili olan kişinin işveren sayılacağına dair hükümdür.

Bu durumda 6356 sayılı kanuna göre işveren vekili sayılan kişi ilgili kanunun işçilere sağladığı sendikal haklardan faydalanamayacaktır.

İşveren vekiline ilişkin kavram ortaya konulduktan sonra işveren vekilinin yapmış olduğu fiil ve işlemlerin hukuk dünyasındaki sonuçlarının tespiti noktasında işveren vekilinin sorumluluğu çalışmamızın dördüncü bölümünde ele alınmıştır. İşveren vekilinin sorumluluğu hukuki sorumluluk, idari sorumluluk, işveren vekilinin iş kazasından doğan cezai sorumluluk ve işveren vekilinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu bakımından cezai sorumluluğu olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir.

İşveren vekilinin hukuki sorumluluğu işveren vekilinin işçiye karşı sorumluluğu ve işverene karşı sorumluluğu başlıkları altında ayrı ayrı incelenmiştir. İşveren vekilinin işçiye karşı sorumluluğunun tespiti noktasında 4857 sayılı İş Kanununun m.2/4,c.2'de yer alan işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı hükmü irdelenmiştir. Bu hükmün bir sonucu olarak işveren vekilinin işçiye karşı sorumluluğuna ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer alan genel hüküm olan adam çalıştırmanın sorumluluğu ve yardımcı kişinin fiilinden sorumluluk kavramları işveren vekilinin hukuki sorumluluğu özelinde incelenmiş ve ilgili iki kavram farkları ile birlikte karşılaştırılarak ortaya konulmuştur. İşveren vekilinin işverene karşı sorumluluğu noktasında 4857 Sayılı İş Kanunu m.2/5 c.2 'de

*“ işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri kaldırmaz.”*

hükmü gereğince irdelenmiş, söz konusu sorumluluğa ilişkin genel hüküm teşkil eden haksız fiil sorumluluğu ve Türk Borçlar Kanunu m. 400 işveren vekilinin sorumluluğu özelinde incelenmiştir. İşveren vekilinin işverene karşı sorumluluğunun doğal sonucu olarak işverenin katlanmak zorunda kaldığı ve karşılamak zorunda kaldığı zararın işveren vekiline rücu edilip edilemeyeceği 4857 sayılı İş Kanununda açıkça hüküm olmamasına rağmen TBK m 112 ve m.400 de yer alan genel hükümler kapsamında rücu hakkının doğup doğmadığı incelenmiştir. Çalışmamızın dördüncü bölümünün ikinci kısmında ise; işveren vekilinin idari sorumluluğu ise idari para cezalarından sorumluluğu ve sosyal güvenlik alanındaki sorumluluğu olmak üzere iki ana başlıktan incelenmiştir. İşveren vekilinin somut işveren özelliğini haiz olmasının doğal bir sonucu olarak idari para cezalarından sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu



sorumluluğun yasal koşullarının neler olduğu da çalışmamızda ortaya konulmuştur. Sosyal güvenlik alanını düzenleyen 5510 sayılı kanunda belirli durumdaki işveren vekillerine karşı sorumluluğun öngörüldüğü dikkate alındığında bu sorumluluğun koşullarının neler olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmamızın dördüncü bölümünün üçüncü kısmında ise işveren vekilinin cezai sorumluluğu iş kazasından doğan cezai sorumluluğu ve iş ve çalışma hürriyetinin ihali suçu bakımından cezai sorumluluğu olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. İşveren vekilinin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu yönünden; emir ve talimat verme yetkisine sahip olan işveren vekilinin fiilleri nedeniyle meydana gelen iş kazası neticesinde oluşan ölüm, yaralama gibi neticeler sonucunda ceza kanunu kapsamında işveren vekilinin sorumluluğu incelenmiştir. Bu kapsamda taksirle öldürme ve yaralama suçlarının unsurları tek tek incelenmiştir. Sorumluluğun tespiti konusunda manevi unsur olan bilinçli taksir ve olası kast kavramları da somut örneklerle ve yargı kararları ile karşılaştırmalı bir biçimde ortaya konulmuştur. İşveren vekilinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu yönünden cezai sorumluluğu ilgili suçun yasal unsurları ile inceleyerek bu hususta işveren vekilinin cezai sorumluluğu da ortaya konulmuştur.

## BÖLÜM 2: İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMLARI

### 2.1. İşveren Kavramı

#### 2.1.1. İşverenin Tanımı

İşveren kavramı, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunlarında tanımlanmış olup, söz konusu tanımların ortak özelliği işveren tanımını ortaya koyarken işçi ve iş sözleşmesi kavramını temele almasıdır. Bu durum İş Kanununun 2 maddesinin 1. fıkrasında

*“işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”*

hükmünde de açıkça ortaya konmaktadır.<sup>2</sup>

İşverenden söz edebilmek için öncelikle bir iş akdinden bahsetmek gerekir. Bu iş akdi çerçevesinde işçi iş görme borcu altına girer, işveren ise ücret ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.<sup>3</sup> İşveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Tüzel kişi işveren şirket, dernek gibi özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Yine bir işçiyi iş akdi kapsamında çalıştırdığı sürece tüzel kişiliğe haiz olmayan adi şirketler, bakanlıklar gibi işveren olabilir.<sup>4</sup>

İşveren sıfatına haiz olmak için işçinin çalıştığı işyerinin maliki olunması zorunlu bir unsur değildir. İşveren söz konusu işyerinde bir alt işveren ya da kiracı olması onun işveren sıfatına haiz olmasına engel teşkil etmez. Bu durum Deniz İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasının

*“Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye “işveren” denir.”*<sup>5</sup>

hükmü ile de ortaya konulmuştur.<sup>6</sup>

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin 3. fıkrasında işveren

<sup>2</sup> Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, 21. Bası, İstanbul: Beta, s. 148

<sup>3</sup> Altan, Ö. Z. (2004). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. Bası Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, s. 32

<sup>4</sup> Süzek, S. (2021), s.148

<sup>5</sup> 854 sayılı Deniz İş Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 12586, 29 Nisan1967 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 20.08.2022)

<sup>6</sup> Süzek, S. (2021), s. 148

tanımı yönünden 4857 sayılı İş Kanununun esas alınacağı belirtilmiştir. Aynı kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında ise işveren vekilinin bu kanun kapsamında işveren olarak kabul edileceği hükmüne bağlanmıştır. Ancak aynı kanunun işveren vekilinin tanımı yapan 2. maddesinin 1. fıkrasının e bendine göre işveren vekilinin işveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi olduğu hükmüne bağlanmıştır. Kısacası işletmenin bütününe yöneten işveren vekili Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren olarak kabul edilecektir. İşletmenin bütününe yönetmeyen, iş yerinin bütününe veya işletmenin bir bölümünü yöneten işveren vekilleri anılan yasa kapsamında işveren olarak kabul edilmeyecektir.<sup>7</sup>

### **2.1.2. Soyut-Somut İşveren Ayrımı**

İş sözleşmesi ile işveren ücret ödeme edimi ile yükümlü olmakla beraber iş görme ediminin alacaklısıdır. Yine iş akdinin bağımlılık unsurunun doğal bir sonucu olarak işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine işveren sahiptir. Ancak her zaman iş görme edimi alacaklısı ile işçiye en düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan işveren aynı kişi olmayabilir. Bu durumda soyut- somut işveren ayrımı ortaya çıkmaktadır. Örneğin; tüzel kişi işveren söz konusu olduğunda; iş görme edimi alacaklısı tüzel kişilik ancak düzeyde emir ve talimat verme yetkisi ise tüzel kişinin organlarına aittir. Yine tacirin iflas etmesi durumunda iş görme edimi alacaklısı müflis en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan ise iflas masasıdır.<sup>8</sup>

5510 sayılı Kanunun m.6/1-a 'nın

*“İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmaz.”<sup>9</sup>*

hükmü incelendiğinde işverenin eşi ifadesinin kullanıldığı yani işverenin gerçek kişi olması hem en üst düzeyde emir talimat verme, hem iş görme ediminin alacaklısının aynı kişi olması gerekmektedir. Soyut- somut işveren ayrımının olduğu yani en üst düzeyde emir ve talimat verme ve iş görme ediminin alacaklısı olma yetkisinin aynı kişide birleşmediği hallerde tüzel kişi işverenden söz edileceği için İş Kanunu m. 6/1-a'da öngörülen istisna kapsamında olmayacağı açıktır.

<sup>7</sup> Süzek, S. (2021), s. 148-149

<sup>8</sup> Süzek, S. (2021), s. 149-150

<sup>9</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 26200, 31 Mayıs 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.09.2022)

## 2.2. İşveren Vekili Kavramı

### 2.2.1. İşveren Vekilinin Tanımı

İşveren vekili kavramı 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda her bir kanunun amacı farklı olduğundan farklı tanımlanmıştır. En geniş tanım ise 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktadır.<sup>10</sup> Ancak tüm kanunlar birlikte değerlendirildiğinde işveren vekili kavramının ortaya konulmasında ortak alınan iki unsur

*“işveren adına hareket etme yetkisine sahip olma” ve “yönetim görevinde bulunma”*

unsurudur.<sup>11</sup>

Söz konusu iki unsur birlikte değerlendirildiğinde kısacası işveren vekili işverenden aldığı yönetim yetkisi ile işyeri ya da işletmenin bir kısmını veya bütünü yöneten kişidir.<sup>12</sup> İşveren vekili işyerinde işi yöneten kişi oluşu ile işçiden bu yönetim yetkisini de kendi adına değil işveren adına kullanması nedeniyle işverenden ayrılmaktadır.<sup>13</sup> Ancak işveren vekilinin yönetmekle birlikte iş yapması durumu onu işveren vekilliği sıfatını etkilememektedir. İşveren vekilinin işçilere karşı yönetim yetkisini kullanması işveren ile arasındaki ilişki bakımından işverene olan yükümlülüklerinin sona ermesi söz konusu değildir.<sup>14</sup> Yine aynı bağlamda işvereninde işveren ile işveren vekili arasındaki ilişki yönünden işveren vekili, işçi konumundadır. İşveren vekili sıfatına haiz olmak için işçi olmak zorunlu bir unsur değildir. Vekâlet sözleşmesine bağlı olarak hareket eden kişilerinde işveren vekilliği için gerekli unsurları taşıması durumunda işveren vekilliği sıfatına haiz olması mümkündür.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Yılmaz, H. (2012). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 23

<sup>11</sup> Ekmekçi, Ö. (1997). İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu, Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, ss. 7-19, s. 17; Yılmaz H. (2012), s. 23

<sup>12</sup> Çenberci, M. (1986). *İş Kanunu Şerhi*, 6.Bası, Ankara:Olgaç Matbaası, s. 143; Güven, E. ve Aydın, U. (1998). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ss. 465-486, s. 467-468

<sup>13</sup> Güven E. ve Aydın U. (1998), s. 468

<sup>14</sup> Yılmaz H. (2012), s. 24

<sup>15</sup> Arıcı, K. (2022). *Türk İş Huku -I- Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 1.Bası, Ankara: Gazi Kitabevi, s. 56

### **2.3. İşveren Vekilliğinin Unsurları**

#### **2.3.1. İşveren Adına Hareket Etmek**

İşveren vekilini tanımlayan İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrası incelendiğinde işveren vekilinden bahsedebilmek için işveren adına hareket etme ve yönetimde görev almak üzere iki unsurun bir arada bulunması gerektiği hükme bağlanmıştır. İşveren vekili tarafından işveren adına hareket edebilmek için işveren tarafından bir temsil yetkisinin işveren vekiline verilmesi gerekmektedir.

Öncelikle Türk Borçlar Kanunu kapsamında temsil yetkisi temsil türleri ve yetkisiz temsilden bahsedeceğiz.

##### **2.3.1.1. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Temsil Türleri**

Temsil ilişkisi üçlü bir ilişki olup bu ilişkide temsil olunan, temsilci ve üçüncü kişi bulunmaktadır. Temsilci üçüncü kişiyle yaptığı işlemde temsil olunan adına ve hesabına hareket ettiği durumda doğrudan temsil, temsilcinin üçüncü kişiyle yaptığı işlemde kendi adına ancak temsil olunan hesabına hareket ettiği ve yapılan işlemin sonuçlarının daha sonra temsil olunana devredildiği durumlarda ise dolaylı temsil söz konusudur.<sup>16</sup>

Türk Borçlar Kanunu

*“temsilin hükmü” başlıklı 40. maddesinin “Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.”<sup>17</sup>*

hükmü dikkate alındığında TBK'nın doğrudan temsili esas olarak tanımladığı bu nedenle dolaylı temsilin istisnai hüküm olduğu anlaşılmaktadır.

Doğrudan temsilde temsilci, üçüncü kişiyle temsil olunan adına ve hesabına işlem yaptığı için başkaca bir işleme gerek kalmaksızın yapılan işlem doğrudan temsil olunanın hukuk dünyasında sonuç doğurur ve onu bağlar. Dolaylı temsilde ise temsilci üçüncü kişiyle kendi adına temsil olunan hesabına işlem yaptığı için öncelikle hukuki işlem temsilci yönünden sonuç doğurur, daha sonra yapılacak ikinci bir işlem ile temsil olunana devredilir ve onun yönünden sonuç doğurur ve onu bağlar.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Kılıçoğlu, A. (2011). *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, 14. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 219

<sup>17</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.09.2022)

<sup>18</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 219

Temsil olunanla temsilci arasındaki ilişki temsil yetkisi temellidir. Temsil olunan temsilciyle tek taraflı hukuki işlem ile temsil yetkisini verir. Söz konusu işlem tek taraflı hukuki bir işlem olduğu için temsil olunanın bu yöndeki irade beyanını açıklaması ile hukuki işlem tamamlanır. Temsil olunanın kabul iradesinin bulunması temsil yetkisinin verilmesi işlemi yönünden zorunlu değildir. Temsilci bu yetkiyi kullanmaz veya ret eder ise temsil ilişkisinden söz edilemeyecektir.<sup>19</sup>

Temsil yetkisi ile temsilci ile temsil olunan arasındaki iç ilişki birbirinden bağımsızdır. İç ilişki temsilci ve temsil olunan arasındaki temsil yetkisine esas iç ilişkiyi düzenleyen hukuki ilişki bir sözleşme olabilir. Örneğin; sınırlı ehliyetsiz bir küçüğe temsil yetkisi verilebilir. Ancak sınırlı ehliyetsiz küçük ile velisinin izni olmadan vekâlet sözleşmesi yapılamayacağı için iç ilişkide temsil yetkisi vekâlet sözleşmesi ile yapılmak istenirse vekâlet sözleşmesi geçersiz olur. Ancak temsil yetkisi devam eder. Yine iç ilişkiye konu hukuki işlem devam ederken temsil yetkisine son verilebilir. Örneğin; İşverenin işçisine temsil yetkisi vererek onu işveren vekili olarak tayin ettiği durumda temsil yetkisini geri aldığı anda işçinin, işveren vekilliği sıfatı ortadan kalkar. Ancak aralarındaki iş ilişkisi devam eder.<sup>20</sup>

Temsil olunan temsilciye vermiş olduğu yetkiyi sirküler, ilan, vb ile üçüncü kişilere bildirebilir. Ancak söz konusu dışa bildirim zorunlu bir unsur değildir. Temsil olunan üçüncü kişiye bu durumu bildirmemiş ancak temsilci temsil olunan adına ve hesabına hareket etmiş, temsilci olduğunu ispatlamış ise üçüncü kişi ile temsilci arasında yapılan hukuki ilişki ile temsil olunan bağlıdır.<sup>21</sup>

Temsil olunanın temsil yetkisini bildirmediği ya da temsil olunanın temsil yetkisini ispatlamadan da temsilci ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlemi temsil olunanı bağlayacağına dair kanunda iki durum öngörülmüştür. Bunlardan ilki; temsilci ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuk işlemin olayın niteliğinden temsilci sıfatı ile temsil olunan tarafından anlaşılıyorsa bildirim ya da ispat olmaksızın yapılan işlem temsil olunanın hukuk dünyasında sonuç doğurur ve onu bağlar.<sup>22</sup>

İkinci durum ise üçüncü kişi yönünden sözleşmenin temsil olunan ya da temsilci ile yapılması durumunun fark etmediği hallerdir.<sup>23</sup> Söz konusu iki halin varlığı

---

<sup>19</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 221

<sup>20</sup> Oğuzman, M. ve Öz, M. (2015). *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*,13. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 219

<sup>21</sup> Oğuzman, M. ve Öz, M. (2015), s. 222

<sup>22</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 224

<sup>23</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 225

durumunda üçüncü kişi ile temsilci arasında yapılan işlemin hukuki sonuçları temsil olunanı bağlayacaktır.

Temsil olunan tarafından temsilciye verilen yetki kanundan kaynaklanıyorsa sınırını kanun ortaya koyar, bir hukuki işlemde kaynaklanıyorsa bu yetkinin sınırı hukuki işlem ile ortaya konulur. Hukuki işlemde bu yetki süre, şahıs ve konu yönünden sınırlandırılabilir. Vekâlet sözleşmesinin olduğu durumlarda eğer hukuki işlemde yetkinin kapsamı belirtilmemişse TBK'nın m.504/1'e göre temsil yetkisinin kapsamı işin niteliğine göre belirlenir. Temsil yetkisinin kapsamı sözleşme ile belirlenmiş olsun ya da olmasın temsilci temsil yetkisini Türk Medeni Kanunu m. 2'de öngörülen hakkın kötüye kullanılması yasağı ve dürüstlük kuralı gereğince temsil olunanın menfaatine uygun bir biçimde kullanma yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğe aykırı olarak temsilcinin üçüncü kişi ile yapmış olduğu sözleşmede üçüncü kişi TMK m.3 gereğince temsilcinin temsil yetkisini kötüye kullandığını bilmiyor ya da bilebilecek durumda değilse yapılan sözleşme temsil olunanı bağlar. Ancak sözleşme yapılan üçüncü kişi bu durumu biliyor ya da bilebilecek durumda ise yapılan sözleşme temsil olunanı bağlamaz.<sup>24</sup> Temsilci dava açmak, taşınmazı devretmek, sulh olmak gibi TBK m.504/3'de belirtilen konularda özel yetki vermedikçe temsilci söz konusu konularda işlem yapamaz.

Vekâlet ilişkisi çeşitli şekillerde sona erebilir; bunlardan ilki temsil olunan tarafından temsilcinin azlidir. Azil (geri alma) tek taraflı bir irade açıklamasıdır. Bu nedenle hüküm ve sonuç doğurması açıklandığı an değil, temsilcinin hukuk alanına ulaştığı yani temsilci tarafından öğrenildiği andan itibaren hüküm ve sonuç doğurur.<sup>25</sup>

TBK m. 45'e göre temsilci azledildiğini öğrenmediği sürece yapılan hukuki işlem ile temsil olunanın bağlı olacağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise bu durumun istisnası ortaya konularak; temsilcinin azilden haberi olmadığı ancak hukuki işlem yaptığı üçüncü kişinin temsil yetkisinin sona erdiğinden haberdar olması durumunda yapılan işlemin temsil olunanı bağlamayacağı hükme bağlanmıştır. Üçüncü kişi iyi niyetli olarak temsilcinin azil edildiğinden haberdar olmasa bile temsilci bu durumdan haberdar ise temsil olunan yapılan hukuki işlemle kural olarak bağlı değildir. Bu durumun iki istisnası vardır. Bunlar TBK m. 42 ve m.44'de öngörülmüştür.

---

<sup>24</sup> Akyol, Ş. (2007). *Temsil Yetkisinin Kötüye Kullanılması, Yargı Dünyası*, s. 13-34; Reisoğlu, S. (2014). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 25. Bası, İstanbul: Beta, s. 154-155

<sup>25</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 229

TBK m. 42/3 'e göre temsil olunan temsilcinin temsil yetkisini üçüncü kişilere doğrudan ya da dolaylı olarak bildirmiş ise geri almayı da yine bildirmek ile yükümlüdür. Aksi halde temsilci ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlem yönünden temsil olunan söz konusu hukuki işlem ile bağlıdır. Bu durumda temsilcinin temsil yetkisinin geri alındığından haberdar olmasının bir önemi yoktur. TBK m. 44'de ise temsil olunanın temsilciye yetki belgesi vermesi durumunda temsil yetkisinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde temsil olunan veya haleflerini belgenin geri alınması yükümlülüğü altına sokmuştur. Temsil olunan veya haleflerince bu belgenin geri alınmaması durumunda iyi niyetli üçüncü kişi ile temsilci arasında yapılan hukuki işlemde iyi niyetli üçüncü kişinin doğan zararını gidermek ile temsil olunan veya halefini yükümlü tutmuştur. Yasanın açık hükmünden de anlaşılacağı üzere yetki belgesi geri alınmasa ve üçüncü kişi iyi niyetli olsa da yapılan hukuki işlem ile temsil olunan bağlı olmayacak, sadece doğan zararı gidermek ile yükümlü olacaktır.

Temsil yetkisinin sona erdiği diğer haller ise; temsil yetkisinin süreli olarak verildiği hallerde sürenin sona ermesi, belirli bir konu ya da hukuki işlem ile sınırlı verilmiş ise bu işlemin yapılması ile sona erer. Temsilci her zaman tek taraflı bozucu yenilik doğurucu bir irade açıklaması ile istifa edebilir.<sup>26</sup> TBK m. 43'e göre temsilci ya da temsil olunanın ölümü, gaipliği, hukuksal işlem ehliyetlerini kaybetmeleri ve haklarında iflas kararı verilmiş ise temsil yetkisinin sona ereceği hükme bağlanmıştır. Ancak kanuna göre taraflarca aksinin kararlaştırıldığı ve işin niteliği gereği temsil yetkisinin devam edeceği sonucunun ortaya çıktığı hallerde TBK m. 43/1'de öngörülen hallerin gerçekleşmesine rağmen temsil yetkisi devam edecektir.

Temsil yetkisi olmayan ya da temsil yetkisi olmasına rağmen temsil yetkisinin sınırlarını aşarak üçüncü kişi ile temsilci arasında hukuki işlem tesis edilmesi durumunda yetkisiz temsil gündeme gelecektir. Yetkisiz temsil ile yapılan işlem kural olarak askıdadır. Temsil olunan bu işleme icazet vererek işlemi baştan itibaren geçerli hale getirebilir. Temsil olunan icazete ilişkin iradesini açıklayana kadar hukuki işlem ile üçüncü kişi bağlıdır. Ancak temsil olunan bu hukuki işlem ile bağlı değildir. Üçüncü kişinin belirsiz durumunu ortadan kaldırmak adına kanun koyucu TBK m. 46 ile üçüncü kişiye temsil olunana icazette bulunup bulunmayacağına dair uygun süre verebileceğini, bu süre içerisinde temsil olunan tarafından herhangi bir icazet beyanında bulunmadığı durumda yapılan hukuki işlemin hükümsüz olacağı hükme

---

<sup>26</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 232



bağlanmıştır.<sup>27</sup> Temsil olunan yapılan işleme örtülü olarak da icazet verebilir. Örneğin; üçüncü kişi ile temsilci arasında yapılan sözleşmeden elde edilen yararların temsil olunan tarafından kabul etmesi durumunda örtülü onamdan söz etmek mümkündür. Bu halde temsil olunan sözleşme ile bağlıdır.<sup>28</sup>

Yetkisiz temsile konu hukuki işleme temsil olunan tarafından açık ya da örtülü şekilde onam verilmemesi durumunda temsilcinin sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Sorumluluğun ortaya çıkabilmesi için temsil olunan tarafından onay verilmemesi, üçüncü kişinin onam verilmemesi nedeniyle hukuki işlemin geçersiz olmasından doğan bir zararının olması ve üçüncü kişinin temsilcinin yetkisiz temsilci olduğunu bilmemesi ya da durumun hal ve koşullarında kendisinden temsilcinin yetkisiz olduğunu bilmesinin beklenmemesi yani iyi niyetli olması gerekmektedir. Bu üç koşulun varlığı halinde temsilcinin kusuru bulunmasa dahi üçüncü kişinin menfi (işlemin geçersiz olmasından doğan) zarardan sorumluluğu söz konusudur. Ancak temsilcinin kusurunun bulunması yani yetkisinin olmadığını bildiği halde hukuki işlemi yaptığı durumlarda ve hakkaniyetin gerektirdiği hallerde hâkim üçüncü kişinin müspet zararının (sözleşme ifa edilse idi ifaya ilişkin temin edeceği menfaatin) temsilciden tahsiline karar verebilir.<sup>29</sup>

### **2.3.1.2. İşveren Vekilinin Temsil Yetkisi**

İşveren vekilinin temsil yetkisinin türünün tespiti yönünden 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasının

*“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

hükmü değerlendirildiğinde; işveren vekili ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlemde doğrudan işverenin sorumlu olduğunun hükme bağlandığı, bu haliyle işveren vekilinin işveren adına ve hesabına hareket ettiği temsil türünün doğrudan temsil olduğu açıktır.

Tunçomağ göre; işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisinin temelindeki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olması gerektiği görüşündedir.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Oğuzman, M. ve Öz, M (2015), s. 241-242

<sup>28</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 238-239

<sup>29</sup> Kılıçoğlu, A. (2011), s. 238-239

<sup>30</sup> Tunçomağ, K. (1984). *İş Hukuku*, 4. Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 115

Kanaatimizce; 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 5.fikrasında öngörülen hükmün lafzı değerlendirildiğinde; işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin iş akdi olmasını zorunlu kılmamakta, arasındaki iş ilişkinin iş akdi olması durumunda işçinin, işçilik sıfatından kaynaklanan haklarının devam ettiğini, kanunun amacına uygun olarak yinelemektedir. Bu nedenle işveren vekili ile işveren arasındaki iç ilişkideki hukuki ilişki iş akdi olabileceği vekâlet sözleşmesi de olabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde yukarıda açıkladığımız şekilde işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin doğrudan temsil olacağı hükme bağlanmıştır. İşveren ile işveren vekili arasında dolaylı temsil kapsamında bir ilişkinin olup olmayacağı noktasında ise İş Kanunu incelendiğinde işveren ile işveren vekili arasında dolaylı temsile dayalı bir ilişki olmasını yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>31</sup>

Dolaylı temsilin söz konusu olabilmesi içinde işverence, işveren vekiline verilmiş bir temsil yetkisi olması ve işveren vekilinin kendi adına işveren hesabına işlem yapması gerekmektedir. İşveren vekili kendi hesabına hareket etmesi durumunda hukuki işlemde temsil ilişkisinin kabulü mümkün değildir.<sup>32</sup> Dolaylı temsilde temsilcinin hukuki ilişkiden doğan hak ve yükümlülükleri devretmesine ilişkin dayanak temsilci ile temsil olunan arasındaki iç ilişkiden kaynaklanmakta olup ayrı bir temsil yetkisinin verilmesine dair hukuki işlem tahsisi zorunlu değildir.<sup>33</sup> İşveren vekilinin dolaylı temsil ile yaptığı işlemlerin doğal sonucu; yapılan işlemin tarafının işveren olması ve işçinin söz konusu hukuki işlemde doğan hak ve borçlarına ilişkin taleplerini işverene yöneltebilmesidir.

İş hukukunda işveren vekilinin dolaylı temsiline ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Deniz İş Kanununun 5. maddesi

*“Hizmet akti işveren veya işveren vekiliyle gemiadamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir.”*

hükmündeki düzenleme ile işveren vekilinin kendi adına ancak işveren hesabına iş sözleşmesi akdedebileceği hükme bağlanmış olup söz konusu düzenleme dolaylı temsilin tipik bir örneğidir. TTK m. 1103/2'nin

<sup>31</sup> Başbuğ, A. (2004). İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Ankara: Kamu-İş, s. 15; Yılmaz H. (2012), s. 108

<sup>32</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 108

<sup>33</sup> Kocayusufpaşaoğlu, N. (2008). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme)*, 4. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 631; Yılmaz H. (2012), s. 109

“Kaptan bağlama limanında da gemi adamı tutmaya yetkilidir.”<sup>34</sup>

hükümü ile kaptanın işveren vekili olduğuna dair Deniz İş Kanununda yer alan hüküm birlikte değerlendirildiğinde; kaptan tarafından yapılacak iş sözleşmesinin kendi adına ve işveren hesabına olacağı açıktır. Söz konusu hükümde dolaylı temsilin tipik bir örneğidir.<sup>35</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin son fıkrası işveren vekilinin dolaylı temsiline ilişkin bir düzenlemedir. Şöyle ki; muvazaalı bir alt işveren ilişkisi nedeniyle alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda işçi ile alt işveren arasında kurulan ilişki baştan beri asıl işveren ile işçi arasında kurulmuş kabul edilmektedir. Bu durumda muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde alt işveren kendi adına asıl işveren hesabına iş sözleşmesi akdetmiş olacaktır. Muvazaa nedeniyle iş sözleşmesi gereğince işçi doğan uyuşmazlıklarda talep hakkını asıl işverene yöneltecektir.<sup>36</sup>

Dolaylı temsil aciliyeti ve önemi nedeniyle işvereni haberdar etmenin mümkün olmadığı durumlarda kurulan geçici iş ilişkilerinde de söz konusu olabilmektedir. 04.10.1989 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında araçta muavin olarak görevli kişinin köye gittiği, bu nedenle araçta görevli tanker şoförünün işin ivediliği gereği ve fiziki koşullar nedeniyle işverene ulaşmadığı başka birini muavin olarak araçta görevlendirdiği bu haliyle tanker şoförü işveren adına yönetim yetkisi olmadığı halde başka biriyle iş sözleşmesi kurmuştur.<sup>37</sup>

Temsil olunan konumunda olan işveren; temsilci işveren vekiline temsil yetkisini açık ya da örtülü biçimde verebilir. İşveren, işveren vekiline beyan, yazılı belge ya da örtülü davranışları ile temsil yetkisi verebilir. Yukarıda açıkladığımız üzere temsil yetkisi tek taraflı irade beyanı ile verilen bir yetkidir. Temsil yetkisi verilen işveren vekili işçi ise ve bu temsil yetkisi İş Kanunu m. 22 gereği çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilmesi mümkün ise bu durumda işveren vekili işçinin bu temsil yetkisini reddetmesi gündeme gelebilir.<sup>38</sup> İşveren tarafından temsil yetkisi örtülü olarak da verilebilir. İyi niyet kuralları ve iş yeri uygulaması gereğince işçinin

<sup>34</sup> 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27846, 14 Şubat 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 20.09.2022)

<sup>35</sup> Sevimli, A. (2001). İş Hukukunda Kaptan, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Yayınları, s. 85-87; Tuncay, A. (1977). *İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı. Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, s. 186-187; Başbuğ, A. (2004), s. 10-11; Yılmaz, H. (2012), s. 109

<sup>36</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 110

<sup>37</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 111

<sup>38</sup> Süzek, S. (2021), s. 663

temsil yetkisi kullanılması gereken bir konuma getirilmesi ve bu konumdaki işçilerin daha önce de temsil yetkisi kullanıyor olması durumunda örtülü olarak temsil yetkisinin verildiğinden bahsedilebilir.<sup>39</sup>

İşveren, işveren vekiline temsil yetkisi verdiğini üçüncü kişi konumundaki hukuki işlemin taraflarına ve işçilere açık ya da örtülü biçimde bildirebilir. İşveren, işveren vekili olarak yetkili kıldığı kişiyi ticaret sicilinde işveren vekili olarak ilan edebilir. İşveren vekiline bir yetki belgesi verebilir. İşyerinde ve işletmede çalışanlara e-posta göndermek ya da herkesin bulunduğu bir toplantıda bu konuda beyanda bulunmak suretiyle açıkça bildirebilir. İşveren bir işçinin işveren vekili gibi hareket etmesi durumunda bu duruma sessiz kalması ve durumun birden fazla kez gerçekleşmesi halinde de söz konusu yetkisinin muhataplarına örtülü olarak temsil yetkisini bildirmiş olur.<sup>40</sup>

Temsil yetkisinin verilmesine ilişkin hukuki işlem ile işveren ve işveren vekili arasındaki hukuki ilişki birbirinden bağımsızdır. İşveren ile işveren vekili arasındaki asıl ilişki iş sözleşmesi olabileceği gibi vekâlet sözleşmesi de olabilir. İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin sona ermesi durumunda aralarında iş sözleşmesi varsa kural olarak bu iş ilişkisi devam edecektir. Taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erse de temsil yetkisi devam edebilir. Ancak işveren tarafından verilen temsil yetkisi, işçi yönünden süreklilik arz eden, aynı koşullarda tekrarlanan ve işçi tarafından kabul edilen tek tarafı bir menfaat ise yani bir çalışma koşulu haline gelmiş ise, artık bu temsil yetkisinin geri alınması İş Kanunu m.22 kapsamında değerlendirilmez. Bu durumda temsil yetkisinin geri alınması ancak işveren vekilinin açık onayı ile olabilir.<sup>41</sup>

İşveren vekilinin temsil yetkisinin sınırının tespiti yönünden ise İş Kanunu'nun m.2/4 fıkrasının

*“İşin, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse”*

hükmü dikkate alındığında; işveren vekilinin temsil yetkisini kullanacağı alanın iş, işyeri ve işletme yönetimini ile sınırlı olacağı açıktır. Bununla birlikte işverenin temsil yetkisinin sınırı işveren ile işveren vekili arasında bulunan temsil yetkisinin verildiği

---

<sup>39</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 246

<sup>40</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 246-247

<sup>41</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 245

hukuki işlem ile ortaya konulur. İşveren vekili işveren tarafından yetkili kılınmak koşulu ile iş sözleşmesi yapmak dahi işyeri ve işletmenin yönetimi ile ilgili her türlü işlemi yapabilir.<sup>42</sup> İşveren her zaman verdiği bu yetkiyi sınırlandırıp, geri alabileceği gibi işletme ve işyerinin gerekleri doğrultusunda genişletilebilir

Temsil yetkisi ile temsil yetkisi verilen alanlarda temsil olunan işverenin hak ve yükümlülükleri temsilci işveren vekiline devredilmiş olur. Örneğin işveren vekili konumunda bulunan iş sağlığı ve güvenliği uzmanını işçiye karşı işverenin yükümlülüğü olan işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü altındadır.<sup>43</sup>

İşveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki, iş akdine dayanıyorsa İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasının,

*“İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”*

hükmü gereğince işveren vekilinin işverene karşı işçi sıfatı devam ettiği için işçi olmaktan kaynaklan tüm hak ve yükümlülükler devam etmektedir.

Avukatlık Kanunu madde 64 ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 114/1(f) ve madde 115/2 hükmünde yer alan avukatının tekel hakkı gereğince yargı organlarında devam eden dava ve işler yönünden temsil yetkisi münhasıran avukata ait olup, işveren vekili avukat olmadığı sürece bu işlerde temsil yetkisinin olması söz konusu olamaz. Yargıtay'ın görüşüne göre, prim itiraz komisyonu bir yargı organı olmadığı için işveren vekilinin temsil yetkisi olduğu kabul edilmiştir.<sup>44</sup>

### **2.3.2. İşin, İşyerinin veya İşletmenin Yönetiminde Görev Almak**

İş sözleşmesinin işverene verdiği haklardan biri de yönetim ve talimat verme hakkıdır. İşçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri sözleşme yapım tekniği gereğince iş görme ediminin temel hatlarını ortaya koyar ancak iş görme ediminin ayrıntıları genellikle iş sözleşmesinde yer almaz. Bu ayrıntıların yer almamasının temel sebebi, söz konusu ayrıntıların işin görülmesi ile uygulamada ortaya çıkacak olmasıdır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde ortaya çıkacak boşluklar işverenin yönetim hakkını kullanması ile tamamlanır. İşverenin işin devamını sağlamak için yönetim

<sup>42</sup> Ekonomi, M. (1984). *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, s. 78; Arslan Soysal, Ç. (2010). *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 30

<sup>43</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 30-31

<sup>44</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 31

hakkını kullanarak işin görülmesi ve işçilerin davranışlarının düzenlenmesine ilişkin talimat verme hakkı vardır.<sup>45</sup>

İşverenin talimat verme ve yönetim hakkı TBK'nın 399 maddesinde

*“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”*

şeklinde tanımlanmıştır.

İşyerinde en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan işverendir. Ancak İş Kanunu m. 2'de öngörüldüğü üzere işveren bu talimat verme yetkisinin bir kısmını işveren vekiline devredebilir. Bu durumda da işçiler, işveren vekillerince verilen talimatlar kapsamında hareket etme yükümlülüğü altındadır.<sup>46</sup>

İşverenin yönetim hakkı iki temel konudadır. Bunlardan ilki işin görülmesini düzenleyen talimatlar diğeri ise işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyen talimatlardır. İşin görülmesi ile ilgili talimatlar örneğin; işin başlangıç ve sona erme zamanları, işin yapımında kullanılacak teknikler ve araçlara ilişkin talimatlar gibi işin yapılış şekli, zamanı ve tekniğini düzenleyen talimatlardır. İşçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar ise örneğin; işçilerin hastalık nedeniyle izne ayrılmasında izlenecek usulü düzenleyen işin görülmesi ile direkt ilgisi bulunmayan işyerinde belirli bir tertibin ve işleyişin oturması amaçlı talimatlardır.<sup>47</sup>

İşverenin işin görülmesine ilişkin talimatları, işçinin iş görme borcunu somutlaştıran talimatlardır. Bu talimatlara uyulmaması durumunda işçi tarafından iş görme borcuna aykırı davranmış olur. İşçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara aykırı davranılması durumunda ise işçi itaat borcuna aykırı davranmış

---

<sup>45</sup> Süzek, S.(2021), s. 85; Vischer, F. (1982). *Le contrat de travail (Tr. M.Sudan), Traité de droit privé suisse*, Fribourg: s. 67; Taşkent, S. (1981). *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul: Met-Er Matbaası, s. 9-11; Süzek, S. (1998). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara: TÜHİS, s. 226; Ekonomi, M. (1984), s. 32; Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul: Beta, s. 276-277; Soyer, M. P. (1979). *İşçinin İş Görme Borcu*, İzmir: Yayımlanmamış Doktora Tezi, s. 44; Güzel, A. (2016). *İş Hukukunda "Yetki ve Değerlendirme"* Prof. Dr. İlhan Ulsan'a Armağan, 3. Cilt, 1.Bası, Ankara: Seçkin, s. 98; Engin, M. (1993). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*, İstabbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, s. 69; Baycık, G. (2011). *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 182; Dursun, A.,S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 33

<sup>46</sup> Süzek, S. (2021), s. 86

<sup>47</sup> Süzek, S. (2021), s. 86

olur.<sup>48</sup>

İşverenin yönetim hakkı sınırsız olmayıp, yönetim hakkının belirli sınırları vardır. Öncelikle işverenin bu yönetim hakkını normlar hiyerarşisi gereği Anayasa, kanunlar, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi iş yönetmelik ve işyeri uygulaması ile düzenlenmiş alanlarda kullanma imkânı bulunmamaktadır. İşverenin yönetim hakkı düzenlediği alanlar olan işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarının düzenlenmesi ile sınırlıdır. İşin görülmesi ve işyerinin düzeni ile ilgili olmayan alanlarda işverenin yönetim hakkı yoktur. İşveren işçinin özel hayatı ve işyeri dışındaki davranışları konusunda yönetim hakkını kullanarak talimat veremez.<sup>49</sup>

İşveren tarafından yönetim hakkı TBK m. 26 ve 27 de yer alan sınırlar kapsamında kullanılmalıdır. İşveren yönetim hakkını kullanırken emredici kanun hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ve konusu imkânsız biçimde kullanamaz.<sup>50</sup>

En üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip işveren bu yetkisini ehliyetsizlik, yaş küçüklüğü ve vb. hukuki sebepler ile ya da günümüzde işletmelerin ulaştığı iş hacmi, işletmedeki belirli işlerin uzmanlık gerektirmesi gibi nedenlerle bu yönetim hakkının bir kısmını bir ya da birden çok işveren vekiline devretmek zorunda kalmaktadır.

Tunçomağ'a göre bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için işveren tarafından en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin devredilmesi gerekmektedir. İşverence yönetim hakkının sadece belli bir işin görülmesi ile sınırlı devri durumunda devrettiği ustabaşı, formen vb. kişilerin işveren vekili olamayacağı kanaatindedir. En üst düzeyde yönetim yetkisinin devredilmesi kaydı ile birden fazla işveren vekili olabileceğini de savunmaktadır.<sup>51</sup>

Can'a göre ise en yüksek emir ve talimat verme yetkisinin devri koşulu aranmaksızın yönetim hakkının belirli bir iş içinde olsa devri suretiyle işyeri veya işletmenin yönetiminde görev alan kişinin işveren sıfatına haiz olacağı, görüşündedir. İşverenin yönetim yetkisinin kapsamı bakımından da, işveren vekilleri arasında astlık üstlük ilişkisinin söz konusu olacağını savunmaktadır.<sup>52</sup>

Söz konusu tartışma yönünden bizim görüşümüz ise 4857 sayılı İş Kanunu 2.

---

<sup>48</sup> Süzek, S. (2021), s. 87

<sup>49</sup> Süzek, S. (2021), s. 88

<sup>50</sup> Alp, N. S. ve Korkmaz, F. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 50

<sup>51</sup> Tunçomağ, K. (1984), s. 116

<sup>52</sup> Tuncay, A. (1977), s. 51

maddesinin 4. fıkrasının

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”*

hükmünde yönetiminde görev alan ifadesine yer verildiği, bu yönetim yetkisinin en üst düzeyde emir ve talimat verme şeklinde olacağına dair herhangi bir ifadenin yer almadığı, bu haliyle yönetiminde görev almaya esas olan yönetim yetkisinin düzeyinden bağımsız olarak örneğin belirli bir işin görülmesi ile sınırlı bir yönetim hakkı devredilen kişinin 4857 sayılı Kanunun kapsamında işveren vekili sıfatına haiz olacağı açıktır.

İşveren üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi, özel hukuk gerçek kişisi, şirket, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişisi ve bakanlık gibi tüzel kişiliğe haiz olmayan kurum ve kuruluşlar da olabilir. Ancak işveren vekili sadece gerçek kişi olabilir.<sup>53</sup>

İşveren vekilinin yetkisinin sınırı yönetim kavramının da kapsamı olan iş, işyeri ya da işletmedir. İşverenin işyeri dışında iş ve işletme ile ilgili yönetim hakkının devri durumunda işveren vekilinin yönetim yetkisinin sınırının aşıldığından bahsedilemez.<sup>54</sup> İşveren vekili işletme ya da işyerinin işleyişi için gerekli tüm konularda yetkili olabilir. Örneğin; işçilerle iş sözleşmesi akdedebilir, işyeri devrine yol açmayan kira sözleşmesi yapabilir ve bunları fesih edebilir. Ancak işyeri ve işletmenin yönetimi dışında kalan işyerinin devri, tasfiye, iflas talep etme, ortaklıktan çıkarma gibi konular işveren vekilinin yetkisi kapsamında değildir.<sup>55</sup>

Yargıtay 9 HD.’nin 13.10.2020 tarih 2020/3073 E. 2020/11570 K. sayılı ilamı ile ilk derece mahkemesince davacının işyerini sevk ve idare ettiği işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili olduğundan bahisle davanın reddine karar verildiği, ancak davalı işverence verilen vekaletname incelendiğinde şirketi temsile yetkili kişiler arasında davacının yer almadığı, söz konusu vekaletnameye konu yönetim kurulu kararında davacıya, kurulacak yeni bir şirkete davalı şirketin ortak olması için şirket adına işleri yürütmek amacıyla yetki verildiği, yine davacının hisse

---

<sup>53</sup> Tuncay, A. (1977), s. 53

<sup>54</sup> Aydemir, M. (1992). *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, 1.Bası İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, s. 86; Yılmaz H. (2012) s. 153

<sup>55</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 153



satış sözleşmesini yapmak için yetkilendirildiği, verilen bu yetkilerin davacıya işveren vekili sıfatını kazanması için yeterli olmadığını, davacının şirkete alınacak personel için iş görüşmesi yaptığı, görüştüğü kişi ile ilgili görüş bildirdiği ancak tek başına işçi alıp işçi çıkardığına dair herhangi bir delilin bulunmadığı, davacının işçi alma ve işçi çıkarma yetkisinin bulunmadığı, bu nedenle davacının iş güvencesi hükümleri kapsamında olduğu yönünde karar vermiştir.<sup>56</sup>

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde; işverenin başka bir şirkete ortak olmak için yapacağı işlemlerde yetki verilmesi, şirket adına hisse satış sözleşmesi imzalanması için yetkilendirildiği durumda işçinin işvereni temsil yetkisine sahip olduğu ancak işveren vekilliği için gerekli ikinci unsur olan yönetimde görev alma unsurunun bulunmadığı bu haliyle davacının işveren vekili sayılmayacağı, işveren vekilliği için işvereni temsil yetkisi ve yönetimde görev alma unsurlarının ikisinin bir arada bulunması gerekmektedir.

#### **2.4. İşveren Vekili Kavramının Kanunlardaki Yeri**

##### **2.4.1. 4857 sayılı İş Kanunu Bakımından İşveren Vekili**

4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında İşveren vekili

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım dikkate alındığında işveren vekiliğinden bahsedebilmek için

*“işveren adına hareket etme” ve “yönetim görevinde bulunma”*

unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir.

İşveren adına hareket etme unsuru yönünden işveren ile işveren vekili arasında doğrudan temsil ilişkisi söz konusudur. Doğrudan doğruya temsil yetkisinin doğal bir sonucu olarak TBK'nın 40. maddesinde belirtildiği üzere işveren vekilinin yapmış olduğu hukuki işlemler doğrudan işveren yönünden sonuç doğurmakta ve işvereni bağlamaktadır. Bu durum İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesinde *“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan*

<sup>56</sup> Yargıtay 9 HD. E.2020/3073, K.2020/11570, T.13.10.2020, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.05.2022)

*işveren sorumludur.*” hükmü ile de yeniden ortaya konmuştur. İşveren vekilinin temsil yetkisi kendisine verilen görev ve yetki kapsamı içindedir. Süzek’e göre, işveren vekilinin yetki kapsamı dışında yaptığı işlemler yönünden yetkisiz temsil söz konusu olacağı, işveren tarafından onay verilmedikçe yapılan işlem yönünden işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>57</sup>

İşletmenin yönetiminde görev alma unsuru yönünden ise; kanunda herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle kanununda lafzından da anlaşılacağı üzere işyeri ya da işletmenin bütününe yönetmeyen ancak işverene ait yönetim yetkisini kullanan örneğin; ustabaşı da işveren vekili sıfatına haiz olacaktır.<sup>58</sup>

İşveren vekilinden bahsedebilmek için işveren adına hareket etme ve yönetimde görev alma unsurunun aynı kişide birleşmesi zorunludur. Örneğin; işyeri dışında işveren adına bir ürün pazarlayan ve yönetim yetkisi bulunmayan bir işçinin yönetimde görev alma unsuru bulunmadığından işveren vekilliği sıfatına haiz olması mümkün değildir. Yine işyerinde kendi işçileri üzerinde yönetim yetkisine sahip olan alt işverenin işveren adına hareket etme unsuru bulunmadığından asıl işveren işçileri yönünden işveren vekili sıfatına haiz olması mümkün değildir.<sup>59</sup>

4857 sayılı kanunun 2. maddesinin 5. fıkrasının

*“Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”*

hükmü iş akdi ile çalışan işveren vekilinin hukuk dünyasındaki ikili görünümünü ortaya koymaktadır. Kısacası işveren vekili işçilere karşı işveren vekili, işverene karşı ise işçi sıfatına haizdir. Kanunda da açıkça belirtildiği üzere işveren vekilliği sıfatına haiz olunması işveren ile arasındaki ilişki bakımından işçi sıfatına haiz olmasını engellemediği gibi iş akdinden doğan tüm hak ve yükümlülükleri işverene karşı devam etmektedir.<sup>60</sup> Yine işveren vekili ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet olması

<sup>57</sup> Süzek, S. (2021), s. 189-190

<sup>58</sup> Narmanlıoğlu, Ü. (1994). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, İzmir: Barış Yayınları, s. 113; Güven, E. ve Aydın, U. (1998), s. 468

<sup>59</sup> Çenberci, M. (1986), s. 144; Tuncay, A. (1977), s. 49-51; Narmanlıoğlu, Ü. (1994), s. 112-113; Esener, T. (1975). *İş Hukuku*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Yayın No:374, s. 76; Ekonomi, M. (1984), s. 54; Ekonomi, M. (1987). *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, s. 35; Güven E. ve Aydın U.(1998), s. 468-469

<sup>60</sup> Süzek, S. (2021), s. 190

halinde de işveren vekili işçilere karşı işveren vekili sıfatına haiz olacaktır. Ancak işveren vekili ile işveren arasındaki vekâlet sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanan karşılıklı hak ve yükümlülükler devam edecektir.

#### **2.4.2. 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşveren Vekili**

6356 sayılı kanunun tanımları düzenleyen 2. maddesinin e bendinde

*“İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yöneten”<sup>61</sup>*

kişi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında işveren vekillerinin söz konusu kanun kapsamında işveren sayılacakları hükme bağlanmıştır. Kanundaki tanım incelendiğinde İş Kanununa göre daha dar kapsamlı tanım yapıldığı, İş Kanununda öngörülen yönetim görevinde bulunma ve işveren adına hareket etme kısıtları yeterli olmayıp işletmenin bütününe yönetme unsuru eklenmiştir. Bu kapsamda işletmenin bir kısmını ya da işyerinin tamamını yöneten kişinin 6356 sayılı kanun kapsamında işveren vekili sıfatına haiz olması mümkün değildir. Örneğin bir bankanın genel müdürü banka işletmesinin tümünü yönettiği için işveren vekili sıfatına haiz olacak, söz konusu bankanın bir şubesinin müdürü ise işyerinin bütününe yönetse de işletmenin bütününe yönetmediği için 6356 sayılı kanun kapsamında işveren vekili sıfatına haiz olmayacaktır.<sup>62</sup>

6356 sayılı Kanunun bu yönde dar yorumlama yapmasının temel amacı kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası gereğince işveren vekilinin kanun kapsamında işveren sayılacağı ve bunun doğal sonucu olarak işçi sendikasına üye olamayacağına dair sonuç nedeniyle işveren vekili kavramının geniş tutulması durumunda işçilere tanınan Anayasal haklar olan Sendika kurma hakkı (m.51), Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı (m.53), Grev hakkından (m.54) daha fazla kişi faydalanamayacaktır. Bu nedenle işveren vekili tanımı yasada daha dar tanımlanarak sadece işletmenin bütününe yöneten kişi işveren vekili olarak kabul edilmiştir.<sup>63</sup>

Yargıtay 9 H.D'nin 30.01.2014 tarih 2014/666 E. 2014/2668 K. sayılı ilamında işveren tarafından olumlu yetki tespitine sahip işçi sendikasının yetki tespitinin iptali

<sup>61</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28460, 7 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.09.2022)

<sup>62</sup> Süzek, S. (2021), s. 191-192

<sup>63</sup> Centel, T. (1994). *İş Hukuku: Cilt I Bireysel İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul: Beta, s. 69; Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018), s. 82; Aydemir, M. (1992), s. 104

talepli davada, işçi sendikasına üye işçilerin sayısının tespitinde işveren vekillerinin dahil olmayacağı bu nedenle hangi işçilerin sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu kapsamında işveren vekili olduğunun tespit edilebilmesi için ilgili işçilerin görev tanımı ve yetkilerini belirten bilgi ve belgeler ile personel yönetmeliği işyerinin örgütsel yapısını gösterir şemaların getirilerek işyeri- işletmeyi temsile yetkili olup olmadığının kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ortaya konması gerektiğinden bahisle mahkemenin kararı bozulmuştur.<sup>64</sup>

Yukarıda künye numarası belirtilen Yargıtay kararında olumlu yetkiye sahip işçi sendikasının tespitinde ilgili işçi sendikasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında işveren vekili sayılan işçilerin dâhil edilemeyeceği çünkü ilgili kanunun kapsamında işveren olarak kabul edildikleri, bu noktada işveren vekillerinin tespiti noktasında işletmenin işleyişi ile ilgili tüm delillerin toplanarak işletmenin tamamını sevk ve idare yetkisine sahip olduğu açıkça ortaya konulan işveren vekillerinin işçi sendikasına üye olarak kabul edilemeyeceği yönünde karar verilmiştir.

6356 sayılı Kanunun kapsamında işveren vekili tanımına uyan kişi ile işveren arasında iş akdi söz konusu olabilir. Bu durumda işveren vekili İş Kanununun işçi olarak kendisine sağladığı haklardan faydalanacağı gibi birden fazla işletme ve işyerinde çalışması ve birden fazla ilişki olması durumunda 6356 sayılı Kanunun kapsamında da işletmenin bütününe yönetmediği, iş ilişkisi yönünden de işçi olarak kabulü ve işçi olarak kabulünün sonucu olan haklardan faydalanması mümkündür. Ancak söz konusu kişinin çalıştığı iş kolunun aynı olması ve kişinin farklı konumlarda çalışması sendikal haklarının kullanımı yönünde çelişkiye ve farklı yorumlara neden olabilir.<sup>65</sup>

Yargıtay kapatılan 22. H.D'nin 12.02.2013 tarih 2012/10866 E. 2013/2716 K. sayılı ilamına konu olayda; iş akdinin feshi sonucunda işçi tarafından sendikal tazminat talep edilmiştir. Bu talep karşısında işveren, işçinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2 gereğince işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekili olduğu bu nedenle ilgili kanun kapsamında işveren niteliği taşıyacağından bahisle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.31'de öngörülen sendikal tazminatı talep etmesinin mümkün olmayacağı itirazında bulunmuştur. Yargıtay bu

<sup>64</sup> Yargıtay 9 HD. E.2014/666, K.2014/2668, T.30.01.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.05.2022)

<sup>65</sup> Akyiğit, E. (2021). *Toplu İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 45

noktada davacının işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkisi olup olmadığını tespitinin gerektiği, bu tespit için davacının çalıştığı otel dışında işverenin aynı işletme kapsamında başka otelleri olup olmadığını, davacı işçinin bu işyerlerinde de yetkili olup olmadığı ve yetkisinin bu işyerlerinin de sevk ve idareye ilişkin olup olmadığını araştırılması gerekliliği nedeniyle mahkemece verilen kararın bozulması gerekliliğine karar verilmiştir.<sup>66</sup>

Yukarıda künye numarası belirtilen karar incelendiğinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yer alan işveren vekili tanımının dar tutulduğu bunun nedeninin ise ilgili yasa kapsamında işveren vekili olarak kabul edilen kimsenin ilgili yasa ve 2821 sayılı Sendikalar Kanun kapsamında işveren olarak kabul edileceği, ilgili yasaların işçiye sağladığı imkânlardan faydalanamayacağı bu noktada işveren vekilinin tespiti yönünden aynı işverene ait aynı işletme kapsamındaki tüm işyerleri yönünden sevk ve idare yetkisine haiz olması gerektiği belirtilmiştir.

6356 sayılı Kanunun sistematigi gereği işveren vekili sıfatına haiz olan kişi kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası gereğince işveren sayılmaktadır. Bu nedenle işveren sendikasına üye olmasına engel yoktur. Ancak işçi sendikasına üye olamaz. Bu durumun aynı kanunun 26. maddesinde düzenlenen işçilerin işveren sendikasına, işverenin de işçi sendikasına üye olmamasına ilişkin düzenlemenin temelinde olan sendikanın saflığı ilkesine de uygundur.<sup>67</sup>

6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 7. fıkrasının

*“Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.”*

hükmü gereğince aynı kanunun 2. maddesi gereğince işletmenin bütününe yönetmese bile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılan örneğin; İnsan kaynakları müdürü ilgili toplu iş sözleşmesinden faydalanması ve kapsamına dâhil olması mümkün değildir.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Yargıtay 22. HD. E.2012/10866, K.2013/2716, T. 12.02.2013 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 01.06.2022)

<sup>67</sup> Tuncay, A. (1975). *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 193; Okur, Z. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss. 69-110, s. 73

<sup>68</sup> Süzek, S. (2021), s. 192

### 2.4.3. 854 Sayılı Deniz İş Kanununa Göre İşveren Vekili

854 sayılı Deniz İş Kanununun 2. maddesinin ç bendinde işveren vekili “*Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye “işveren vekili” denir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım ile kaptan ve işveren adına hareket eden kimsenin işveren vekili olarak kabul edileceği açıktır. Ancak söz konusu tanımda kaptanın adına ve hesabına hareket eden kimsenin işveren vekili olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışmalıdır.

Kaptan gemideki hiyerarşik konumu ile gemiyi sevk ve idare eden kişidir. Yine kaptanın TTK kapsamında donatanı yani işvereni temsil yetkisi çeşitli durumlarda bulunmaktadır. Bu yetki bağlama limanındayken dar, gemi seferde iken geniştir. Örneğin kaptan TTK m.1104 gereğince kaptanın donatan adına geminin iyi halde korunması ve yolculuğun selamete yerine getirilmesine ilişkin her türlü işlem ve tasarrufu yapabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak söz konusu işlemlerin donatan adına ve hesabına yapıldığı, kaptanın vekil olarak hareket ettiği açık olup yapılan iş ve sözleşmelerden işveren başka bir işleme gerek kalmaksızın sorumlu olacaktır.<sup>69</sup> Bu durumun da göz önünde bulundurulduğunda; 854 sayılı kanunun 2. maddesinin ç bendinde kaptanın doğrudan işveren vekili olarak tanımlanması söz konusu hükümlerle paralellik göstermektedir. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2. maddesinin b bendinin

*“Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir.”*

hükmü de dikkate alındığında kanunun kaptanı gemi adamı olarak kabul ettiği, her ne kadar işveren vekili sıfatına haiz olsa da işveren vekilliğinin çifte görünümlü olmasının doğal sonucu olarak işveren ile arasındaki iş akdi bakımından kaptan işçi sıfatına haiz olup, işçilerin sahip olduğu sendikal ve diğer haklardan faydalanacağı açıktır. Kaptan hem işveren vekili hem de işçi sıfatına haiz olacaktır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 14.01.1981 gün ve 1979/11-263 Esas, 1981/11 Karar sayılı kararında

<sup>69</sup> Kender, R. ve Çetingil, E. (2009). *Deniz Ticareti Hukuku*, 15. Bası, İstanbul: s. 94; Yılmaz H. (2012), s. 31

*“Kaptanın diğer gemi adamlarına karşı işveren (donatanın) vekili haline girmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde, kendisinin gemi adamı sayılmamasını gerektirmez. Kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. Kaptanın bu ek sıfatı kendisinin lehine olan ve Deniz İş Kanunundan doğan haklarından mahrum kalması sonucunu asla doğurmaz”*

şeklinde belirtilmiştir.

Yukarıda künyesini belirtmiş olduğumuz Yargıtay kararı incelendiğinde kaptanın hem de diğer işveren vekillerinin çifte görünümünün doğal sonucu olarak işveren vekili ve işveren arasında iş sözleşmesi var ise işveren vekili kaptanın işçilere karşı işveren görünümüne haiz olmasının işveren ile arasındaki iş akdini etkilemediği, işverene karşı halen işçi olduğu, iş sözleşmesi ve Deniz İş Kanunu kapsamında işverene karşı haklarının devam etmektedir. İlgili kararlar işveren vekili- kaptanın işçiye karşı işveren vekil görünümünü, işverene karşı ise işçi görünümünü devam ettirdiği bu haliyle çifte görünüme sahip olduğu açıktır.

Kaptanın adına ve hesabına hareket eden kimsenin işveren vekili olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışma yönünden ise 854 Sayılı Kanunun 2 maddesinin c bendinde yer alan

*“Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye “kaptan” denir.”*

hükmü dikkate alındığında; kaptanın bulunmadığı durumlarda kaptan yerine vekâlet edecek kişinin ön görüldüğü ve kanunda gemi de tek bir kaptanın bulunması zorunluluğuna ilişkin bir hüküm ön görülmediği hususu da dikkate alındığında kaptan adına hareket eden kişi de işveren vekili sayılmalıdır.<sup>70</sup>

#### **2.4.4. 5953 Sayılı Basın İş Kanununa Göre İşveren Vekili**

5953 sayılı Basın İş Kanununun 1. Maddesinin

*“Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında*

---

<sup>70</sup> Sevimli, A. (2001), s. 34

*uygulanır.”*

hükmü incelendiğinde işveren tanımına yer verilmediği sadece kanun kapsamında yer alacak kişilerin tespit edildiği görülmektedir.<sup>71</sup>Kanunun tümü incelendiğinde de bir işveren ve işveren vekili tanımının olmadığı görülecektir. Bu durum Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işyeri ve işletmelerde işveren vekilinin olmadığı anlamına gelmemektedir. Söz konusu işletme ve işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işyeri ve işletmenin yönetiminde bulunan örneğin yazı işleri müdürü gibi kişiler işveren vekili konumundadır. Basın İş Kanununda işveren vekiline ilişkin düzenlemenin bulunmaması işveren vekiline ilişkin uyuşmazlıklarda uygulanacak kanun hükmünün tespiti yönünden önem arz etmektedir. İşveren ile işveren vekilli konumundaki kişi ile aralarında bir vekâlet sözleşmesi var ise; Türk Borçlar Kanununun vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. İşveren ile işveren vekilli konumundaki kişi ile aralarında bir iş sözleşmesi var ise uygulanacak kanunun; Borçlar Kanunu mu yoksa İş Kanunu mu olduğu hususunda doktrinde tartışma bulunmakta olup, katıldığımız ve Yargıtay’ında benimsediği görüş gereği iş hukukunun temel düzenlenmelerini ihtiva eden İş kanunu hükümleri ile boşluğunun doldurulması gerektiği kanaatindeyiz.<sup>72</sup>

İşveren vekilinin hangi hukuki ilişkiye tabi olarak çalıştığıнын önemi olmaksızın basın İş Kanununun 26-30. Maddeleri arasında düzenlenen cezai hükümlerinden sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>73</sup>

#### ***2.4.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre İşveren Vekili***

Mülga 506 sayılı kanunun m. 4/1.2'ye göre

*“işveren nam ve hesabına işin yönetim görevini yapan kimseler işveren vekilidirler.”*

şeklinde işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Söz konusu tanım incelendiğinde

---

<sup>71</sup>5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 8140, 13 Haziran 1952 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.05.2022)

<sup>72</sup> Uygur, T. (1980). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, Ankara: Olgaç Matbaası, s. 261

<sup>73</sup> Tuncay, A. (1977), s. 64; Yılmaz H. (2012), s. 36



kanunda işveren vekili sıfatına haiz olmak için gerekli olan yönetim görevinin hizmetin bütünü kapsayan yönetim görevi olup olmadığı doktrinde tartışmalıydı ancak yürürlükte bulunan 5510 sayılı kanunun işveren vekili tanımını yapan 12. maddesinin 2. fıkrasının

*“İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.”*

hükmü ile açıkça işveren vekilinin hizmetin bütününe yöneten kimse olduğu hükmüne bağlanarak bu tartışmaya son verilmiştir. Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere bir kimsenin 5510 sayılı kanun kapsamında işveren vekili olarak kabul edilmesi için işveren adına ve hesabına hareket etme ve görülen hizmetin bütününe yönetmeye ilişkin iki unsurun bir arada bulunması zorunludur. Söz konusu tanım ile 4857 sayılı İş Kanununda yer alan işveren vekili tanımı karşılaştırıldığında 5510 sayılı kanundaki işveren vekili tanımının daha dar olduğu görülmektedir. 5510 sayılı kanunun 12. maddesinin 2. fıkrasının 2. ve 3. cümlesinde yer alan

*“Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”*

hükmü gereği 5510 sayılı kanun kapsamında işveren vekilinin, işveren olarak kabul edileceği ve işverenin kanundan doğan yükümlülüklerinden örneğin; prim ödeme yükümlülüğünden sorumlu olacağı açıktır.

Doktrinde tartışmalı olan bir husus ise 5510 sayılı kanun kapsamında işveren vekili olan kimselerin sigortalı olarak kabul edilip edilmeyeceği hususudur. Çenberçi ve Aslanköylü'nün savunduğu görüşe göre, işveren vekilinin işletmenin bütünü üzerinde yönetim yetkisinin bulunduğu ve işverenle birlikte sorumlu olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda sigortalı olamayacağı kabul edilmektedir.<sup>74</sup> Uygur'un

---

<sup>74</sup> Yılmaz, Ç. (2021). Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İş Veren Vekilinin Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 20; Çenberçi, M. (1977). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara: Olguç Matbası, s. 147; Aslan Köylü, R. (2017). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, SSK ve Bağ-Kur Kanunu ile Karşılaştırmalı*, 3.Bası, Ankara: Bilge Yayınevi, s. 603

kabul ettiği görüŖe göre ise 5510 sayılı kanunun 6. maddesinde sigortalı sayılmayacak kiŖilerin kim olduğunun hükme bağlandığı, iŖveren vekilinin bu hükümde yer almadığı hususu dikkate alındığında iŖveren ile iŖveren vekili arasında bir hizmet sözleşmesi var ise iŖveren vekilinin sigortalı olacağı kabul edilmelidir.<sup>75</sup>

5510 sayılı Kanunun 12. maddesinin 5. fıkrasının

*“Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların iŖvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, iŖveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir.”*

hükümü gereğince ceza infaz kurumları ve tutukevleri iş yurtları kurumunda iŖveren vekilinin sorumlu müdür ve amirler olduğu hükme bađlanmıŖtır.

#### **2.4.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekilli**

6331 sayılı kanun incelendiğinde iŖveren vekiline iliŖkin doğrudan bir tanım yer almamaktadır. Kanunun sistematığı incelendiğinde kanunun uygulanıŖ biçiminde iŖveren vekilinin durumuna iliŖkin düzenleme yer verilmektedir. Bu düzenleme ilgili kanunun tanımlar kısmının m.3/2’de yer alan

*“İŖveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan iŖveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından iŖveren sayılır.”<sup>76</sup>*

hükümüdür. Söz konusu hüküm incelendiğinde işletmenin değil işyerini sevk ve idaresinde görev alma ve iŖveren adına hareket adına hareket etme unsurlarına yer verilmektedir. Bu haliyle iŖveren vekili tanımı 4857 sayılı İş Kanunu ile paralellik göstermektedir. İşletme değil işyerinin yönetiminde görev alma kıstasının esas alınmasının sebebi 6331 sayılı kanuna konu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gerekli birimin işyeri olmasıdır.<sup>77</sup>

<sup>75</sup> Uygur,T. (1980), s. 263

<sup>76</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28339, 20 Haziran 2012 [Çevrimiçi]. EriŖim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (EriŖim Tarihi: 10.08.2022)

<sup>77</sup> Mollamahmutolu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku: Genel Kavramlar-Bireysel İş İliŖkileri*, Gözden Geçirilmiş ve GeniŖletilmiş 6. Bası, Ankara: Yetkin, s. 248

## **BÖLÜM 3: İŞVEREN VEKİLİNİN HAKLARI**

### **3.1. İşçi Alacakları Ve İşveren Vekili**

İşveren ile işveren vekilinin arasındaki ilişkinin iş akdi olduğu durumlarda işveren vekilinin işverene karşı işçi olma durumu devam etmekte ve değişmemektedir. Bu haliyle işveren vekilinin iş akdinin sona erdiğinde kanunda öngörülen koşulların oluşması halinde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi tazminatlara ve fazla mesai, yıllık izin ücreti, ulusal bayram, genel tatil ücreti alacağı gibi alacaklar gündeme gelecektir.

İşveren ile işveren vekili arasındaki iş akdinin belirsiz süreli iş akdi olduğu, bu sözleşmenin işçi ya da işveren tarafından ihbar süresine uymadan uymadan ve İş Kanunu m.25’de öngörülen haklı neden olmaksızın iş akdinin fesih edildiği hallerde işveren vekilinin ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

İşveren vekilinin 4857 sayılı Kanuna göre işçi sayıldığı kıdeminin 1 yıldan fazla olduğu ve işveren vekili ile işveren arasındaki belirsiz süreli iş akdinin işçi tarafından haklı nedenle fesih edildiği ya da işverence fesih halinde bu feshin İş Kanunu m. 25/2’de öngörülen neden dışında bir nedenle fesih edildiği durumlarda yine işçinin muvazaaf askerlik nedeniyle feshi, kadın işçinin evlenmesi, işçinin emeklilik nedeniyle iş akdinin feshi durumlarda işveren vekili kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İşveren ile arasında iş akdi olan işveren vekilinin haftalık çalışmasının 45 saati aşması halinde İş Kanunu m. 41 gereğince yapılan bu fazla çalışma nedeniyle 45 saatin üzerindeki her saat için ödenecek ücret bir saatlik çalışmanın karşılığı olan ücretin yarı oranında artırılması ile tespit edilecek miktar fazla çalışma alacağı olarak ödenecektir.<sup>78</sup> İş akdinde haftalık çalışmanın 45 saatin altında tespit edildiği hallerde tespit edilen çalışma süresi ile haftalık 45 saat arasındaki süredeki çalışma fazla süreli çalışmadır. İş Kanunu m. 41/3 gereğince her bir fazla süreli çalışma için saat başına düşen ücretin çeyreği oranında artırılmak suretiyle fazla süreli çalışma ücreti ödenecektir.<sup>79</sup>

İş Kanunu m. 46’ya göre; İş Kanunu kapsamına giren işçilerin 7 günlük aralıksız çalışmalarının karşılığında 24 saat hafta saatine hak kazanacağı yine aynı madde de hafta tatiline çalışmasa dahi işçiye o günün ücretinin tam karşılığının verilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

---

<sup>78</sup> Süzek, S. (2021), s. 827

<sup>79</sup> Süzek, S. (2021), s. 828

Yargıtay 22. Hukuk Dairesin 17.01.2017 tarih 2016/30224 E. 2017/261 K. sayılı ilamına göre eğer işveren vekili çalışma saatlerini kendisi tespit ediyorsa bu durumda fazla çalışma ücretine hak kazanmayacak ancak hafta tatili ve genel tatil ücretine hak kazanabileceklerdir.<sup>80</sup>

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasının “Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir.” Hükmü yer almaktadır. Söz konusu kanun incelendiğinde özel işyerlerinin bu tatil günlerinde tatil edilme zorunluluğu yoktur. Ancak İş Kanunu m. 47’ ye göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalışmazlarsa iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti kesinti olmaksızın ödenir. Ancak bu günlerde çalışma olursa çalışılan her gün için bir iş karşılığı ücret ödenir. İş akdine tabi olarak çalışan işveren vekilinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde bir günlük ekstra ücrete hak kazanacağı açıktır.

İş Kanununun 54.maddesinin 3. fıkrasında bir yıllık kıdeminden başlamak üzere kıdemine göre işçilerin hak kazanacağı yıllık izin ücreti hükme bağlanmıştır. İş Kanunu m. 57’de ise işverenin yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretin peşin ya da avans olarak ödenmesi gerekliliği hükme bağlanmıştır. Ancak yıllık izin ücreti kullanmadan iş akdinin sona ermesi durumunda İş Kanunu m.59’a göre iş akdinin sona ermesi halinde işçinin hak kazandığı ancak kullanmadığı yıllık izinlerinin artık ücrete dönüşeceği ve iş akdinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin ücretinin ödeneceği hükme bağlanmıştır.

### **3.2. İş Güvencesi Ve İşveren Vekili**

#### **3.2.1. İş Güvencesi Kavramı ve Unsurları**

##### **3.2.1.1. Genel Olarak İş Güvencesi Kavramı**

İş güvencesi kavramı, işverene Anayasa tarafından sağlanan girişim ve sözleşme özgürlüğü ile işçiye sağlanan çalışma hakkı arasında ölçülülük ilkesi kapsamında yapılan bir dengeleme sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır.<sup>81</sup>

İş güvencesi kavramı ile TMK m.2 de düzenlenen hakkın kötüye kullanılması ilkesi ile paralel olarak işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını keyfi olarak kullanmak suretiyle kötüye kullanmasını engelleyen bir sınır öngörülmüştür.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> Yargıtay 22. HD. E.2016/30224 E., K.2017/261, T.17.01.2017, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 20.06.2022)

<sup>81</sup> Süzek, S. (2021), s. 517

<sup>82</sup> Arıcı, K. (2022), s. 266

İş güvencesi kavramı ile işverenin fesih hakkını keyfi kullanmasını engellemek ve işçiyi koruma amacı ile sınırlandırılmıştır. İş güvencesi kapsamındaki işçiler yönünden işverence iş akdi haklı sebep ve ya geçerli bir sebep ile feshedebilir. İşverence haklı ya da geçerli fesih için öngörülen koşullara uyulmaksızın yapılan fesihler yönünden işe iade davası gündeme gelecektir.<sup>83</sup>

### **3.2.1.2. İş Güvencesinin Unsurları**

#### **3.2.1.2.1. İş Kanununa veya Basın İş Kanuna Tabi Olmak**

Bir işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde yer alan koşulları sağlaması ve 5953 Sayılı Kanunun 6. maddesinin son fıkrasının

*“İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.”*

hükmü gereğince Basın İş Kanunu tabii olmak gerekir. İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen TBK ve Deniz İş Kanunu tabi iş ilişkilerinde iş güvencesinin uygulama alanı bulması mümkün değildir. Bu durum Türkiye'nin de taraf olduğu 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan tüm iş kollarında çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamına alınmasına ilişkin hüküm ile bağdaşamamaktadır.<sup>84</sup>

#### **3.2.1.2.2. İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalıştırılması**

4857 Sayılı Kanunun 18 maddesinde işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için açıkça iş yerinde otuz işçinin çalışması gerektiği hükme bağlanmıştır. Söz konusu hüküm hakkında otuz işçi kriterinin Anayasa madde 2, 5, 13 ve 49'a aykırı olduğundan bahisle Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmış ise de AYM 19.10.2005 tarih 2003/66 E. ve 2005/72 K. sayılı kararı ile iş güvencesi hükümlerinin getireceği ek mali külfeti küçük işletmelerinin karşılamayacağı bu haliyle yapılan düzenlemenin ölçülülük ilkesine uygun olduğundan bahisle iptal ilişkin istemin reddine karar verilmiştir.<sup>85</sup>

4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinin 4. fıkrasında otuz işçinin tespiti noktasında aynı iş yerinde çalışan işçiler gibi aynı işverene ait aynı iş kolundaki diğer

<sup>83</sup> Arıcı, K. (2022), s. 266

<sup>84</sup> Süzek, S. (2021), s. 574-575

<sup>85</sup> AYM. E.2003/66, K.2005/72, T.19.10.2005, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.anayasa.gov.tr](http://www.anayasa.gov.tr) (Erişim Tarihi 03.10.2022)

işyeri veya işyerlerin de çalışan işçilerin de esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Bununla beraber Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/14964 E. 2018/2593 K. 13.02.2018 tarihli kararına göre organik bağ bulunmak koşulu ile şirketler aynı iş kolunda bulunmasa bile otuz işçi kriterinin belirlenmesinde organik bağ bulunan şirketlerinin iş yerlerinde çalışan işçiler esas alınacaktır.<sup>86</sup>

Yukarıda künyesi belirtilen Yargıtay kararı incelendiğinde; aralarında organik bağ bulunan farklı tüzel kişiliklere sahip işverenlerin bu durumu işçilerin haklarının kısıtlama maksadıyla kullanması halinde Yargıtay tarafından ilgili işverenlerin tüzel kişiliğin perdesini aralanmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda farklı kişiliklere sahip olsa bile aralarında organik bağ bulunan tüm işverenler birlikte sorumlu tutulmuştur. Organik bağ bulunan bu işverenlerin farklı faaliyet alanları bulunsu bile organik bağ içerisindeki tüm işverenlere edim ifa eden işçilerin birlikte değerlendirilmesi gerektiği, böyle bir durumda iş kolları farklı olsa bile organik bağ bulunan tüm işverenlerin işyerinde çalışan işçi sayısı toplamının otuz işinin tespitinde esas alınması gerektiğine karar vererek tüzel kişiliği kötüye kullanmak suretiyle işçilerin hakkını kısıtlamaya çalışan işverene karşı işçiler korunmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2017/23664 E. 2018/8529 K. 12.04.2018 tarihli kararlarına göre otuz işçinin tespiti için esas alınacak an fesih bildirimini yapıldığı gündür. Fesih bildirim günü itibari ile iş sözleşmesinin türü (belirli belirsiz, tam kısmi vb. gibi) ayrımı olmaksızın otuz işçinin bulunması aranmaktadır. Yine söz konu iş sözleşmelerinin devam etmesi gerekli olup, işçilerin fiilen çalışması gerekli değildir. Yine İş Kanunu madde 18 kapsamında iş güvencesi kapsamında yer almayan işveren vekili ve yardımcıları da otuz işçi kriterinin tespiti yönünden işçi sayısına dâhil edilecektir. İş Kanunu kapsamında olmayan stajyer, çırak gibi çalışanlar otuz işçi kriteri kapsamında ele alınmamaktadır. Yine İş Kanunu kapsamında yer alsalar dahi geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler ile alt işverenin işçileri otuz işçinin tespitinde dikkate alınmaz. Ancak söz konusu asıl işverenlik alt işverenlik ilişkisi iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak maksadıyla muvazaalı olarak yapılmış ise alt işverenin işçileri de otuz işçi hesabına da dikkate alınır.<sup>87</sup>

Yukarıda künye numarası verilen Yargıtay kararı incelendiğinde otuz işçinin zaman kriterinin iş akdinin fesih edildiğine dair bildirim yapıldığı tarih olarak tespit

---

<sup>86</sup> Süzek, S. (2021), s. 577

<sup>87</sup> Yargıtay 9. HD. E.2017/23664, K.2018/8529, T.12.04.2018 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2022)

edildiği, esas alınacak iş sözleşmesinin ise iş akdini fesih eden işveren ile yapılan iş akdi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu iş akdinin türünün bir önemi yoktur. Nitekim mevsimlik işçiler, kısmi süreli işçilerde otuz işçinin tespitinde esas alınacaktır. Hatta bu kapsamda işveren vekili ya da işveren vekili yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden faydalanmasa bile işveren ile arasında iş akdi varsa otuz işçinin tespitinde dikkate alınacaktır. Yine aradaki kriterin iş sözleşmesinin varlığı olduğu dikkate alındığında iş sözleşmesi devam ederken gebelik izni gibi iş akdini sona erdirmeyen ancak fiili çalışmanın olmadığı durumlarda da kriterin iş akdi olması nedeniyle bu işçilerin otuz işçinin tespitinde dikkate alınacaktır. Ancak kriter iş akdinin bulunması olduğu için stajyer, çırak gibi arasında iş akdi bulunmayan çalışanlar otuz işçi kriterinde esas alınmayacaktır. Yine iş aktini fesih eden işveren ile değil de başka bir işveren ile iş akdi olan alt işverenin işçileri otuz işinin tespitinde dikkate alınmayacaktır. Ancak söz konusu alt işverenlik ilişkisi işçilerin haklarını kısıtlamak maksadıyla muvazaalı ise bu durumda bu alt işverenin işçileri de otuz işçinin tespitinde dikkate alınacaktır.

Kanunda yer alan otuz işçi kıstasına ilişkin hüküm nispi emredici bir hüküm olup, toplu iş sözleşmesi ile otuz işçiden daha az bir işçi sayısı öngörülebilir.<sup>88</sup>

### **3.2.1.2.3. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması**

158 sayılı ILO sözleşmesinde bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için önceden ortaya konmuş makul bir bekleme süresinin öngörülebileceği hükme bağlanmıştır.<sup>89</sup> 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan hükme paralel olarak 4857 Sayılı İş Kanunu madde 18'e göre işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için işverene ait aynı işyerinde ya da farklı iş yerlerinde en az altı ay süre ile çalışması gerekmektedir. Yasa hükmünde iş yerlerine ilişkin farklı iş kollarına yer almasına dair herhangi bir ayırım yapılamamıştır. Bu nedenle söz konusu işyerlerinin aynı iş kolunda olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı hükümde yer altında çalışanlar için kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Altı aylık sürenin tespitinde ise 4857 Sayılı İş Kanununun 66. maddesinde yer alan çalışma süresi olarak kabul edilen süresinde hesaba katılacağı hükme bağlanmıştır.<sup>90</sup> Bu hükümden anlaşılacağı üzere kıdemin tespiti noktasında fiili çalışma süresi tek başına esas

<sup>88</sup> Süzek, S. (2021), s. 579

<sup>89</sup> Özkaraca, E. (2017). *İş Güvencesinin Kapsamı*, Prof. Dr. Turhan Esenler II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 46-47

<sup>90</sup> Arıcı, K. (2022), s. 268

alınmamakta, deneme süresi ve askıda geçen süreler de esas alınmaktadır. Altı aylık süre işçiye fesih bildirimini ulaştığı tarihte tamamlanmış olması gerekmektedir. Fesih bildirimden sonra işleyecek ihbar süreleri altı ayın hesabında dikkate alınmayacaktır. Altı aylık sürenin tamamı işçi ile işveren arasında akdedilen iş akdi kapsamında geçmelidir. Başka türlü bir sözleşme ile geçen süreler dikkate alınmayacaktır. İş yeri ya da iş sözleşmesinin devri durumunda ise devreden işveren ya da devrolunan iş yerinde geçen süreler de altı aylık sürenin hesabın da dikkate alınacaktır. Ödünç iş ilişkisinde ise ödünç alan işverenin işyerinde geçen süre de ödünç veren işverenin iş yerinde geçen süre olarak dikkate alınacaktır.<sup>91</sup>

İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde fasıllı olarak çalışması durumunda altı aylık kıdem hesabı yönünden önceki çalışmaların dikkate alınıp alınmayacağı hususu uygulamada tartışmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin benimsemiş olduğu görüş fasıllı çalışmaların birleştirilerek altı aylık kıdem tespit edileceğidir.<sup>92</sup>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 09.11.2017 tarih, 2016/28920 E. 2017/17860 K. sayılı ilamında iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak için gerekli olan kriterlerden altı aylık kıdem tespitinde aynı işverene ait işyeri veya farklı işyerlerinde fasıllı olarak çalışma durumunda da farklı işyerlerindeki tüm çalışmaların toplamının kıdemden sayılacağı kabul edilmiştir. Altı aylık kıdem tespitinde önemli olan hususun aynı işveren ile iş sözleşmesine dayalı ilişkinin devam etmiş olmasıdır. Burada önemli olan husus iş sözleşmesinin devamı olup, deneme ve iş akdinin askıda olduğu sürelerde hesaba katılacağı belirtilmiştir.<sup>93</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin görüşü ise aynı işverene ait işyerlerinde yapılan önceki döneme ait çalışmalara ilişkin tazminatlar ödenmiş ise bu durumda altı aylık sürenin hesabında tazminatı ödenen önceki çalışmaların hesaba katılmayacağıdır.<sup>94</sup>

Kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 20.10.2011 tarih 2011/1014 E. 2011/3133 K. sayılı ilamı ile davacı işinin aynı işverene bağlı işyerinde belirli bir süre çalıştığı daha sonra işyerinden ayrıldığı, yeniden aynı işverene bağlı olarak çalıştığı durumda işten ayrılmadan önceki kıdem hesabına katılarak kıdem tespit edildiği kararda işçinin daha önce çalıştığı döneme ilişkin tüm hak ve alacaklarının

---

<sup>91</sup> Özkaraca, E. (2017), s. 48-49

<sup>92</sup> Taşkent, S. (2020). *Açıklamalı- İctihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*. 13. Bası, İstanbul:Beta, s. 275; Süzek, S. (2021), s. 582

<sup>93</sup> Yargıtay 9 HD. E.2016/28920, K.2017/17860, T.09.11.2017 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.12.2022)

<sup>94</sup> (Yargıtay 22. HD. E.2011/1014, K.2011/3133, T.20.10.2011 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.12.2022)) (Süzek, İş Hukuku, 2021, s. 582)



ödendiği bu haliyle hak ve alacaklarının ödendiği döneme ilişkin kıdemin esas alınmaması gerektiği, davacının yeniden işe başladığı tarihten iş akdinin sona erdiği tarihe kadar geçen sürenin esas alınması gerektiğini belirtmiştir.<sup>95</sup>

Söz konusu iki görüş ile iş güvencesini düzenleyen İş Kanunu m. 18’de altı aylık kıdeme ilişkin kesintisiz olacağına dair herhangi bir ifadenin yer almadığı, söz konusu kanun hükmünde öngörülen altı aylık kıdemin amacının işverenin, işçiyi tanıyarak aralarında bir güven ilişkisinin tahsis edilip edilemeyeceğinin tespiti olduğu bu haliyle fasılalı çalışmalarında hesaba katılmasının kanunun amacına aykırılık teşkil etmeyeceği hususları birlikte değerlendirildiğinde fasılalı çalışmaların birleştirilerek altı aylık sürenin tespiti kanunun amacına ve lafzına uygun olacaktır.<sup>96</sup>

#### **3.2.1.2.4. İşçinin Belirsiz Süreli İş Akdi İle Çalışması**

4857 Sayılı İş Kanunu madde 18’in açık hükmü ile bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için belirsiz süreli iş akdi ile çalışması gerekmektedir. Madde hükmünün doğal sonucu olarak belirli süreli iş akdi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden faydalanması mümkün değildir. 158 sayılı ILO sözleşmesinde bu durum nedeni ile sözleşmeye imza atan ülkelerde işverenin iş güvencesi hükümlerini etkisiz kılmak amacıyla işçi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını önleme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu maksatla ülkemizde yapılan iç hukuk düzenlemesi 4857 Sayılı İş Kanununun 11. maddesidir. Söz konusu madde ile işveren ile işçi arasında belirli süreli iş akdinin ancak hükümde öngörülen sınırlı hallerde mümkün olacağı aksi hallerde ise iş akdinin taraflarca nitelendirilmesine bakılmaksızın belirsiz süreli olacağı hükme bağlanmıştır.<sup>97</sup>

Doktrinde ise belirli süreli iş akdine tabi olan işçilerin iş güvencesi kapsamı dışında kalmasının eşitlik ilkesine aykırı olacağı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Belirli süreli iş akdi ile belirsiz süreli iş akdinin sona ermesinde belirli süreli iş akdinde bakiye ücretin ödenmesi dışında bir farklılık bulunmadığı, ancak iş güvencesinin sağladığı hükümlerin çok daha kapsamlı olduğu bu nedenle belirli süreli iş akdine tabi

<sup>95</sup> Yargıtay 22. HD. E.2011/1014, T.2011/3133, T.20.10.2011 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.12.2022)

<sup>96</sup> Başterzi, S. (2005). 4857 Sayılı İş Kanununun Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: s. 638; Ekonomi, M. (2012). İş Güvencesinden Yayarlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Bekleme Süresi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, s. 9-10,18; Sarıbay Öztürk, G. (2007). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları*, 1.Bası, İstanbul: s. 66; Elbir, N. (2020). Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde "Samimiyet" Olgusu. 139-154, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 142; Sözek, S. (2021), s. 582-583

<sup>97</sup> Arıcı, K. (2022), s. 296

işçilerin iş güvencesi kapsamında olmasının açıkça eşitlik ilkesine aykırı olacağı görüşündedirler.<sup>98</sup>

### **3.2.1.2.5. İş Akdinin İşveren Tarafından Geçerli Bir Sebep Olmaksızın Feshi**

İş güvencesi hükümlerinin işlerlik kazanabilmesi için iş akdinin fesih ile sona ermesi gerekmektedir. İş akdinin ikale ya da ölüm ile sona ermesi halinde iş güvencesi hükümlerinin işlerlik kazanması mümkün değildir. Yine iş akdinin işverence feshi gereklidir. İşçinin iş akdini feshi(istifa) halinde iş güvencesi hükümleri gündeme gelmeyecektir. İş akdinin işverence geçerli sebep veya haklı neden ile feshi halinde de iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.<sup>99</sup>

Bu noktada önem arz eden ve açıklanması gereken kavram geçerli ve haklı sebeple fesih kavramlarıdır. Geçerli sebeple fesih nedenleri 4857 Sayılı İş Kanunu madde 18, haklı sebeple fesih nedenleri ise 4857 Sayılı İş Kanunu madde 24 ve 25'te düzenlenmiştir. İki kavram arasındaki temel fark feshe neden olan eylemlerinin arasındaki ağırlığın farklı olmasıdır. Geçerli sebeple feshe neden olan davranışlarının varlığı halinde iş sözleşmesinin devamının taraflardan beklenmesi oldukça güçleşmektedir.<sup>100</sup>

Haklı sebeple fesih kavramını söz konusu olduğunda ise söz konusu fiil ile taraflar arasındaki iş sözleşmesi devamı taraflardan beklenmeyecek derece temelinden çökmektedir. Kısacası geçerli sebebin varlığı halinde taraflar arasındaki güven ilişkisi sarsılmakta, haklı nedenin varlığı halinde ise taraflar arasındaki güven ilişkisi temelinden çökmektedir.<sup>101</sup> Haklı nedenle fesih halinde taraflar bildirim süresini beklemeksizin, işverenin savunma alma zorunluluğu olmaksızın iş akdini derhal fesih etmektedir. İki fesih yönünden uygulanacak usul de farklıdır. Geçerli sebeple fesih de fesih sebebi işçiye yazılı biçimde açık ve kesin şekilde bildirilmelidir. Haklı sebeple fesih de ise böyle bir şekil şartı yoktur.<sup>102</sup>

Bir diğer fark ise haklı nedenle feshe neden olan kanunda öngörülen davranışların varlığı halinde iş ve işverenin fesih hakkını kullanmasına yönelik 4857 Sayılı İş Kanununun 26. maddesinin

<sup>98</sup> Çil, Ş. (2010). *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İş hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Derneği, Ankara: s. 55; Esener, T. (2017). *II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 36

<sup>99</sup> Arıcı, K. (2022), s. 269-270

<sup>100</sup> Savaş, F. (2011). İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 42; Barış, D. (2022), *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 43

<sup>101</sup> Süzek, S. (2021), s. 604

<sup>102</sup> Barış, D. (2022), s. 42; Yargıtay 9.HD. E.2008/9790, K.2009/1003, T.02.02.2009, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.12.2022)

*“24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”*

hükmünde hak düşürücü süre öngörülmüşken geçerli sebeple feshe konu eylemin varlığı halinde fesih hakkının kullanılmasına yönelik herhangi bir hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Yargıtay ise geçerli fesih beyanının yenilik doğurucu bir hak olduğu, bu nedenle belirli bir hak düşürücü süreye tabii olması gerektiğini, bu sürenin de her somut olay yönünden farklı olarak değerlendirilmesi gereken makul süre olduğu yönünde görüşte bulunmaktadır.<sup>103</sup>

İki fesih türünün sonuçları arasında da fark bulunmaktadır. Şöyle ki; işveren tarafından iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunu madde 25/2 öngörülen sebeplerle haklı sebeple feshi halinde kıdem tazminatı gibi diğer tazminatlara hak kazanmamaktadır. İşveren tarafından iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunu madde 18’de öngörülen geçerli sebeple feshi halinde diğer koşullarında varlığı söz konusu olması durumunda kıdem tazminatı, fazla mesai alacağı, yıllık izin ücreti alacağı gibi diğer alacaklara, diğer tazminatlara ve kanunda öngörülen ihbar sürelerini işveren tarafından uygulanmaması halinde ise de ek olarak ihbar tazminatına hak kazanmaktadır.<sup>104</sup> İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu madde 24’de öngörülen haklı sebeple feshi halinde ve diğer koşulların varlığı durumunda işçi kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti gibi diğer tazminatlara hak kazanır.<sup>105</sup>

Geçerli sebeple fesih nedenleri 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinin

*“...işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”*

---

<sup>103</sup> Barış, D. (2022), s. 44; Yargıtay 9.HD. E.2016/16588, K.2017/11110, T.22.06.2017 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 03.12.2022)

<sup>104</sup> Barış, D. (2022), s. 45

<sup>105</sup> Kar, B. (2021). *İş Güvencesi ve Uygulaması*, 3.Bası, Ankara: Yetkin, s. 201-206; Barış, D. (2022), s. 45

hükmü ile ortaya konulmuştur. Buna göre geçerli sebepleri iki ana grupta toplamak mümkündür. İşçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan işçiye ait sebepler, işin, işyeri ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan sebeplerdir.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler işçinin fiziki ve mesleki eksiklikleri nedeniyle haklı sebeple fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte işyerinde işin olağan devamını ve işleyişini sekteye uğratan işyerindeki çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen ve iş görme borcunun işçi tarafından gereği gibi ifasını engel olan hallerdir. İş Kanununun gerekçesinde bu hallere performans düşüklüğü, sürekli rahatsızlanma uyum sağlayamama, kendini geliştirmede yetersizlik gibi örnekler verilmiştir. İşçinin yetersizliği nedeniyle geçerli sebeple fesihte işçinin kusurunun varlığı zorunlu değildir.<sup>106</sup>

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeple fesih nedeninin varlığının kabul edilebilmesi için iş ilişkisindeki güven temelini çökmesine neden olacak ağırlıkta olmamakla beraber işin normal işleyişini ve işyerindeki çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen davranışlardır. İş Kanununun gerekçesinde bu davranışlara ilişkin işyerine zarar vermek, diğer işçileri işverene karşı kışkırtmak, sürekli olarak geç gelmek, iş arkadaşları ile uyumsuzluk ve geçimsizlik içinde olma gibi örnekler sayılmıştır.<sup>107</sup> İşçinin davranışları nedeniyle geçerli sebeple fesihte işçinin kusurunun varlığı zorunludur.<sup>108</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde kabul edilen diğer bir geçerli sebep nedeni ise işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak belirtilmiştir. Kanunun koyucu bu sebepleri tek tek saymamıştır. Yorumu ve denetimi yargı organlarına bırakmıştır. Oluşan teknolojik ve ekonomik sebepler sonucu iş akdi feshedilen işçiye işyerinde ihtiyacının kalmaması halinde geçerli sebebin varlığından söz edilebilir.<sup>109</sup> Bu sebepler işletmenin içinden kaynaklanan sebepler ve dışından kaynaklanan sebepler olarak sayılabilir. İşletmenin gelişen teknolojiye uyum sağlama, küçülmeye gitmesi, departman kapaması gibi durumlar işten kaynaklanan sebeplere örnek gösterebilir. Ekonomik kriz, pazar payının azalması gibi sebepler dıştan kaynaklanan sebeplere örnek gösterilebilir. İşveren işletmenin amacına ulaşması için

---

<sup>106</sup> Süzek, S. (2021), s. 594-595

<sup>107</sup> Süzek, S. (2021), s. 604

<sup>108</sup> Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Saatlerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, s. 21; Akdeniz, A. L. (2018). *İş İlişkilerinde İmkansızlık*, 1.Bası İstanbul: Oniki Levha. s. 217; Süzek S. (2021), s. 594

<sup>109</sup> Arıcı, K. (2022), s. 272

çeşitli kararalar alabilir. İşverenin işletmeye yönelik kararalar alabilme özgürlüğünün temeli Anayasa da yer alan madde 48' de düzenlenen girişim özgürlüğüdür. Ancak işverenin girişim özgürlüğü karşısında Anayasa madde 49 da düzenlenen çalışma hakkı ödevi gereği işverenin işletmeye yönelik karar alma özgürlüğüne bir takım sınırlamalar getirmiştir.<sup>110</sup> İşverenin almış olduğu işletmeye yönelik karar gereği yapılan feshinin keyfi olup olmadığı, işletmeye yönelik karar alma özgürlüğünün TMK m.2'de yer alan hakkın kötüye kullanmaması ilkesine aykırı kullanıp kullanılmadığı yargı organınca denetlenecektir.<sup>111</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi gereğince iş akdinin geçerli sebeple fesih edilebilmesi için fesih sebebinin işçiye yazılı olarak açık ve kesin bir biçimde bildirilmesi ve işçinin davranışlarından veya veriminden kaynaklanan nedenlerde ise işçinin savunmasının alınması gerekmektedir. Söz konusu şekil şartlarına uyulmaması halinde fesih geçersiz bir fesih olacak ve iş güvencesi hükümleri gündeme gelecektir.

İş akdinin geçerli sebeple feshinden bahsedebilmek için geçerli nedenin varlığı ve yukarıda belirttiğimiz şekil koşulları tek başına yeterli değildir. Bununla birlikte yapılan feshin son çare, sosyal seçim ve ölçülülük ilkelerine uygun olması gerekmektedir.<sup>112</sup> Ancak Yargıtay sosyal seçim ilkesinden vazgeçmiştir. Son çare ve ölçülülük esas alınan kriterlerdir.

İşveren geçerli sebeple fesih durumunda feshin son çare olduğunu ispatlamak zorundadır. İşveren iş akdini fesih etmeden önce işçinin işyerindeki işini değiştirme, işçiye yeni eğitim verme gibi tüm yolları denemiş olması, iş akdinin devamı için tüm çabanın sarf edilmesine rağmen feshin zorunlu olması gerekliliği son çare olma ilkesini (ultima ratio) ifade eder.<sup>113</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.03.2023 tarih, 2023/3529 E. 2023/3640 K. sayılı ilamı ile işveren belediyenin pandemi sürecinde gelirlerinin azaldığı, giderlerini azaltmak için emekliliği hak eden ve yüksek ücreti olan işçilerin iş akdini toplu olarak fesih edilmesi durumunda 16.04.2020 tarih 7244 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanuna eklenen geçici 10. madde ile işverene tek taraflı şekilde işçilerini ücretsiz izine ayırma imkânı verildiği ve bu durumun 7252 sayılı kanun ile 30.06.2021 tarihine kadar devam

<sup>110</sup> Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2018). *İş Hukuku Ders Kitabı*, 2.Bası, Ankara: Seçkin, s. 287; Barış, D. (2022), s. 66

<sup>111</sup> Barış, D. (2022), s. 66; Yargıtay 9HD. E.2006/25167, K.2006/32357, T.11.12.2006 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.12.2022)

<sup>112</sup> Arıcı, K. (2022), s. 272

<sup>113</sup> Süzek, S. (2021), s. 623-628

ettiği işveren belediyenin iş aktini fesih edilen işçiler yönünden onların ücretsiz izne çıkarmadığı bu durumda yapılan feshin son çare olma ilkesine aykırı olduğundan bahisle feshin geçersizliğine karar verilmiştir.<sup>114</sup>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 20.04.2022 tarih, 2022/3162 E. 2022/4954 K sayılı ilamı ile davalı işverenin ekonomik dar boğaz nedeniyle belirli bölümlerin birleştirilmesine karar verildiği, davacının iş akdinin bu nedenle fesih edildiği, feshin ardından hazırlanan organizasyon şemasında davacının pozisyonunun bulunmadığı ancak bu daralma sırasında bir grup müdürü, iki müdür, bir yönetmenin alındığı iş akdinin devamı yönünde herhangi bir çalışmanın bulunmadığı bu haliyle işverenin işletmeye yönelik kararının tutarlı olmadığı feshin son çare olmadığı ve feshin geçersiz olduğuna karar verilmiştir.<sup>115</sup>

Ölçülülük ilkesi yönünden ise söz konusu ilkenin kaynağı son çare ilkesinin de kaynağı olan Anayasa m. 13 dür.<sup>116</sup> Ölçülülük ilkesi ile anlatılmak istenen işverenin işletmede ulaşmak istediği amacı gerçekleştirmek için feshin gerekli ve elverişli olmasıdır.<sup>117</sup>

Yargıtay'ın daha önce kararında benimsediği ilke olan ancak şuan esas almadığı kriter olan, sosyal seçim ilkesi yönünden ise söz konusu ilke mevzuatımızda yer almamakla birlikte uygulamada Yargıtay tarafından benimsenmiş bir ilkedir. Söz konusu ilke ise birden fazla iş akdinin feshi durumunda sosyal olarak en az zarara yol açacak feshin tercih edilmesidir. Örneğin; iş akdi fesih edilebilecek işçiler arasında çocuklu ve çocuksuz işçinin bulunması halinde fesih yönünden çocuksuz işçinin tercih edilmesi sosyal seçim ilkesine uygun olacaktır.<sup>118</sup>

Yargıtay kapatılan 22. Hukuk Dairesinin 13.09.2017 tarih 2017/38730 E. 2017/17577 K. sayılı ilamında işverenin ekonomik sebeplerle işçiyi işten çıkarması gerektiği durumlarda emekliliği hak eden işçilerin tercih etmesinin sosyal seçim ilkesine uygun olacağı ancak işçi çıkarmaya yönelik işletme ile ilgili kararın objektif ve tutarlı olması gerektiği, uyuşmazlığa konu somut olayda alınan işletmesek kararın

*“çıkış yapılması iş akışını olumsuz etkilemeyecek emekliliği gelen personel”*

---

<sup>114</sup> Yargıtay 9. HD. E.2023/3529, K.2023/3640, T.13.03.2023 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023)

<sup>115</sup> Yargıtay 9 HD. E.2022/3162, K.2022/4954 T.20.04.2022 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023)

<sup>116</sup> Arıcı, K. (2022), s. 274

<sup>117</sup> Arıcı, K. (2022), s. 274

<sup>118</sup> Arıcı, K. (2022), s. 273

şeklinde alındığı ancak söz konusu sosyal seçim kriterinin soyut, objektif olmayan bir kriter olduğu işverenin emekliliği hak eden tüm işçilerin tüm akdini fesih ettiğini ispatlayamadığı ve işçi işten çıkarıldıktan sonraki altı ayda aynı konuma başka bir işçinin alındığı dikkate alındığında işverenin yapmış olduğu feshin geçersiz olduğu yönünde karar vermiştir.<sup>119</sup>

Yukarıda künye numarası verilen Yargıtay kararı irdelendiğinde sosyal seçim kriter geçerli olabilmesi için konumu itibarıyla iş akdine son verilmesinin sosyal olarak en az zarara yol açacak kişilerin örneğinin; emekliliğini hak eden gibi tespitinin yerinde olmadığı bu sosyal seçim kriterinin işverenin keyfi kullanımına zemin sağlamaması için objektif olması gerektiği ve böylelikle belirlenen kriterin daha da somutlaştırılarak indirgenmesi gerektiği belirtilmiştir.

### **3.2.2. İşveren Vekili ve İş Güvencesi**

#### **3.2.2.1 İşyeri ve İşletme Kavramları**

##### **3.2.2.1.1. İşyeri Kavramı**

İşyeri kavramının tanımı 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1. 2. ve 3. Fıkrasında

*“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde işyerinin tanımı konusunda 4857 Sayılı Kanun’ da yer alan tanıma atıf yapılmak suretiyle işyeri kavramının tanımı ortaya konmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasında yer alan tanım incelendiğinde; işyeri kavramı ortaya konulurken örgütlenme kavramı esas alınmıştır. Şöyle ki; işyerini oluşturan taşınmaz, araç, gereç gibi maddi unsurlar ile deneyim, ticari unvan, müşteri çevresi gibi maddi olmayan unsurlar ile işçinin emeğinin bir araya gelmesi ve

<sup>119</sup> Yargıtay 22 HD. E.2017/38730, K.2017/17577, T.13.09.2017 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023)

bununla birlikte bu üç unsur birlikte varlığı tek başına yeterli olmayıp, üç unsurun örgütlenmesi halinde bir işyerinin varlığından söz etmek mümkün olacaktır.<sup>120</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 2. ve 3. fıkrasında yer alan işyeri tanımı ayrıntılı olarak incelendiğinde; işyerini yönetim ve nitelik olarak bağlılık kavramı esas alınmıştır. Bu nedenle iş organizasyonu kapsamında kalmak kaydıyla işyeri tanımı içinde; mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yer, mal ve hizmet üretimine nitelik yönünden bağlı olan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler, çocuk emzirme, dinlenme gibi eklentiler ve araçlar bulunmaktadır.<sup>121</sup>

### **3.2.2.1.2. İşin Yapıldığı Yer**

Mülga 1475 sayılı Kanunda işyeri tanımı doğrudan işin yapıldığı yer olarak tanımlanmıştı, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde ise işin yapıldığı yer ve yönetim ve nitelik olarak bağlı olan yerler eklentiler ve araçlar da işyeri kavramı kapsamındadır.<sup>122</sup>

### **3.2.2.1.3. İşyerine Bağlı Yerler**

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde yer alan tanıma göre mal ve hizmet üretimin yapıldığı yerden ayrı olarak bir yer kullanıyorsa bu yer mal ve hizmet üretimine nitelik yönünden bağlı ve aynı yönetim altında örgütlenmiş ise bu yer de işyeri kavramına girmektedir.<sup>123</sup>

İşyerine bağlı yerden bahsedebilmemiz için söz konusu işyerlerinin işvereninin aynı olması yani hukuki bağlılık gerekmektedir. Yine işyerine bağlı yerden bahsedebilmek için işin niteliği yönünden bağlılık ilkesi de bulunmalıdır. İşin niteliği yönünden bağlılık kavramını, bir mal ve hizmet üretimi amacı kapsamında yer alan birbiri ile bağlı bir bütün oluşturan işler oluşturmaktadır.<sup>124</sup> Örneğin; bir tekstil ürünün üretildiği, üretilen ürünlerin depolandığı, nakliye araçlarının bulunduğu yerler aynı teknik amaca hizmet ettiği için tek bir işyeridir.<sup>125</sup>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 01.05.2008 tarih, 2008/15787 E. 2008/10909 K: sayılı ilamı ile büro olan ve fabrika iş yerinde üretilen ürünlerin muhasebe kayıtlarının

<sup>120</sup> Doğan Yenisey, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1.Bası, İstanbul: Legal, s. 17; Süzek S. (2021), s. 197

<sup>121</sup> Ekmekçi, Ö.ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Bası, İstanbul: Oniki Levha, s. 65; Arıcı, K. (2022), s. 65

<sup>122</sup> Arıcı, K. (2022), s. 65

<sup>123</sup> Arıcı, K. (2022), s. 65-66

<sup>124</sup> Süzek, S. (2021), s. 198

<sup>125</sup> Yargıtay 9.HD. E.2008/15787, K.2008/10909, T.01.05.2008 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023); Soyer, M. P. (2010). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara: s. 33-35; Süzek,S. (2021), s. 198



tutulduğu, ürünlerinin maliyet ve satışlarının yapıldığı, fabrikanın sevk ve idare edildiği, büro işyerindeki faaliyete konu işlerin fabrikadaki üretime yardımcı iş olduğu, fabrikadaki işleri tamamladığı, bu haliyle büro ve fabrika işyerinin ayrı iki işyeri olmadığı, bir işyeri olduğu kabul edilmiştir.<sup>126</sup>

İşyerine bağlı işyerinden bahsedebilmek için diğer gerekli unsur ise işin yönetimi bakımından bağlılıktır. Söz konusu unsur ile anlatılmak istenen mal ve hizmet üretimine ilişkin tüm işlerin bir merkezden yönetilmesidir.<sup>127</sup> İşyerine bağlı yer bakımından bağlılık unsurlarının her biri birlikte bulunuyorsa bu durumda işyerine bağlı yerden bahsetmek mümkündür.

#### **3.2.2.1.4. Eklentiler**

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 3.fıkrasında çeşitli örnekler verilmek suretiyle işyerinin eklentilerinin, işyeri kavramı kapsamında olacağı hükme bağlanmıştır. Kanunun lafzında açıkça “gibi” ifadesi tercih edildiği hususu dikkate alındığında; kanunda sayılan yerler dışında kalan otopark, garaj gibi eklentiler de işyeri kavramı içerisinde yer almaktadır. Eklentiler mal ve hizmet üretimi yönünden zorunlu yerler değildir. Bu yerler işçilerin gereksimini gidermek, çalışma isteğini arttırmak için kullanılan alanlardır.<sup>128</sup>

#### **3.2.2.1.5. Araçlar**

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 3.fıkrasında herhangi bir ayırım belirtilmeksizin araçların işyerinden sayılacağı hükme bağlanmıştır. Araç işyerinde yapılan mal ve hizmet üretimi faaliyetinde kullanılmalı, işyerine dahil olmalı yada işyeri kullanımına özgülenmiş olmalıdır.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Yargıtay 9 HD. E.2008/15787, K.2008/10909, T.01.05.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023)

<sup>127</sup> Süzek, S. (2021), s. 198

<sup>128</sup> Arıcı, K. (2022), s. 66

<sup>129</sup> Arıcı, K.(2022), s. 66

### 3.2.2.1.6. İşletme Kavramı ve İşyeri, İşletme Ayrımı

İşletme kavramı ticaret hukukuna aittir. Ancak iş hukukunda çeşitli hükümlerde uygulama alanı bulmaktadır.<sup>130</sup> İşyeri ve işletme kavramını ortaya koyarken temel alınması gereken kavram amaçtır. İşletme kar elde etme amacı güder. Bu nedenle işletmenin amacı iktisadidir. İşyeri ise belirli bir mal ya da hizmet ortaya koymaktadır. Bu nedenle işyerinin amacı tekniktir.<sup>131</sup>

İşletme kavramı çoğunlukla işyeri kavramına göre daha geniş alanı kapsayabilir. Bir bankanın şubeleri birer işyeri iken bu işyerlerinin birleşmesiyle oluşan banka işletmedir. İşverenin tek bir işyerinin olduğu durumlarda ise söz konusu işyeri, hem işyeri hem işletmedir. Bu durumda bu iki kavramı birbirinden ayırt eden kısım amaçtır.<sup>132</sup>

### 3.2.2.2. İşyerinin Bütününe Sevk ve İdare Eden ve İşçiyi Alma ve İştern Çıkarma Yetkisine Sahip Olan İşveren Vekilinin İş Güvencesi

İşveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında kabul edilebilmesi için, işveren vekilinin işyerinin bütününe sevk ve idare etmesi tek başına yeterli olmayıp, bunun yanında işçi alma ve işçi çıkarma yetkisinin aynı anda bir arada bulunması gerekmektedir. Belirtilen üç özellik bir arada olduğu durumda söz konusu yetkilere sahip işveren vekilinin iş güvencesi dışında olma durumu gündeme gelecektir.<sup>133</sup> Yine iş akdinin fesih edildiği yani fesih bildiriminin ulaştığı tarihte işyerinin bütününe yöneten işveren vekilinin hem işçi alma hem de işçi çıkarma yetkisinin bir arada olması gerekmektedir. Daha öncesinde her iki yetkinin ya da bir yetkinin olduğu fakat fesih bildirimini yapıldığı tarihte işçi alma ya da işçi çıkarma yetkilerinden birinin olması durumunda söz konusu işveren vekili iş güvencesi kapsamında olacaktır.<sup>134</sup>

İşveren vekili olmak doğrudan işçi alma ve işçi çıkarma yetkisini sahip olmak sonucunu doğurmaz. İşçi çıkarma ve işçi alma yetkisi için işveren vekiline ayrı bir

<sup>130</sup> Arıcı, K. (2022), s. 70; Ayhan, R., Çağlar, H. ve Özdamar, M. (2020). *Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar*, 2.Bası, Ankara: Yetkin, s. 101-109

<sup>131</sup> Arıcı, K. (2022), s. 70

<sup>132</sup> Süzek, S. (2021), s. 201

<sup>133</sup> Gökteş, S. (2009). İşveren Vekilinin İş Güvencesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss.61-74, s. 70-71; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 46

<sup>134</sup> Akyiğit, E. (2007). *Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesi (İşe İade)*, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 227; Kar, B. (2008). İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:2, ss. 101-129, s. 117; Yargıtay 9.HD. E.2015/9890, K.2015/17644, T.13.05.2015 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.07.2023)

yetki devri gerekmektedir.<sup>135</sup>

İşveren vekilinin işyerinin bütünü yönetip yönetmediği, işçi çıkarma yada alma yetkisi olup olmadığına dair incelemede bulunurken işveren vekilinin yetkileri, görev tanımı, işyerindeki konumu ve tanık anlatımları esas alınarak inceleme yapılacaktır.<sup>136</sup>

İşveren vekilinin işçi alma ve işçi çıkarma yetkisinin kapsamının belirlenmesi noktasında kanunun amacı ve iş güvencesinin kural olduğuna dair hüküm gereği dar yorum yapılmamalıdır. İşveren vekili işçi alma ve çıkarma yetkisini kullanırken serbest davranmalı, inisiyatif almalı ve işveren vekilinin işçi alma ya da çıkarmaya yönelik karar daha üst konumda bir işveren vekilinin ya da işverenin onayına tabii olmamalıdır.<sup>137</sup> Örneğin; işçi alma ya da çıkarmaya ilişkin son yetkinin yönetim kuruluna ait olduğu, ancak söz konusu işe alma ve çıkarma kararına usulen katılan ve imza atan personel müdürü işveren vekili iş güvencesi kapsamında olacaktır.<sup>138</sup>

158 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesinin

*“İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.”*<sup>139</sup>

hükmüne paralel olarak iç hukukumuzda da belirli düzeyde işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında kalacağı hükme bağlanmıştır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunda sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmışken, 4857 sayılı İş Kanunu madde 18 son hükmünde ise işyerinin bütününe sevk ve idare eden işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili de iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında tutulmuştur.<sup>140</sup>

<sup>135</sup> Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, 3Bası, Ankara: Seçkin, s. 80; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 47

<sup>136</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 47

<sup>137</sup> Demir, F. (2003). *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş 3. Bası, İzmir: s. 129; Arslan Soysal, Ç. (2010) s. 48

<sup>138</sup> Bilgili, A. (2005). *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları*, Genişletilmiş 2. Bası, Adana: Karahan Kitabevi, s. 40; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 49

<sup>139</sup> 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 22079, 12 Ekim 1994 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 18.10.2022)

<sup>140</sup> Ekonomi, M. (2005). Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, 16-69, s. 44; Manav, E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, 1. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 91

İşveren vekilinin çifte görünümlü durumu nedeniyle işçiye karşı işverene ait yetkileri kullanmaktadır. Bu nedenle üst ve orta düzeyde yönetici konumundaki işveren vekillerinin, işyeri ve işletmenin yönetimi ile ilgili alınan kararlarda etkili olabilme durumu söz konusudur. Bu durmunun doğal sonucu olarak işveren ile üst ve orta düzeyde yönetici konumundaki işveren vekilleri arasında hassas bir güven ilişkisi söz konusudur.<sup>141</sup> Güven ilişkisinin sonucu olarak belirli düzeydeki işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında tutulması gerekliliği gündeme gelmektedir. İş Kanunu m.18/son'un yer alan hükmün, kanunun amacının daha çok işçiye iş güvencesi kapsamına almak olduğu ve iş güvencesi kapsamında olmasının kural olduğu da göz önüne alındığında; dar yorumlanması gerekmektedir.

### **3.2.2.3.İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekilinin İş Güvencesi**

4857 Sayılı İş Kanununun m. 18/son hükmü gereğince işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında olacağı hükme bağlanmıştır.

İşveren vekilinin işletmenin tümünü sevk ve idare edip etmediğini tespit etmek için öncelikle işveren tarafından işletmenin bütününe sevk ve idare etmek amaçlı gerçek bir temsil yetkisi verilip verilmediği ortaya konulmalıdır.<sup>142</sup> Bu durumun tespiti için işveren vekilinin işyerindeki görev tanımı ve konumunu ortaya koyan imza sirküleri, işyeri şeması, görev tanım belgesi gibi belgeler incelenmelidir.<sup>143</sup>

Doktrinde bulunan bazı görüşlerde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin konumunun doğal sonucu olarak işçi alma ve işçi çıkarma yetkisinin olması gerektiği kabul edilmiş olup, bu durumun doğal sonucu olarak işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan işveren vekilinin, işletmenin bütününe sevk ve idare etmediği bu nedenle iş güvencesi kapsamı dışında olması gerektiği savunulmuştur. Kanunun lafzı da dikkate alındığında işletmenin bütününe sevk idare eden işveren vekilinin işçi alma ya da çıkarma yetkisinin bulunmasına dair herhangi bir ayrıma gidilmediği, yine kanunun amacının işletmenin bütününe sevk ve idare eden bu nedenle işveren ile arasındaki ticari sır paylaşmaya varacak düzeydeki güven temelli yakın ilişkinin sarsılması durumunda iş akdinin devamının mümkün olmayacağı görüşü de dikkate alındığında işletmenin bütününe sevk ve idare etmesi durumunda

---

<sup>141</sup> Demir, F. (2006). Sorularla Bireysel İş Hukuku, C:I, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, s. 362; Gökteş, S. (2009), s. 71

<sup>142</sup> Yargıtay 9. HD. E.2008/27930, K.2009/11600, T.27.04.2009 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 41

<sup>143</sup> Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta, s. 204; Yılmaz Ç. (2021), s. 92

işçi alma ve işçi çıkarma yetkisi olmayan işveren vekilinin de iş güvencesi kapsamı dışında olacağı açıktır.

#### **3.2.2.4. İşletmenin Bütününe Sevk ve İdare Eden İşveren Vekili Yardımcısının İş Güvencesi**

4857 sayılı İş Kanununun m.18/son fıkrasında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcıları da iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur. Bu noktada işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcılarının tespitinde esas alınacak kriterler işletmeye ait organizasyon şemasında işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin hemen altında ona bağlı çalışan olma ve işveren vekili olmadığında onu temsile yetkili olmaları kriterleridir.<sup>144</sup>

İşletmenin bütününe sevk eden işveren vekilinin yardımcısının tespitinde işyeri organizasyon şeması önemli bir delildir ancak tek başına bu durum yeterli değildir.<sup>145</sup> Bu noktada doğru tespit yapabilmek adına işyerindeki fiili işleyişi, yardımcının görev ve sorumluluklarını gösteren belgeler yine yardımcının temsil yetkisinin tespiti noktasında imza sirküleri gibi tüm deliller getirildikten sonra değerlendirme yapılarak karar verilmelidir.<sup>146</sup>

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcılarının iş güvencesi kapsamında olabilmesi için işçi alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunması gerekli değildir. Yine yardımcının işletmenin bütününe sevk ve idare etmesi de zorunlu değildir. Yardımcının durumu gereği belirli bir alanda görevlendirilmiş ve yetkileri sınırlandırılmış olabilir. Örneğin; pazarlama veya personelden sorumlu işveren vekilinin işinin niteliği gereği görev alanı sınırlıdır. İşletmenin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip değildir.<sup>147</sup> Ancak görev şemasında işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin hemen altında ona bağlı olması ve işveren vekili olmadığında işveren vekilinin tüm yetkilerini kullanarak onu temsil etmesi halinde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı konumunda olacaktır. İş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalacaktır.<sup>148</sup>

<sup>144</sup> Yargıtay 9.HD. E.2007/602, K.2007/9465, T.05.04.2007 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 42

<sup>145</sup> Yargıtay 22. HD. E.2014/33769, K.36837, T.24.12.2014 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Yılmaz, Ç. (2021), s. 98

<sup>146</sup> Yargıtay 9. HD. E.2018/9585, K.2018/21911, T.29.11.2018 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Yılmaz, Ç. (2021), s. 99

<sup>147</sup> Gökaş, S. (2009), s. 68; Yılmaz, Ç. (2021), s. 97

<sup>148</sup> Yargıtay 9. HD. E.2006/27697, K.2007/123, T.22.01.2007 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Yılmaz, Ç. (2021), s. 97

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısının, yardımcısının iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı tartışma yönünden ise 4857 sayılı m. 18/son fıkrasında açıkça sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısından bahsedilmiştir. İşçi lehine yorum ilkesi ve söz konusu düzenlemenin bir istisna olduğu, istisnaların açıkça düzenlenmesi gerektiği ve dar yorum ilkesi ve kanunun açık lafzı birlikte değerlendirildiğinde; işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısının yardımcısının iş güvencesi hükümlerinden faydalanacağı açıktır.

İşletmenin birden fazla işyerinde oluşması halinde işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışındadır. Ancak işletme şemasında hiyerarşik olarak onun üstünde bulunan işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısının yardımcısı iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir.<sup>149</sup> Bu her ne kadar çelişkili ve hakkaniyete aykırı bulunsa da işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısının yardımcısının işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin temsile yetkisinin bulunmadığı bu karşılık işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin hem bu özelliği hem de işçi alama ve işten çıkarma yetkisi bulunduğu dikkate alındığında bizce düzenlemenin hakkaniyete uygun olduğu kanaatindeyiz.

### ***3.2.3. İşveren Vekilinin İş Kanunu M.18'e Göre Konumunun Yargıtay Kararlarıyla Birlikte Değerlendirilmesi***

Yargıtay kapatılan 22 HD.'nin 27.06.2018 tarih 2018/7011 E. 2018/16107 K. <sup>150</sup>sayılı ilamı ile işyerinde insan kaynakları koordinatörü olarak çalışan işveren vekili tarafından açılan işe iade davasında, işçinin 4857 sayılı kanun m.18 gereğince iş güvencesi kapsamında olabilmesi için işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olmaması gerekmektedir. Somut uyuşmazlık yönünden ise davacının insan kaynakları koordinatörü olduğu, işyerindeki konumu ve yetkileri dikkate alındığında işveren vekili konumunda olduğu ancak işveren vekili davacının

<sup>149</sup> Göktaş, S. (2009), s. 68; Yılmaz H. (2012), s. 85; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 44; Yılmaz, Ç. (2021), s. 98

<sup>150</sup> Yargıtay 22 HD. E.2018/7011, K.2018/16107, T. 27.06.2018 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 11.09.2023)

konumu, imza yetkisinin içeriği, bağlı bulunduğu birim ve görev alanı birlikte değerlendirildiğinde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili konumunda olmadığı, bu nedenlerle iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği yönünde karar verilmiştir.

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde İş Kanunu m.18 gereğince işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için işveren vekili sıfatının olması ve belirli alanlarda işveren vekilini temsil yetkisine haiz olması tek başına yeterli olmayıp, işveren vekilinin çalıştığı işyeri işletme niteliğinde ise tamamını sevk ve idare edecek nitelikte yetkilere sahip işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında kalacaktır. Ancak ilgili karardaki işveren vekilinin yetkilerinin işletmenin bütününe sevk ve idare edecek düzeyde olmadığı bu haliyle işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında olacağı yönünde karar verilmiştir.

Yargıtay 9 HD.'nin 26.05.2008 tarih 2007/35929 E. 2008/12484 K. sayılı ilamı ile davacının işletme niteliğine haiz davalı işverenin işyerinde depo ve lojistik şube müdürü olarak çalıştığı, görev alanı incelendiğinde doğrudan genel müdüre rapor hazırlayıp ibraz ettiği, bölüm şefleri hariç tüm işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisinin olduğu bu haliyle davacı işveren vekilinin işletmenin işyerin sevk ve idare etme yetkisine sahip olduğu bununla beraber işçi alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olduğu, bu haliyle işyerinin bütününe sevk ve idare eden işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip işveren vekili konumunda olduğu, İş Kanunu m.18 gereğince iş güvencesi kapsamından faydalanamayacağı yönünde karar verilmiştir.<sup>151</sup>

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde işveren vekilinin çalıştığı yerin işletme niteliğine haiz olduğu bununla beraber işveren vekilinin yetkileri incelendiğinde işletmenin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip olduğu bu haliyle bile İş Kanunu m.18 gereğince işveren vekilinin çalıştığı yerin işletme olması nedeniyle iş güvencesi kapsamı dışında kalacağı sabit olduğu ancak bununla beraber işveren vekilinin işçi alma ve işçi çıkarma yetkisinde sahip olduğunun tespit edildiği bu haliyle ilgili işveren vekili işyerinde çalışıyor olsaydı bile iş güvencesi kapsamı dışında kalacak ve iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacaktır.

Yargıtay 9 HD.'nin 17.09.2015 tarih 2015/18358 E. 2015/26034 K. sayılı ilamı ile işe iade talepli dava açan davacının işletme vasfındaki davalı şirkette teknik genel müdür olarak istihdam edildiği, şirketin üretimi ile ilgili bütün iş ve işlemlerden mesul

---

<sup>151</sup>Yargıtay 9 HD. E.2007/35929, K.2008/12484, T.26.05.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.8.2023)

olduğu şirketin organizasyon şeması incelendiğinde Türkiye de davacının üzerinde başka bir departman olmadığı, davacının davalı işveren adına toplu iş sözleşmesi imzaladığı işvereni temsile yetkisinin olduğu bu haliyle davacının işletmenin bütünü yöneten işveren vekili veya yardımcısı niteliğine haiz olduğu bu nedenle İş Kanunu m.18 gereğince iş güvencesi hükümlerine tabii olmadığından bahisle davanın reddine karar verilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir.<sup>152</sup>

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde davacının öncelikle işveren vekili olduğu saptanmış daha sonra çalıştığı yerin işletme niteliğine mi? Yoksa işyeri niteliğine mi? haiz olduğu tespit edilmiş işletme niteliğine haiz olduğu nitelendirilmesinin akabinde işveren vekilinin yetkisi ve konumu dikkate alınarak işletmenin bütünü yöneten işveren vekili olduğu tespit edilmiştir. İşveren vekilinin çalıştığı yerin işletme olduğu dikkate alındığında işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine haiz olup olmadığına ilişkin bir tespite gerek duyulmaksızın iş güvencesi kapsamında olmadığı tespiti yapılmıştır. Çünkü işyerinin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilinin işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine de haiz olması durumunda iş güvencesi dışında olacağı, işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili yönünden ise İş Kanunu m.18 gereğince başkaca bir yetki aranmaksızın iş güvencesinin kapsamı dışında olacağı açıkça hükme bağlanmıştır.

Yargıtay 9 HD.'nin 25.11.2019 tarih 2019/3457 E. 2019/20863 K. sayılı ilamı ile genel müdür yardımcısı pozisyonunda bulunan işçinin işe iade talepli açtığı davada, davacının çalıştığı yerin işletme vasfında olduğu işyeri kayıtları ve işyerinin organizasyonu incelendiğinde davacı genel müdür yardımcısının işletmede işletmenin tümünü sevk ve idare eden genel müdüre bağlı birinci sırada imza yetkisi olan genel müdür yardımcısı olduğu bu haliyle işletme düzeyindeki işyerinin tümünü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı olan davacının çalıştığı yer işletme olduğu için işçi alma ve çıkarma yetkisi aranmaksızın iş güvencesi hükümlerinden faydalanmayacağından bahisle davanın reddine karar verilmiştir.<sup>153</sup>

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde işveren vekili yardımcısının iş güvencesi hükümleri dışında olabilmesi için çalıştığı yerin işletme düzeyinde olması ve yardımcısı olduğu işveren vekilinin işyerinin tamamının sevk ve

---

<sup>152</sup> Yargıtay 9 HD. E.2015/18358, K.2015/26034, T.17.09.2015 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.8.2023)

<sup>153</sup> Yargıtay 9 HD. E.2019/3457, K.2019/20863. T.25.11.2019 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.8.2023)



idare etme etkisine sahip olması yeterli olup ayrıca işveren vekili yardımcısının işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine haiz olmasına gerek yoktur.

Yargıtay kapatılan 22 HD.'nin 12.11.2018 tarih 2016/332 E. 2018/24093 K. sayılı ilamı ile şube müdürü olan davacı işçinin işe iade talepli olarak açılan davada işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacağından bahisle davanın reddine dair verilen ilk derece mahkemesi kararına ilişkin yapılan yargılamada, davacının ticaret sicil gazetesine göre davalı işyerinin beş yıl boyunca tek imzaya yetkili Ankara şube müdür olduğu bu haliyle işyerinin tümünü sevk ve idare eden işveren vekili olduğu ancak davacının tek başına işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip olduğuna dair herhangi bir delilin bulunmadığı ve davalı tarafça bu konuda bir ispatın gerçekleşmediğinden bahisle davacının iş güvencesi kapsamında olduğundan davanın reddine dair kararın bozulmasına karar verilmiştir.<sup>154</sup>

Yukarıda özetlemiş olduğumuz Yargıtay kararı irdelendiğinde işveren vekili sıfatına haiz işveren vekilinin çalıştığı işyerinin tamamını sevk ve idare etme yetkisine sahip olması durumunda bu kriterin tek başına iş güvencesi kapsamı dışında olması yönünden yeterli olmadığı, işletme değil işyerinde çalıştığı için bu kriterin yanında iş alma ve işçi çıkarma yetkisinde haiz olması gerektiği ve bu hususta da ispat yükünün davalı işverende olduğu ortaya konmuştur.

### **3.3. Sendikal Haklar Ve İşveren Vekili**

6356 sayılı kanunun tanımları düzenleyen m.2/e' de işveren vekilinin işverene adına işletmenin bütününü yöneten kişi olarak tanımlamıştır. Çalışmamızın üst kısmında bu durum ayrıntılı olarak açıklandığı üzere 6356 sayılı kanun kapsamında işveren vekili sayılan kişilerin aynı kanunun 2. maddesinin 2. fıkasına göre işveren olarak kabul edileceği hükme bağlanmıştır. Bu durum karşısında işveren vekilinin sendikal haklarının tespiti noktasında iki bir ayrıma gidildiği işveren vekilinin işletmenin bütününü sevk etmesi halinde işveren sayılacağı işçi sendikasına üye olamayacağı, anayasal hakkı olan sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı ve grev hakkından faydalanamayacağı açıktır. Ancak işveren vekili işletmenin bütününü sevk ve idare etmiyorsa 6356 sayılı kanun kapsamında işveren vekili sayılmayacak ve işçi sendikasına üye olabilecek ve yukarıda belirttiğimiz anayasal haklarından faydalanabilecektir.

---

<sup>154</sup> Yargıtay kapatılan 22 HD. E.2016/332, K.2018/24093, T.12.11.2018 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.8.2023)

## BÖLÜM 4: İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUKLARI

### 4.1. İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğu

#### 4.1.1. İşveren Vekilinin İşçiye Karşı Hukuki Sorumluluğu

İşveren vekilinin işçiye karşı sorumluluğuna ilişkin düzenleme İş Kanunu m. 2/4, c.2

*“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

şeklinde düzenlenmiştir. Hükümden de anlaşılacağı üzere işveren vekili verilen temsil yetkisi kapsamında yapmış olduğu işlemler nedeniyle işçilere karşı sorumlu değildir. Ancak bu hüküm işveren vekilinin yaptığı işlerden ve davranışlarından dolayı işverene karşı sorumlu olmayacağı anlamına gelmemektedir. Yasal koşulları bulunduğu durumda işverenin, işveren vekiline rücu hakkı saklıdır. İş Kanunu m. 2/4, c.2 hükmü emredici hüküm olup işveren vekilinin işçiye karşı sorumlu olacağına ve işverenin sorumlu olmayacağına veya sorumluluğunun azalmasına dair öngörülen sözleşme hükümleri bu nedenle geçersizdir. Örneğin; işveren vekili tarafından bir işçinin kazanmış olduğu işçilik alacaklarının eksik ödenmesi ya da ödenmemesi durumunda işverenin sorumlu olması işverenin işçiyi gözetme borcu da göz önünde bulundurulduğunda işverene yüklenen söz konusu borç ile uyumludur. Yine işveren vekilinin bu yetkiye sahip olmasının nedeninin işverence verilen yetki olduğu dikkate alındığında İş Kanunu m. 2/4, c.2 de öngörülen düzenleme işçi, işveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin ruhuna ve niteliğine uygundur.<sup>155</sup> İşveren vekilinin işçiye karşı ve üçüncü kişiye karşı sorumlu olmaması aslında işveren tarafından işveren vekiline verilen temsil yetkisi ve doğrudan temsilin doğal bir sonucudur.<sup>156</sup> Aksi durumda doğrudan temsil ilişkisinden bahsedilemeyeceği için işveren vekilliği sıfatının kazanılması mümkün olmayacaktır.<sup>157</sup> Yine işçi, işveren ve işveren vekili arasındaki ilişki incelendiğinde işveren vekili ile işçi arasında doğrudan bir sözleşme

<sup>155</sup> Yılmaz, Ç. (2021), s. 104-105

<sup>156</sup> Tuncay, C. (1997). Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, s. 184; Süzek, S. (1998). *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara: s. 214; Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 169; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2018), s. 212; Yılmaz, H. , 2012, s. 310

<sup>157</sup> Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil Hukuku Dergisi, s. 61; Murteza, A. (1993), *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, İstanbul: Mess Yayınları, s. 89; Günay, C. (2009), *İş Kanunu Şerhi*, C.I, 3. Bası, Ankara: s. 115; Yılmaz, H. (2012), s. 310

söz konusu değildir. Bu nedenle işverenin işlemleri ve davranışları nedeniyle işçinin işveren vekilinden talep hakkı olmaması aralarında sözleşme olmamasının doğal bir sonucudur.<sup>158</sup> İşveren vekilinin yaptığı iş ve işlemler haksız fiil teşkil etmesi durumunda işçinin doğrudan işveren vekilinden talep hakkı gündeme gelebilir. Bu durumda da işverenin, işveren vekilinin işçilere vermiş olduğu zarardan dolayı genel hükümlerden olan adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamında sorumluluğu bulunmaktadır.<sup>159</sup>

İşverenin sorumluluğunun temelini ortaya koyabilmek için taraflara iş sözleşmesi nedeniyle yüklenen edimleri incelemek gerekmektedir. Sözleşmelerde iki tür edim yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan ilki asli edim yükümlülüğü, ikincisi ise tali edim yükümlülüğüdür.<sup>160</sup> Asli edim yükümlülükleri sözleşmenin niteliğini belirleyen ve ifa davası ile talep edilebilen edimlerdir. Yan edim yükümlülükleri ise asli yükümlülüklerine konu edimlerin ifa edilebilmesini sağlayan yükümlülüklerdir. Yan edim yükümlülükleri de ikiye ayrılmaktadır. İlki sözleşmeye konu asli edimin yerine getirilmesi için gerekli olan sağlama ve hazırlama yükümlülükleri diğeri ise asli edim yükümlülüğünden bağımsız koruma yan edim yükümlülüğüdür. Koruma yükümlülüğü kural olarak tek başına ifa davasına konu olamaz ancak tazminat talep edebilme hakkı sağlar.<sup>161</sup> İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi incelendiğinde işçi asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcunu yerine getirirken tüm maddi ve manevi varlığını işverenin emir ve talimatı altına sokmaktadır. Bu nedenle işverenin koruma yükümlülüğünün tek başına asli ya da yan edim yükümlülüğü olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İşverenin koruma yükümlülüğü bağımsız bir yükümlülüktür.<sup>162</sup> İşçiyi koruma yükümlülüğü hem işçiye zarar verecek davranışlardan kaçınma hem de işçiyi doğru biçimde bilgilendirme ve işçinin zarara uğraması sonucunu doğuracak durumlara ilişkin önlem almayı içerir.<sup>163</sup> Bu durum dikkate alındığında; işveren

---

<sup>158</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 310

<sup>159</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 311

<sup>160</sup> Eren, F. (2001). *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, Ankara: Beta, s. 30; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 73

<sup>161</sup> Eren, F. (2001), s. 43; Kılıçoğlu, A. (2011), s. 74; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 74

<sup>162</sup> Aydın, İ. (2005). İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s. 84; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 75

<sup>163</sup> Aydın, İ. (2005), s. 108; Süzek, S. (2018). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, 16. Bası, İstanbul: Beta, s. 399; Tuncay Kaplan, E. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, *Kamu-İş, C:VII, S:2*, ss.137-151, s. 3; Aydın, İ. (2004). İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 108; Yılmaz Ç. (2021), s. 106

vekilinin davranışlarından dolayı işverenin sorumlu olacağına dair İş Kanunu m. 2/4, c.2 hükmü işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucudur. İşverenin koruma yükümlülüğünün kapsamını tespit ederken İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu mevzuat hükümleri ve TMK m. 2 gereğince iyi niyet ve hakkaniyet ilkesi esas alınmalıdır.<sup>164</sup> İşverenin koruma yükümlülüğünü tespiti yönünden 4857 sayılı kanun ve 6331 sayılı kanunda çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerin ortak noktası işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünü tespit ederken yapılan işin niteliği, taraflar arasındaki sözleşme hükümleri ve hakkaniyetin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.<sup>165</sup>

#### **4.1.2. İşveren Vekilinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Borçlar Kanunundaki Normlar**

##### **4.1.2.1 Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu**

İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişki nedeniyle; ortaya çıkan bir haksız fiil durumunda işverenin sorumluluğu iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. İlki kendi fiilinden kaynaklanan ve sorumluluğunun doğabilmesi için işverenin kusurunun gerektiği genel haksız fiil sorumluluğudur. İkincisi ise yanında çalıştırdığı işveren vekilinin fiilinden doğan ve TBK m. 66' da düzenlenen işveren ve işveren vekilinin kusurunun aranmadığı adam çalıştırmanın sorumluluğudur.<sup>166</sup>

Adam çalıştırmanın sorumluluğundan bahsedebilmek için, ilişkide bir çalışanın ve birde adam çalıştırmanın olması gerekmektedir. Adam çalıştırın; mesleki ya da başkaca bir işin yapılması için bağımlılık unsuru ile başka birini çalıştıran kişidir.<sup>167</sup> Çalışan ise adam çalıştırmanın herhangi bir işini görmek üzere onun emir ve talimatı altına girerek iş görme edimini bağlılık unsuru ile yerine getiren kişidir.<sup>168</sup> Yargıtay İçtihatı Birleştirme Genel Kurulu tarafından verilen 27.03.1957 gün 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da belirtildiği üzere adam çalıştırmanın sorumluluğunun temelinden objektif özen gösterme borcu olduğundan sorumluluk bir olağan sebep sorumluluğudur<sup>169</sup>. Bu nedenle; sorumluluğun doğabilmesi için hem adam çalıştırmanın hem de çalışanın kusuru aranmaz. Ancak sorumluluğun meydana gelmesi için işveren vekilinin eylemi ile zarar arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. Dolayısı ile çalışanın

<sup>164</sup> Yılmaz, Ç. (2021), s. 106

<sup>165</sup> Aydın, İ. (2004), s. 109; Yılmaz Ç. (2021), s. 106

<sup>166</sup> (Yılmaz, H. (2012), s. 268

<sup>167</sup> Saymen, F. H. ve Elbir, H. K. (1958). *Türk Borçlar Hukuku: Umumi Hükümler I*, 1.Bası, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, s. 419; Şenocak, Z. (1995). *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu*, 1.Bası, Ankara: Dayınarlı Hukuk Yayınları, s. 136; Yılmaz Ç. (2021), s. 107

<sup>168</sup> Saymen F. H. ve Elbir, H. K. (1958), s. 420; Tekinay, S., Akman, S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993). *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: s. 1206 ; Yılmaz, Ç. (2021), s. 108

<sup>169</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 269

ya da üçüncü kişinin veya zarar görenin ağır kusurunun bulunması halinde illiyet bağı kesileceği için adam çalıştırmanın sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>170</sup> İlliyet bağının bulunduğu durumlarda sorumluluk hali kusursuz sorumluluk olduğundan TBK m. 66'da öngörülen kurtuluş kanıtlarının adam çalıştırın- işveren tarafından ispatlanması halinde adam çalıştırın- işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

İşverenin, çalışanın seçiminde, gözetiminde ve emir ve talimat verme sırasında gerekli özeni gösterdiğini ve bu yükümlülüklerini yerine getirdiğinde dahi zarara neden olan olayın meydana gelmesinin önlenemeyeceğini ispatlaması gerekmektedir.<sup>171</sup> TBK m. 66'da yer alan düzenleme adam çalıştırın ile zarar gören üçüncü kişi arasında sözleşme bulunmayan hallerde uygulanacak düzenlemedir. Adam çalıştırın ile zarar gören arasında bir sözleşme ilişkisi olduğunda uygulanacak hüküm ise TBK m.116 da yer alan hükümdür.<sup>172</sup>

#### **4.1.2.2 Yardımcı Kişinin Fiilinden Sorumluluk**

Yardımcı kişinin fiilinden sorumluluk TBK m. 116'da düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde yardımcı kişi, alacaklı ve borçludan oluşan üçlü bir ilişki mevcuttur. Zarar gören alacaklı ile edimin borçlusu arasında zarar doğmadan önce kurulmuş bir sözleşme ilişkisi olmalıdır.<sup>173</sup> Bu sözleşme ilişkisi gereğince borçlu edimini yardımcı kişi aracılığıyla ifa ettiği sırada edim alacaklısına zarar verilmesi durumunda TBK m. 116'daki sorumluluk gündeme gelecektir. Yardımcı kişinin edim alacaklısına verdiği zararın edimin görülmesi sırasındaki fiil ile illiyet bağı bulunması gerektiği gibi söz konusu fiilin sözleşmeye aykırılıkta teşkil etmesi gerekmektedir. TBK m.116'da öngörülen ve yardımcı kişi kullanan borçlunun sorumluluğunu ortadan kaldırmak için ispatlaması gereken kurtuluş kanıtı; yardımcı kişinin seçiminde emir ve talimat verilmesinde ve denetiminde gerekli özeni göstermesi ve bununla birlikte zarara neden olan edimi kendisi ifa etmiş olsaydı da zararın meydana geleceği hususudur.<sup>174</sup>

---

<sup>170</sup> Yargıtay 21.HD. E.2005/8617, .K. 2005/12554, T.05.12.2005 ve Yargıtay 21. HD. E.2006/10119, K.2006/9716, T.10.10 2006 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.08.2023); Yılmaz, H. (2012), s. 270

<sup>171</sup> Tekinay, S., Akman,S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993), s. 503; Yılmaz, H. (2012), s. 268

<sup>172</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 271

<sup>173</sup> Tekinay, S., Akman,S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993), s. 1196

<sup>174</sup> Tandoğan, H. (1981). *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 80; Kılıçoğlu, M. (2016). *Tazminat Hukuku*, 6. Bası, İstanbul: Bilge Yayınevi, s. 308

#### **4.1.2.3 TBK m.66 ile TBK m.116'da Yer Alan Hukuki Düzenlemeler Arasındaki Farklar**

TBK m. 66'da öngörülen kusursuz sorumluluk halinde kanun adam çalıştırana çalışanı seçerken emir ve talimat verirken ve işçinin gözetiminde gerekli özeni gösterdiğini ve bu özeni gösterdiğinde dahi zarardan kaçınılamayacağını ispatlaması ile sorumluluktan kurtulabilir. TBK m.116'da ise adam çalıştırının kurtuluş kanıtı getirme imkânı öngörülmemiştir. Sorumluluktan kurtulma hali ancak yardımcı kişi değil de kendisi söz konusu edimi yerine getirirken gerekli dikkat ve özeni gösterse bile zararın meydana geleceğini ispatlaması halidir.

TBK m.116'da öngörülen sorumluluk ağır bir kusursuz sorumluluk halidir. Ancak aynı maddenin ikinci fıkrasında adam çalıştırın ile zarar gören arasındaki hukuki ilişki esas sözleşmede adam çalıştırının çalışanın fiilleri nedeniyle sözleşmenin diğer tarafının zarar görmesi halinde adam çalıştırının sorumlu olmayacağına dair hüküm öngörülebilir. TBK m.66'da ise taraflar arasında daha önce bir hukuki ilişki olmadığından böyle bir durum gündeme gelmeyecektir.

TBK m.66'nın gündeme gelebilmesi için zarar gören ile adam çalıştırın arasında önceden bir hukuki ilişkinin bulunması zorunlu değildir. Ancak TBK m.116'nın gündeme gelebilmesi için yardımcı kişi kullanan ile zarar gören arasında daha önceden kurulmuş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. TBK m.116'da öngörülen sorumluluğun temelinde sözleşmeye aykırılık yer aldığından on yıllık genel zamanaşımına tabidir. TBK m.66'nın temelinde haksız fiil sorumluluğu olduğundan iki yıllık kısa zaman aşımı ve on yıllık uzun zamanaşımı söz konusu olacaktır.

İş Kanunu m.2/4 ile TBK m.66 ve m.116 birlikte değerlendirildiğinde; İş Kanunu m.2/4'de öngörülen durum işveren vekilinin, işveren tarafından kendisine verilen temsil yetkisi kapsamında işverenin emir ve talimatları ile daha önce işveren ile arasında iş sözleşmesi bulunan işçiye verdiği zarara ilişkin bir düzenleme olup bu haliyle TBK m.116'da öngörülen adam çalıştırının sorumluluğunun özel kanunda öngörülen özel bir sorumluluk halidir. Bu nedenle işveren vekilinin verilen yetki kapsamında işçiye zarar vermesi durumunda genel hüküm TBK m.116 değil, özel hüküm olan İş Kanunu m.2/4 uygulanmalıdır.<sup>175</sup>

TBK m.116'da ifa yardımcısı kullananın arasında sözleşme ilişkisi bulunan kişi ile ifa yardımcısının eylemlerinden sorumlu olmayacağına dair hüküm

<sup>175</sup> Laçiner, V. (1998). Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 24; Yılmaz, Ç. (2021), s. 113

öngörülebileceği kanun maddesinde yer almaktadır. İş Kanunu m.2/4'de öngörülen hükmün özel hüküm ve emredici hüküm olduğu hususu dikkate alındığında sorumsuzluğa ilişkin sözleşmede hüküm öngörülmesi mümkün değildir.<sup>176</sup>

İş Kanunu m.2/4 hükmünün uygulanabilmesi için işveren vekilinin kendisine verilen temsil yetkisi kapsamında yapmış olduğu fiillerden zarar görmesi gerekmektedir. İşveren vekilinin, işveren tarafından kendisine verilen temsil yetkisi dışındaki fiiller nedeniyle zarar doğması durumunda sadece işveren vekilinin TBK m.49'da yer alan genel haksız fiil sorumluluğu gündeme gelecektir. İşverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>177</sup>

#### **4.1.3. Sorumluluk Noktasında İşveren Vekilinin, İşverene Karşı Durumu**

İşveren vekilinin işveren vekilli sıfatıyla işçilere karşı davranışları ve işlemleri nedeniyle işverenin sorumlu olacağı 4857 sayılı kanunun m. 2/4 C.2'de hükme bağlanmıştır. İşveren vekilinin mevzuat, akit ve yönetim hakkı gereği yükümlülüklerini yapmaması ya da gereği gibi ifa etmemesi durumunda işverene karşı da sorumluluğu gündeme gelecektir. Ancak işveren vekilinin, işverene karşı sorumluluğu ile ilgili iş kanununda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle işveren vekilinin işverene karşı sorumluluğunun tespiti için işveren ile işveren vekilinin arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ile işveren vekilinin sorumluluğunun ilgili hukuki ilişkinin tabi olduğu hukuki düzenlemeler ile tespiti mümkündür. Uygulamada da sıkça karşılaşıldığı üzere işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki genellikle bir iş sözleşmedir. 4857 sayılı kanunun m. 2/5 C.2'nin

*“İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”*

hükmü ile de belirtildiği üzere işveren vekili ile işveren arasında iş akdi durumunda işveren vekilinin işçilik sıfatının devam ettiği açıktır. Bu nedenle işveren vekili işçilere tanımlanan haklardan faydalanabilmektedir.<sup>178</sup> Ayrıca işçiye yüklenen

<sup>176</sup> Tandoğan, H. (1981), s. 81; Şenocak, Z. (1995), s. 139; Yılmaz, Ç. (2021), s. 113

<sup>177</sup> Tekinay, S., Akman, S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993), s. 1199; Yılmaz, Ç. (2021), s. 114

<sup>178</sup> Turhan, E. (1978). *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, s. 76; Ekonomi, M. (1987), s. 55; Centel, T. (1994), s. 69; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku, Genel Kavramlar- Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Yetkin, s. 245; Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul: Beta, s. 113; Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017), s. 43; Süzek, S. (2018), s. 188; Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018), s. 82; Yılmaz, Ç. (2021), s. 116

yükümlülüklerden sorumludur. Bu durumun doğal sonucu olarak işveren vekili hareketleri ve yaptığı işlemlerde iş sözleşmesi, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda kendisine yüklenen yükümlülükler uygun hareket etmek zorundadır. İşveren vekili sözleşmeden doğan edimleri yerine getirme bu edimleri yerine getirirken özenli davranma ve işverene karşı sadakatli davranma yükümlülükleri altındadır. Bu yükümlülükler aykırı davrandığında 4857 sayılı İş Kanunu m.25/2-I gereğince işverenin, işçi olan işveren vekilinin iş akdini haklı sebeple fesih edebileceği hükme bağlanmıştır.<sup>179</sup> Ancak işveren vekilinin işverene karşı sorumluluğunun tespitinde İş Kanununda özel bir hüküm yer almamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak işveren vekilinin işverene karşı sorumluluğunun tespitinde TBK'da yer alan sözleşmeye aykırılığa ilişkin genel hükümler ve hizmet sözleşmesinde sözleşmeye aykırılığa ilişkin özel hükümler dikkate alınacaktır. Ancak işveren vekilinin neden olduğu zarar taraflar arasındaki sözleşme gereği yüklenen edimden bütünüyle ayrıksı ise bu durumda işveren vekilinin fiili, haksız fiil teşkil edecek ve Türk Borçlar Kanununda haksız fiili ilişkin genel hükümler ile işveren vekilinin sorumluluğu tespit edilecektir.<sup>180</sup>

Türk Borçlar Kanunu 396 ile 400 maddeleri işveren vekilinin sorumluluğunun tespitinde önem arz etmektedir. Türk Borçlar Kanunu 396 maddesinin özen ve sadakat borcu başlıklı düzenlemesi işveren vekilinin iş sözleşmesinden doğan edimlerini yerine getirirken özenli davranma ve işverenin menfaatlerini koruma noktasında sadakatli davranma borcu altına sokmaktadır. Özen borcu sözleşmeden doğan tüm asli ve yan edim yükümlülüklerini tam ve gereği gibi ifa etmesini ifade eder.<sup>181</sup> Sadakat yükümlülüğü ise işveren vekilinin sır saklama borcu, işyerinde ve iş sırasında kullanılan araç ve makinelere zarar vermeme gibi davranışları kapsamaktadır.<sup>182</sup>

---

<sup>179</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 311

<sup>180</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 312

<sup>181</sup> Akman, S. (1976). Tehlikeli ve Zarara Yatkın İşlerde İşçinin Sorumluluğu, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, s. 425; Mollamahmutoğlu, H. (1987), İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım(I), C:XIII, S.1-2, Yargıtay Dergisi, ss.114-122, s. 116; Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*, 1.Bası, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, s.180; Esener, T. (1978). *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, s. 154; Ekonomi, M. (1987), s. 121; Süzek, S. (2018), s. 343; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M ve Baysal, U. (2014) s. 443; Baycık, G. (2015). *Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu*, 4. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, s. 28

<sup>182</sup> Akman, S. (1976), s:423; Ekonomi, M. (1987), s. 122; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M ve Baysal, U. (2014), s. 445; Süzek, S.(2018), s. 344; Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara: Seçkin, s. 114



İşveren vekilinin bu yükümlülüklerine kusurlu olarak aykırı davranması durumunda işveren vekilinin işverene karşı sorumluluğu gündeme gelebilir. Bu noktada işveren vekilinin sorumluluğunun tespitinde ise dikkate alınacak hüküm Türk Borçlar Kanunu madde 400'de yer alan hükümdür. İlgili hüküm incelendiğinde; işveren vekilinin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için zarara yol açan fiil ya da işleme neden olan konuda işveren tarafından görevlendirilmelidir. İşveren vekilinin görevlendirilmesi tek başına sorumluluğa yol açamaz. Sorumluluktan bahsedebilmek için ilgili görevi yerine getirebilmesi için gerekli tüm yetkilerin de işveren tarafından işveren vekiline devredilmiş veya verilmiş olması gerekmektedir.<sup>183</sup>

Türk Borçlar Kanunu m.400/2 gereğince işveren vekilinin sorumluluğundan bahsedebilmek için işveren tarafından görevlendirdiği işi yapabilecek yetkinlik ve beceride bir işveren vekilinin seçilip seçilmediği de önem arz etmektedir. İlgili kanun hükmü ile işveren tarafından yetkinliği olmayan bir işveren vekilini seçmek suretiyle sorumluluktan kurtulmasının engellenmesi amaçlanmakta olup, görevlendirildiği iş için yetkinliği ve becerisi olmayan bir işveren vekilinin verdiği zarardan işveren vekilinin, işverene karşı sorumluluğu gündeme gelmemeyebilir.<sup>184</sup> İşveren vekilinin, işverene karşı sorumluluğundan söz edebilmek için TBK m.112 ve TBK m.400 den açıkça anlaşılacağı üzere işveren vekiline sözleşme ile kendisine yüklenen yükümlülüklerine kusuru ile aykırı davranması gerekmektedir. Bu aykırılık sözleşmeden doğan asli ve yan edim yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmeme şeklinde ortaya çıkmaktadır.<sup>185</sup> Sözleşmeye aykırılık sorumluluk için tek başına yeterli olmayıp işveren vekilinin kusuru ile sözleşmeye aykırı davranması durumunda sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>186</sup> Bu durum tipik bir sözleşmeye aykırılık teşkil ettiği için TBK m.112'de dikkate alındığında; kusura ilişkin ispat yükü işveren vekiline aittir. Yani işverence, işveren vekili tarafından sözleşmeye aykırı davranıldığı bu nedenle kendisinin bir zararının doğduğu ve bu zarar ile işveren vekilinin sözleşmeye aykırı davranışı arasında illiyet bağı bulunduğunu ispatlaması yeterlidir. İşveren vekilinin ise sorumluluktan kurtulabilmesi için kusursuzluğunu ispatlaması gerekmektedir.<sup>187</sup> İşveren vekilinin kusurunun tespitinde esas alınacak hüküm TBK

---

<sup>183</sup> Bıyıklı, H. (1983), *Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluna Korunması*, Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları, s.239

<sup>184</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 84

<sup>185</sup> Baycık, G. (2015), s. 50

<sup>186</sup> Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M ve Baysal, U. (2014), s. 591

<sup>187</sup> Baycık, G. (2015), s. 56 vd.

m.400/2 dir. İlgili kanun hükmü dikkate alındığında; işin tehlikeli olup olmadığı uzmanlığı gerektirip gerektirmediği ve işverenin yukarıda belirttiğimiz üzere işveren vekilinin seçiminde işverenin işveren vekilinin yetkinliği ve becerisini dikkate alıp almamadığı kriterleri esas alınacaktır. Bu kriterlere göre yapılan yargılama neticesinde işveren vekilinin sorumluluğunun azalması veya tamamen sorumluluğun ortadan kalkması gündeme gelebilir.

İşveren vekili davranışının sözleşmeden yetkilendirildiği alandan bütünüyle ayrıksı ise işverenin zararının tazmini haksız fiil hükümlerine göre olacaktır. Yine işveren ile işveren vekilinin arasında herhangi bir sözleşmenin kurulmadığı veya vekaletsiz iş göremenin gündeme gelmediği durumlarda da işveren vekilinin zararı haksız fiil hükümlerine göre tespit edilcektir. Haksız fiilde tazmin sorumluluğunu düzenleyen TBK m.49 vd. maddelerine göre işveren vekilinin kusurunun ispat yükü işverene ait olacaktır.<sup>188</sup>

#### ***4.1.3.1 İşveren İle İşveren Vekili Arasındaki Rücu İlişkisi***

İşveren vekilinin işveren tarafından görevlendirildiği alanda yaptığı iş ve işlemlerden dolayı işçilerin zarar görmesi durumunda 4857 sayılı İş Kanununun m.2/4-c/2 gereğince işçiye karşı işveren sorumludur. İşçilerin doğrudan aralarında hukuki bir ilişki olmayan işveren vekilinden talepte bulunması mümkün değildir. Bu nedenle işveren doğan zararı karşılamakla yükümlüdür. İşverenin bu sorumluluğu kusursuz sorumluluk halindedir. İşveren vekilinin görevlendirildiği alandaki davranış ve işlemlerinden dolayı üçüncü kişilere vermiş olduğu zarar nedeniyle TBK m.116 gereğince işveren sorumlu olup, üçüncü kişilerin doğan zararını işveren karşılayacaktır. Bu sorumluluk hali de kusursuz sorumluluktur.<sup>189</sup>

İşverenin, işveren vekilinin kusurlu hareketleriyle işçi ve/veya üçüncü kişilere verdiği zararlarını tazmini durumunda, işveren vekili ise arasındaki iş sözleşmesi nedeniyle TBK m.112 ve TBK m. 400 gereğince işveren vekiline karşı rücu hakkı bulunmaktadır.

İşverenin rücu hakkının doğabilmesi için öncelikle zarara neden olan iş ya da davranışın işveren vekilini yetkilendirildiği alanda olması ve işveren vekilinin yetkilendirildiği alanla ilgili yetkilerin işverence devredilmiş olması ve işveren vekilinin kusurlu olarak sözleşmeye aykırı biçimde edimini eksik yada hiç ifa etmemesi durumunda bir zararın meydana gelmesi ve zararın işveren vekilinin kusurlu

---

<sup>188</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 312

<sup>189</sup> Şenocak, Z.(1995), s. 23

davranışı arasında bir illiyet bağının bulunması gerekir.<sup>190</sup>

İşveren vekilinin kusurunun tespitinde işveren vekilinin görevlendirildiği, aynı işe ilişkin gerekli eğitimleri almış, yetkin bir işveren vekilinin davranışları esas alınacaktır. İşveren vekilin görevlendirildiği alanın tespiti işverene ait olup, daha önce de belirttiğimiz üzere işveren vekilinin görevlendirildiği alana ilişkin işveren vekilinin yetkinliği ve eğitiminin dikkate alınmasının yükümlülüğü de işverene aittir. Bu özellikler dikkate alınmaksızın yapılan seçim sonrasında doğan zarar nedeniyle işverenin, işveren vekiline rücu durumunda işveren vekilinin bu durumu ispatlaması halinde sorumluluğu ortadan kalkabilir.<sup>191</sup>

İşveren vekilinin görev ve yetki alanı tespit yükümlülüğü işverene aittir. İşverence, işveren vekilinin görevlendirilmediği ve buna ilişkin yetkilerin devredilmediği durumda işveren vekiline kusur izafe edilemeyeceği için sorumluluğu da gündeme gelmeyecektir.<sup>192</sup> İşveren vekilinin görev ve yetki alanı sınırlama ve belirleme yükümlülüğü işverene ait olsa da yasal düzenlemelerle işveren vekili görevlendirilmesi belirli alanlarda zorunlu kılınmıştır.<sup>193</sup>

Birden fazla işveren vekilinin eş görev alanı için görevli kılınması mümkün olabilir. Böyle bir durumda kural olarak işveren vekillerinin vermiş oldukları zarardan sorumluluğu müteselsil sorumluluktur. Bu halde işveren vekillerinden birinin davranışlarının kusurlu olması durumunda müteselsil sorumluluk gereği diğer işveren de sorumlu olacaktır. Ancak işveren tarafından görevlendirdiği işveren vekillerinin ayrı ayrı görev alanının tespit edilmesi halinde her bir işveren vekili yetkilendirildiği alandaki işlemleri nedeniyle sorumluluğu gündeme gelecektir. Ancak bu durumda da ayrı görev alanları olan işveren vekilleri birbirlerini denetleme görevi altına girmişlerse işverene karşı sorumlulukları müteselsil sorumluluk olacaktır. Aralarındaki görev bölümü ise iç ilişkide işveren vekillerinin birbirlerine rücuda gündeme gelecektir.<sup>194</sup>

#### **4.1.4. Üçlü İş İlişkilerinde İşveren Vekilinin Sorumluluğu**

Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin olduğu durumlarda alt işverenin mali durumunun daha zayıf olması nedeniyle işçiyi koruma maksadıyla İş Kanunu m.2/6 ile alt işverenin işçilerinin asıl işverenin iş yeri ile ilgili olarak kanundan, sözleşmeden

---

<sup>190</sup> Bıyıklı, H. (1983), s. 239

<sup>191</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 85

<sup>192</sup> Yılmaz, Ç. (2021), s. 216

<sup>193</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s.85

<sup>194</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 313-314

ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan borçlardan veditir yükümlülüklerden asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır.<sup>195</sup> Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu alt işverenin işçisinin kendi işyerinde meydana gelen olaylar ve bu süre ile sınırlıdır. Bu hüküm emredici hüküm olup aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. Ancak asıl işveren ile alt işveren aralarındaki iç ilişkide aksini kararlaştırabilir.<sup>196</sup>

Alt işverenin işçisinin asıl işverenin işyerinde çalıştığı sırada meydana gelen iş kazasında zarara uğraması halinde bu zarara neden olan fiile kusuru ile yol açan işveren vekili asıl işverenin ya da alt işverenin işveren vekili olduğunun bir önemi olmaksızın İş Kanunu m. 2/6 gereğince asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu devam edecektir.

## **4.2. İşveren Vekilinin İdari Sorumluluğu**

### **4.2.1. İşveren Vekilinin İdari Para Cezalarından Sorumluluğu**

Bireysel iş hukukuna ilişkin hukuki düzenlemelerde yer alan idari yaptırımlar işin durması, iş yerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alı konulması şeklindeydi ancak bu idari yaptırımlar idari para cezası olarak tek bir çatı altında düzenlenmiştir.<sup>197</sup> İşveren vekili idari yaptırımlardan sadece idari para cezalarının muhatabıdır. İş ve işçi bulmaya simsarlık kurallarına ihlal edenler dışında iş kanununda yer alan düzenlemelerdeki idari para cezalarının muhatabı işveren ya da işveren vekilidir.<sup>198</sup>

4857 sayılı İş Kanununun m.2/5

*“Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.”*

hükmü ile işveren vekilinin kanundan kaynaklanan yükümlülüklerle aykırı davranması durumunda suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince sorumluluğunun doğacağı hükme bağlanmıştır.<sup>199</sup> İşveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin temsil ilişkisi olduğu dikkate alındığında; bu ilişkinin özelliklerine göre değerlendirme yapılarak sorumluluk tespit edilmelidir.<sup>200</sup> Bu durum ve kanunun amacı dikkate alındığında

<sup>195</sup> Süzek, S. İş Hukuku, (2021), s. 172

<sup>196</sup> Süzek, S. (2021), s. 173

<sup>197</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 338

<sup>198</sup> Akın, L. (2009). İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara: s. 91; Yılmaz H. (2012), s. 338

<sup>199</sup> Süzek, S. (1998), s. 214

<sup>200</sup> Narmanlıoğlu, Ü. (1998). İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, İzmir: s. 109

işveren vekilinin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için belirli koşulların varlığı gerekmektedir. Öncelikle işveren vekilinin sorumluluğunun kanunda öngörülmüş olması gerekmektedir. İşveren vekilinin sorumluluğunun kanununda öngörülmesi tek başına yeterli olmayıp, sorumluluk öngörülen davranışın işveren vekilinin sorumluluk alanında olması gerekmektedir.<sup>201</sup> Örneğin; iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir işveren vekilinin, primin ödenmemesi fiilinden, ilgili fiil görev alanında olmadığı için sorumluluk gündeme gelmeyecektir.<sup>202</sup> İşveren vekilinin sorumluluk alanında olan yani görevlendirildiği alandan sorumluluğunun doğabilmesi için görevlendirildiği alana ilişkin görevini yerine getirirken gerekli yetkilerinin de işveren vekiline devredilmiş olması gerekmektedir.<sup>203</sup> İşveren vekiline sorumluluğu için sorumluluk öngörülen fiilin işveren vekilinin görevlendirildiği alanda olması, işveren vekiline bu alanda gerekli yetkilerin devredilmiş olması yeterli olmayıp işveren vekilinin görevlendirildiği alan yönünden gerekli eğitimi almış, gerekli bilgiye sahip ehil bir kişi olması da gerekmektedir.<sup>204</sup> İşverenin sorumluluktan kurtulmak amacıyla ehil olmayan bir işveren vekilini seçmesi durumunda işverenin sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır. İlgili fiil nedeniyle doğan idari yaptırımdan işveren sorumlu olacaktır.<sup>205</sup> İşveren vekilinin görev alanına giren bir fiil nedeniyle işveren vekiline gerekli yetkiler verilmiş ehil bir işveren vekilinin seçilmiş olmasına rağmen işverenin kendi sorumluluğu da alanına giren fiilleri yerine getirmemesi halinde işverenin sorumluluğu da gündeme gelecektir. Örneğin; işveren vekilinin bütün ikazlarına rağmen işçilerine baret sağlamayan işverenin bu nedenle doğan zarardan sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>206</sup> İşverenin açıkça kanuna aykırı emir ve talimatlarını yerine getiren işveren vekilinin sorumluluğu devam edecektir. Ancak bu sorumluluğu dış ilişkide işveren ile birlikte müteselsilen paylaşacaktır. İşveren vekili ve işveren vekilinin iç ilişkisinde de işveren vekilinin rücu hakkı gündeme gelecektir.<sup>207</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da çeşitli idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Bunlar idari para cezası, işin durdurulması ve kamu ihalesinden yasaklanma olmak

---

<sup>201</sup> Yılmaz H. (2012), s. 315

<sup>202</sup> Ekonomi, M. (1987), s. 55; Aydemir, M. (2002). *İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları*, 1. Bası, Ankara: Seçkin, s. 42; Bıyıklı, H. (1983), s. 76-77; Engin, M. (1993), s. 130; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 95

<sup>203</sup> Uçum, M. (2003). *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, 1. Bası, İstanbul: Legal, s. 20-21; Aydemir, M. (2002), s. 42; Arslan Soysal, Ç. (2010), s.95

<sup>204</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 95

<sup>205</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 95; Bıyıklı, H. (1983), s. 77

<sup>206</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 96; Süzek, S. (2008), s. 171

<sup>207</sup> Uçum, M. (2003), s. 21; Bıyıklı, H. (1983), s. 80

üzere üç türdür. Bu idari yaptırımları işveren vekili özelinde tek tek aşağıda değerlendirilecektir.

İdari para cezaları yönünden yukarıda açıkladığımız üzere İş Kanunu m.98 gereğince ilgili kanunda yer alan idari para cezaları bakımından işveren vekilinin de sorumlu olacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Bu noktada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.26 incelendiğinde doğrudan işveren vekilinin idari para cezalarından sorumlu olacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle doktrinde işveren vekilinin sorumluluğu noktasında çeşitli görüş ayrılıkları vardır.<sup>208</sup>

Doktrinde yer alan ilk görüşe göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.3/2 gereğince işveren vekilinin ilgili kanununun uygulanması noktasında işveren olarak kabul edildiğine dair düzenleme gereğince, işveren vekilinin ilgili kanunda düzenlenen idari para cezalarından sorumlu olacağı kabul edilmiştir.<sup>209</sup> Başka bir görüş ise Kabahatler Kanunu m.14'ün

*“Kabahatin işlenişine birden fazla kişinin iştirak etmesi halinde bu kişilerin her biri hakkında, fail olarak idarî para cezası verilir.”<sup>210</sup>*

hükmü dikkate alındığında iş kazasının vukuu bulmasında kusurunun bulunması halinde işveren vekilinin de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen idari para cezalarından sorumlu olacağı kabul edilmiştir.<sup>211</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda idari para cezalarından işveren vekilinin sorumlu olacağına dair açık bir hüküm bulunmaması nedeniyle kanunilik, suç ve cezaların şahsiliği ilkesi de dikkate alındığında işveren vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen idari para cezalarından sorumlu olmayacağına dair bir görüş de yer almaktadır.<sup>212</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun da öngörülen başka bir idari yaptırım ise işin durdurulmasıdır. İlgili idari yaptırımın yapısı dikkate alındığında işyeri esas alınarak

<sup>208</sup> Yıldız, E. (2023). İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları, İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.415-450

<sup>209</sup> Sümer, H. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 5.Bası, Ankara: Seçkin Yayınları, s. 255; Sarıbay Öztürk, G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1.Bası, İstanbul: Beta, s. 329; Yıldız, E. (2023) s. 424

<sup>210</sup> 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25772, 31 Mart 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.02.2023)

<sup>211</sup> Aydın, İ. (2015), *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*, 1.Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 456; Yıldız, E. (2023), s. 424

<sup>212</sup> Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. Bası, İstanbul: On İki Levha, s. 298; Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* 1.Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 637; Yıldız, E. (2023) s. 425

bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.25’de yer alan önlemlerden birinin alınmaması halinde bu önlemlerin kim tarafından alındığının bir önemi olmaksızın işin durdurulmasına karar verileceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle ilgili kanunda öngörülen önlemlerden biri işveren vekilince gerçekleştirilmemesi halinde de iş yeri hakkında işin durdurulmasına karar verilebilir.<sup>213</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.25/A ‘da ise kamu ihalesinden yasaklanmaya ilişkin idari yaptırım düzenlenmiştir. İlgili hükümde maden işyerlerinde ölümlü bir kaza meydana gelmesi durumunda kusuru yargı kararı ile sabit olan işveren iki yıl boyunca kamu ihalelerinden yasaklanmasına dair yaptırım uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Kanunun açık hükmü dikkate alındığında işveren vekilinin kusuru ile ölümlü iş kazası meydana gelmesi halinde işveren iki yıl boyunca kamu ihalelerinden yasaklı olacaktır. Bu noktada tartışmalı olan konu ise işveren vekilinin kamu ihalelerinden yasaklı olup olmayacağı noktasındadır. Doktrinde bir görüş İSGK m. 3/2’nin işveren vekilinin de kanun uygulaması noktasında işveren olarak sayılacağına dair hüküm dikkate alındığında işveren vekilinin de kamu ihalelerinden yasaklı olacağını kabul edileceğidir.<sup>214</sup> İşveren vekili kamu ihalesine başvurusu işveren adına ise TBK’daki temsil hükümleri de dikkate alındığında ihalenin muhatabı işveren olacağı için kamu ihalesinden yasaklı olmasına dair yaptırım işverene de uygulanacaktır. Ancak doğrudan işveren vekili kendi adına kamu ihalesine başvurmuş ise İSGK m.25/A ‘da açıkça ilgili yaptırımın uygulanacağı kişilerin işveren ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun m.26/2’de yer alan kişiler olduğu hükme bağlandığı hususu ile 4735 sayılı kanunun m.26/2’de yer alan kişilerin hükmün lafzı gereği tahdidi olarak belirlendiği ve ilgili hükümde işveren vekilinin bulunmadığı dikkate alındığında kusuru ile işveren vekili bir maden işyerinde ölümlü iş kazasına sebebiyet vermiş ise bu durumda bizzat kendi adına kamu ihalesine katılması durumunda kendisine İSGK m.25/A’da öngörülen kamu ihalelerinden yasaklı olmaya dair yaptırımın uygulanmayacağına dair görüş yer almaktadır.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> Yıldız, E. (2023), s. 425

<sup>214</sup> Yılmaz, A. (2021), *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 1.Bası, Ankara: Seçkin, s. 113-114; Yıldız, E. (2023), s. 425

<sup>215</sup> Yıldız, E. (2023), s. 426

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m.78/1-i

*“68 inci madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır.”*

Hükmü dikkate alındığında işveren vekilleri yönünden de idari para cezası öngörülmüştür.

854 sayılı Deniz İş Kanununun m. 51

*“1. a) 20 nci madde gereğince gemiadamının kıdem tazminatını ödemeyen, b) 28 inci madde gereğince gemiadamının fazla çalışma ücretini ödemeyen, c) 29 uncu madde gereğince gemiadamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen, ç) 33 üncü maddede sözü geçen iâşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan, d) 37 nci maddede sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödeyen, İşveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iâşenin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir.2. a) 21 ve 23 üncü maddeler gereğince gemiadamının iade zorunluluğuna uymayan, b) 26 ncı maddede gösterilen iş sürelerine uymayan, İşveren veya işveren vekili hakkında bin Türk Lirası idarî para cezası verilir. Gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamı için bin iki yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir. Birinci fıkradaki fiiller yurt dışında işlendiği takdirde verilecek cezalar iki kat olarak uygulanır. 20 nci madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.”*



hükmü ile işveren vekili yönünden idari para cezaları yönünden sorumluluk öngörülmüştür.

İdari para cezalarına karşı başvurulacak yasa yolu noktasında uygulamada 7036 sayılı kanunun yürürlüğünden önce çeşitli tartışmalar bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu incelendiğinde idari para cezalarına karşı gidilecek kanunun yoluna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>216</sup> Kabahatler Kanununun m.3/1-a

*“İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde”*

uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm ile Kabahatler Kanununun idari para cezaları konusunda genel kanun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yine Kabahatler Kanununun m.2 ile kabahatin tanımı yapılmış olup ilgili tanıma göre kabahat

*“kanunun karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık”*

olarak tanımlanmıştır. Bu madde dikkate alındığında İş Kanunu ve diğer iş ve sosyal güvenlik alanındaki diğer mevzuatlarda idari yaptırım öngören düzenlemelerde kabahate ilişkin düzenlemeler olacaktır. Bu haliyle idari yaptırımlara karşı özel hüküm olmayan hallerde Kabahatler Kanunu genel kanun olacak, hüküm olmayan hallerde Kabahatler Kanunu uygulanacaktır.<sup>217</sup> Bu nokta da 7036 sayılı kanun yürürlüğe girene kadar Uyuşmazlık Mahkemesinin Hukuk Bölümünün 30.11.2015 tarih, 2015/825 E. 2015/836 K. sayılı ilamında belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanununda idari para cezalarına karşı başvurulacak kanunun yolu düzenlenmediği dikkate alındığında bu kanunun kapsamında düzenlenen idari para cezalarına ilişkin olarak, Kabahatler Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri uygulanacak olup, ilgili kanun yolu ilgili Sulh Ceza Hakimliğine itiraz kanunun yoludur.<sup>218</sup> Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri

<sup>216</sup> Yargıtay 9.CD. E.2007/6748, K.2008/9130, T. 17.07.2008 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.09.2023); Yılmaz, H. (2012), s. 340

<sup>217</sup> Yargıtay 9. CD. E.2007/6748, K.2008/9130, T. 17.07.2008 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.09.2023); Yılmaz, H. (2012), s. 340

<sup>218</sup> Akyiğit, E. (2007). İdari Para Cezaları Bakımından İş Kanunu m.108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. (UYM Kararları Üzerine Bir Değerlendirme), Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 166; Akyiğit, E. (2008). İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi,

Kanunu 5. Maddesinin b fıkrasında yer alan

*“İş mahkemelerinin; idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar.”<sup>219</sup>*

hükmü ile 7036 sayılı kanunun yürürlük tarihi itibariyle idari para cezalarına karşı açılacak davalarda görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Bu düzenlemeden önce 5510 sayılı kanun kapsamında düzenlenen idari para cezaları yönünden ise ilgili kanunun m.102

*“İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir.”*

hükmü dikkate alındığı da; 7036 sayılı kanunun yürürlüğünden önce ilgili mevzuatta kanun yoluna ilişkin açıkça düzenleme yer aldığı için Kabahatler Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümler karşısında 5510 sayılı Kanun Kapsamında düzenlenen idari para cezalarına karşı idare mahkemeleri itiraz kanun yoluna başvurulmaktaydı.<sup>220</sup>

#### **4.2.2. İşveren Vekilinin Sosyal Güvenlik Alanındaki Sorumluluğu**

5510 sayılı kanunun m.12/2 de işveren vekilinin tanımına yer verilmiş olup, ilgili kanunun kapsamında işveren vekili; işveren adına ve hesabına çalışan ve hizmetin tamamının yönetimini yapan kişidir. Bu tanım ile İş Kanunu m. 2 ‘de yer alan işveren vekili tanımı karşılaştırıldığında İş Kanunuyla 5510 sayılı Kanunda ortak olarak işveren vekili, işveren adına hareket eden kişidir. Ancak 5510 sayılı Kanunda bu unsur

---

s. 174; Çağlayan, R. (2010). İdari Yaptırımlarda Görevli Mahkeme Sorunu, Prof.Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Ankara: s. 2610; Araslı, U. (2008). İdari Para Cezası Uyuşmazlıklarında Yargı Yerine İlişkin Yaşanan Kaos ve Sorunun Çözümü, Sicil Hukuku Dergisi, s. 191; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 91; Yılmaz, H. (2012), s. 340

<sup>219</sup> 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30221,12 Ekim 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 17.09.2023)

<sup>220</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 94; Yılmaz, H. (2012), s. 340

dışında hizmetin tamamında görev alma unsuru eklenmiştir. Yani işyerinin bir bölümünde işveren adına hareket eden şef iş kanunu gereği işveren vekili iken 5510 sayılı kanun kapsamında işveren vekili değildir.<sup>221</sup>

Yargıtay 10 HD. 06.04.2023 tarih 2023/2646 E. 2023/3890 K. sayılı ilamında işveren vekili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından doğan sosyal güvenlik alacaklarının tahsili talebiyle davacıya gönderilen ödeme emirleri nedeniyle borçlu olmadığının tespiti talepli olarak açılan davada, davacının işveren şirketin işyeri tescil kayıtlarında yönetici olarak kayıtlı olduğu ancak davacının şirket ortağı ve yöneticisi olmadığı işyerinde inşaat mühendisi olarak işçi kaydının olduğu, kendisine genel vekaletname verilmiş ise de daha çok muhasebe ve işyerinin kurumlarla işlerini takip ettiği, işverenin asli faaliyet konusunda ayrıca bir yetkisinin bulunmadığı, bu haliyle hizmetin bütününe yönetim görevinin davacıda olmadığı bu haliyle 5510 sayılı kanunun m.12/2 gereğince işveren vekili olarak kabul edilemeyeceği ve ilgili borçlardan sorumlu olmadığı hükme bağlanmıştır.<sup>222</sup>

5510 sayılı kanunda işveren vekilinin İş Kanununa göre daha dar tanımlanmasının temel nedeni 5510 sayılı Kanunun m.12/2 'de öngörülen işveren vekilinin işveren gibi sayılacağı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağına dair hükümdür. İşveren vekili 5510 sayılı kanun ile işverene yüklenen yükümlülükler noktasında işveren gibi hareket edecek ve yetkili kılındığı alanda kusuru ile görevini gereği ifa etmediği durumda işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>223</sup>

Yargıtay 10 HD. 19.01.2023 tarih 2023/285 E. 2023/495 K. sayılı ilamında belirtildiği üzere sigortalı işçinin geçici olarak kullandığı kamyonun el frenini çekmediği, bunun üzerine kamyonun hareket ettiği, sigortalı işçinin de arkasına taş koymak istediği sırada kamyonun altında kalması şeklinde meydana gelen olayda müteveffa sigortalı işçinin ağır kusurunun bulunduğu, işveren vekilinin ise kusurunun bulunmadığında bahisle davalı işveren yönünden davacı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalının hak sahiplerine yapılan ödemelerin tahsili talepli davanın

---

<sup>221</sup> Güzel, A., Okur, A. ve Caniklioğlu, N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 15. Bası, İstanbul: Beta, s. 232; Tuncay, A. ve Ekmekçi, Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta, s. 330; Tatar, G. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 2119-2156, s. 2123

<sup>222</sup>Yargıtay 10.HD. E.2023/2646, K.2023/3890, T. 06.04.2023 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.09.2023)

<sup>223</sup> Tatar, G. (2017), s. 2123

reddine ilişkin kararın onanmasına karar verilmiştir.<sup>224</sup>

İşveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasındaki ilişki, işverene belli haklar tanıdığı gibi belirli yükümlülükler yüklemektedir. İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı yükümlülüklerinden, birincil borcu prim ödeme borcudur. 5510 sayılı kanun m. 88/20 fıkrasında prim ödeme borcu ve diğer alacaklardan doğan borç yönünden işveren ve belirli düzeydeki işveren vekilleri müteselsil olarak sorumlu kılınmıştır. Bu müteselsil sorumluluğun temel amacı bu alanda görevli işveren vekillerini, yükümlülüklerini yerine getirirken daha dikkatli olmasını sağlamak ve sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan prim alacağının tahsilini güvence altına almaktır.

5510 sayılı kanunun m.88/20 fıkrasının

*“Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”*

hükmü değerlendirildiğinde kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinin, özel hukuk tüzel kişiliğine haiz işverenlerde ise yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yönetici ve yetkililer ile bunların kanuni temsilcilerini sosyal güvenlik kurumunun prim alacağı ve diğer alacaklarından müteselsil sorumluluğu öngörülmüştür. Söz konusu hükümlerle, 506 sayılı kanundaki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde; 506 sayılı kanunda sadece prim alacağına ilişkin sorumluluk öngörülmüş iken 5510 sayılı kanunda hem prim hem de diğer alacaklar yönünden de işveren vekilinin sorumlu olabileceği öngörülmüştür. 506 sayılı kanunda üst düzey yönetici ve yetkililere ilişkin sorumluluk öngörülmüşken 5510 sayılı kanunda ilgili işveren vekillerine ek olarak, yönetim kurulu üyelerinin de sorumluluğu öngörülmüştür.<sup>225</sup> İlgili sorumluluğun gündeme gelebilmesi için süresinde ödenmeyen prim borcu veya diğer alacaklar için işverene yönelik yasal bir takibin başlatılması ve

<sup>224</sup> Yargıtay 10 HD. E.2023/285, K.2023/495, T. 19.01.2023 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.09.2023)

<sup>225</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 318

bu takip neticesinde tahsilin gündeme gelmemesi gerekmektedir. Ancak bu durumda işveren vekillerinin prim alacağı ya da diğer alacakların tahsili yönünden sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu durumda işveren vekilleri hakkında yasal takip başlatılabilecektir.<sup>226</sup>

5510 sayılı kanunun m.88/20. fırfkasında yer alan “üst düzey yönetici ve yetkili” kavramını açık olmayıp bu kavramın tespiti yönünden Yargıtay kararları esas alınmaktadır. Yargıtay’a göre üst düzey yönetici ve yetkili kavramının tespitinde esas alınacak kıstas ilgili tüzel kişiliğin mali ve idari işlerinde görevli ve yetkili bu alanda talimat verme yetkisine sahip kişilerdir.<sup>227</sup>

Prim alacağından sorumluluğun gündeme gelebilmesi için mali ve idari işlerde yetkili olmak ya da yönetim kurulu üyesi olmak tek başına yeterli değildir. İlgili üst düzey yöneticinin prim borçları ve sosyal güvenlik kurumunun diğer alacakları yönünden borçların ödenmesi ve alacağın doğumuna konu olacak işlerin yürütümünde yönetim hakkının elinde bulunması gereklidir.<sup>228</sup> Örneğin; prim alacağının ödenmesine ilişkin herhangi bir görev ve yetkisi bulunmayan yönetim kurulu üyesinin kural olarak prim alacağından sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Üst düzey yönetici- yetkilinin tespitinde ticaret sicil gazetesine gönderilen ve ticaret sicil gazetesinde yapılan ilanlar ortaklık kurulu kararları dikkate alınacaktır.<sup>229</sup> Üst düzey yetkili veya üst düzey yöneticilerin prim borçlarından sorumluluğu göreve başladığı an ile görevin sona erdiği an arasındaki dönemde gündeme gelmektedir. Bu dönem dışında tahakkuk eden prim borçlarından sorumluluk gündeme gelmeyecektir.<sup>230</sup>

5510 sayılı kanunda açıkça üst düzey yönetici ve yetkili kavramı kullanıldığı için sadece şirket ortağı sıfatına haiz olan kişilerin sorumlulukları gündeme gelmeyecektir.<sup>231</sup> Yine kanunun lafzında özel hukuk tüzel kişiliğine haiz işverenlerin

---

<sup>226</sup> Kırman, A. (2010). Şirketin Prim Borçlarından Dolayı Üst Düzey Yöneticilerin Sorumlulukları, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 282; Yanlı, V. (1999). Limited Şirketlerin Amme Borçlarından Dolayı Ortakların Sorumluluğu, Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65 Yaş Günü Armağanı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 758; Yılmaz, H. (2012), s. 317

<sup>227</sup> Yargıtay 21.HD. E.2018/393, K.2019/4632, T.24.06.2019 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.09.2023); Yılmaz, Ç. (2021), s. 129

<sup>228</sup> Arıcı, K. (2006). Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Mütelselsen Sorumluluğu, S:1, Mess Sicil, ss.113-121, s. 117

<sup>229</sup> Arıcı, K. (2006), s. 116

<sup>230</sup> Tuncay, A. (2007). Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, ss.15-58, İş Kanunu Toplantı Dizisi No: IV, TÜSİAD, s. 232; Güneren, A. (2007). Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Mütelsel Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı, Mess Sicil, ss.151-160, s. 157

<sup>231</sup> Yargıtay 12. HD. E.1997/5893, K.1997/6400, T.02.06.1997, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.10.2023)

yöneticileri ve yetkilileri ifadesi kullanıldığı için gerçek kişi işverenin üst düzey yönetici-yetkili pozisyonundaki işveren vekilinin sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.<sup>232</sup>

5510 sayılı kanunda öngörülen müteselsil sorumluluğun bir sonucu olarak müteselsil sorumluluğun bulunduğu hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu işveren ve işveren vekiline birlikte ya da her ikisine ayrı ayrı alacağın tahsili talebinde bulunabilir. Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarının tahsili için hazırlanan yönetmeliğe göre 5510 sayılı Kanunda öngörülen prim ya da diğer alacaklar zamanında ödenmez ise borçluya gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda işveren vekili bu gecikme zammı ve gecikme cezasından da müteselsilen sorumlu olacaktır.<sup>233</sup>

Müteselsil borçlu olan işveren vekili yönünden de kurumun alacağı tabii olduğu zamanaşımı kanunda işveren için öngörülen zamanaşımıdır. TBK m.155/1 gereğince zamanaşımının müteselsil borçlu olan işveren ya da işveren vekili yönünden kesilmesi ya da durması durumunda diğer müteselsil borcu yönünden de durma ve kesilme gündeme gelecektir.<sup>234</sup>

#### **4.3. İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasının

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

hükmü işveren vekilinin işlemleri ve davranışlarından dolayı ortaya çıkan hukuki sorumluluk durumunda işverenin sorumlu olacağını hükme bağlamıştır.

Cezai sorumluluk yönünden ise suç ve cezaların şahsiliği ilkesi ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 5. fıkrasının

*“Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.”*

---

<sup>232</sup> Arıcı, K. (2006), s. 115

<sup>233</sup> Tatar, G. (2017), s. 2149

<sup>234</sup> Tatar, G. (2017), s. 2149

hükmü birlikte değerlendirildiğinde işveren vekilinin, işveren yönünden öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğa kusuru ile aykırı davranışı nedeniyle meydana gelen sonuçlardan cezai ve idari sorumluluğu olacağı açıktır.

Suç ve cezaların şahsiliği ilkesi ve tüzel kişilerin cezai yaptırım uygulanamayacağına dair TCK m. 20/2 hükmü ve tüzel kişi işverenin eylemlerini organları aracılığı ile yaptığı hususları birlikte değerlendirildiğinde; organlarını oluşturan gerçek kişilerin ve tüzel kişinin organlarının verdiği yetkiyi kullanan gerçek kişilerin cezai sorumluluğu doğacaktır. Bu gerçek kişilerin işveren vekili olması halinde de işveren vekilinin cezai sorumluluğu doğacaktır. Tüzel kişi işverenin cezai sorumluluğunun doğmayacağı açıktır.<sup>235</sup> Yine işveren gerçek kişi olsa dahi işin niteliği ve önemi gereği yönetim ve denetim yetkisini işveren vekiline devrettiği durumlar söz konusu olabilir. Bu durumda da işveren vekilinin cezai sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>236</sup>

Çalışma yaşamındaki ceza sorumluluğu ile ilgilenen alan Sosyal Ceza Hukukudur.<sup>237</sup> Sosyal Ceza Hukukunun, Klasik Ceza Hukukundan ayrılan kısmı failin önceden belli olmasıdır. Sosyal Ceza Hukukunda fail önceden belli olup, failer işveren veya işveren vekilidir.<sup>238</sup> İşveren veya işveren vekili sorumlu oldukları alanda, iş sağlığı ve güvenliği gereği kendisine yüklenen yükümlülükleri kusuru ile yerine getirmez, gözetim veya denetim yükümlülüğünü kusuru ile aksatır ise cezai sorumluluğu gündeme gelecektir. Ancak cezai sorumluluğa neden olacak sonuç her zaman işveren ya da işveren vekilinin fiili sonucu gündeme gelmeyebilir. İşçi de kusurlu fiilleri ile zarara neden olan sonuca sebebiyet verebilir.<sup>239</sup> Bu gibi durumlarda Anayasa madde 38 de yer alan suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereği işveren veya işveren vekilinin sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.<sup>240</sup> Ancak işçinin fiili nedeniyle meydana gelen zarar işveren ya da işveren vekili kusuru ile kendine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmeme nedeniyle doğmuşsa işveren ya da işveren vekilinin cezai sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu durum ilk bakışta suç ve cezaların şahsiliği

<sup>235</sup> Özen, M. ve Tozman, Ö. (2008). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 230; Yılmaz, H. (2012), s. 331

<sup>236</sup> Kangal, Z. (2003). Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu, 1.Bası, Ankara: s. 144; Yılmaz, H. (2012), s. 331

<sup>237</sup> Yarsuvat, D. (1978). *Çalışma Ceza Hukuku*, İstanbul: Sermet Matbaası, s. 10-11; Bıyıklı, H. (1983), s. 45)

<sup>238</sup> (Bıyıklı, 1983, s. 31 vd.)

<sup>239</sup> Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınları, s. 322; Yılmaz, Ç. (2021), s. 136

<sup>240</sup> İçel, K. (2016). Çağdaş Ceza Hukuku'nun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S:7, s. 631; Yılmaz, Ç. (2021), s. 136

ilkesine aykırı gibi görünse de işveren ya da işveren vekilinin sorumluluk nedeni kendi kusurlu hareketleri ile yerine getirmedikleri yükümlülükler yani kendi fiilleridir.<sup>241</sup>

İşveren vekilinin ceza sorumluluğuna yol açan bu durum suça katılma kuramı, manevi fail kuramı, sorumluluğu risk yaratma kuramı ve denetim gözetim yükümlülüğünü yerine getirmeme kuramı gibi kuramlara dayandırılmıştır.<sup>242</sup> Katıldığımız görüş ise; İşveren vekilinin sorumluluğunun temeli denetim ve gözetim yükümlülüğüdür. İşveren tarafından seçilen, alanında yetkin ve gerekli eğitimleri almış işveren vekilinin işverenin yetkili kıldığı ve yetkilerini devrettiği alanda iş sağlığı ve güvenliği için mevzuatta ön görülen tüm önlemleri alma yükümlülüğü vardır. Ancak bu yükümlülüğü tek yükümlülük olmayıp, bu alınan önlemlere ilişkin işçilerin gerekli eğitimi almasını sağlama ve bu önlemlere uyuyup uymadığını denetleme yükümlülüğü vardır. İşveren vekilince bu yükümlülüklerinden bir ya da bir kaçına uyulmaması halinde meydana gelen zarardan cezai sorumluluğu gündem gelecektir.<sup>243</sup>

İtalya gibi bazı ülkelerdeki ceza hukuku düzenlemelerinde cezaya yol açacak fiili gerçekleştiren failin, belirli meslek ya da işi yaparken bu fiili işlemesi neticesinde meslek icrası ağırlaştırıcı neden olarak öngörülmüştür. Ancak TCK'nın yaralama, adam öldürme suçundan böyle bir ağırlaştırıcı neden öngörülmemiştir.<sup>244</sup>

Cezai sorumluluğa yol açan fiilin meydana gelmesinde kusuru olan kişi birden fazla kişi olabileceği gibi bazı durumlarda kusuru ile cezai sorumluluğa yol açan, zararın oluşumuna neden olan işçilerde olabilir. İşveren veya işveren vekili iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan mevzuatta öngörülen ve bilim ve teknolojinin gerektirdiği tüm önlemleri almış, bu önlemler kapsamında işçilere düşen fiiller yönünden işçiler bilgilendirilmiş gerekli ekipmanlar sağlanmış, işçilerin bu önlemlere uyup uymadığı denetlenmiş ancak işçi tarafından iş sağlığı güvenliği önlemlerine uyulmaması nedeniyle zarara neden olan sonucun meydana gelmesi durumunda işveren vekili ve/veya işverenin cezai sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.<sup>245</sup> Ancak aksi durumda zarar neden olan fiil işçi tarafından yerine getirilmiş olsa bile işveren-işveren vekili tarafından kendisine yüklenen yükümlülüklerle aykırı davranması nedeniyle işçinin bu davranışı engellenmemiş ve zarar meydana gelmiş ise işveren- işveren vekilinin cezai

---

<sup>241</sup> Bıyıklı, H. (1983), s. 242

<sup>242</sup> Bıyıklı, H. (1983), s. 243

<sup>243</sup> Bıyıklı, H. (1983), s. 243; Süzek, S. (1985), s. 323

<sup>244</sup> Erman, S. ve Özek, Ç. (1994). *Ceza Hukuk Özel Bölüm, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, İstanbul: s. 82; Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2007). *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, Cilt:1, İstanbul: Beta, s. 105; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 97

<sup>245</sup> Erman, S. ve Özek, Ç. (1994), s. 137; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 97)



sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>246</sup>

#### **4.3.1. Cezai Sorumluluk Bakımından Soyut- Somut İşveren Ayrımı**

TCK m. 20 gereğince tüzel kişilerin kanunda öngörülen fiiller nedeniyle cezai yaptırıma tabi tutulamayacağı haklarında sadece güvenlik tedbiri uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu hüküm dikkate alındığında tüzel kişinin suçun faili olması mümkün değildir. Bu durumun ve TCK m.20'deki hukuki düzenlemenin temelini oluşturan norm Anayasa m. 38 dir. Anayasa m. 38'e göre cezaların şahsi olacağı hükme bağlanmıştır. Cezaların şahsiliği ifadesinden anlaşılması gereken husus bir suçun failinin ancak yaptığı davranışları yönlendirebilen ve yaptığı davranışa kusur izafe edilip edilemeyeceğini irdeleyebilen kişi olacaktır. Yaptığı davranışın kusurlu olup olmayacağını değerlendirebilecek varlık insandır. Bu nedenle suçun faili ancak gerçek kişi olabilmektedir.<sup>247</sup> Bu noktada soyut ve somut işveren kavramı cezai sorumluluğun tespiti hususunda önem arz etmektedir. Soyut ve somut işveren kavramı tüzel kişi işverenlerde gündeme gelen bir kavramdır. Tüzel kişiliği temsil eden soyut işveren, işçinin iş görme edimini alacaklısı olan işverendir. Ancak tüzel kişi işlemler ve davranışlarını yetkili organlar aracılığı ile yapabildiği için en üst düzey emir ve talimat verme yetkisine haiz olan tüzel kişiliğin organlarını oluşturan gerçek kişi işveren vekilleri yani somut işverendir.<sup>248</sup> Bu haliyle yukarıda açıkladığımız üzere suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince suç teşkil eden fiil ancak gerçek kişi tarafından işlenebileceği dikkate alındığında suçun failinin en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine haiz olan somut işveren olacağı açıktır. Örneğin; limited şirketlerde tüzel kişiliğin yönetim ve temsil yetkisi müdürler tarafından kullanılmaktadır. Bu haliyle limited şirketin somut işvereni, müdürlerdir. Şirket müdürünün işveren vekili sıfatına haiz olması halinde somut işveren, işveren vekilidir. Müdürler en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz kılınmış ve yetkileri kapsamında ki bir olayda kusurlu davranışları nedeniyle bir zarara yol açmışlar ise cezai yaptırımın muhatabı somut işveren olan müdürler olacaktır.

---

<sup>246</sup> Süzek, S. (2008), s. 323; Bıyıklı, H. (1983), s. 245-246; Yılmaz, Ç. (2021), s. 98

<sup>247</sup> Özen, M. (2003). Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:LII, S:1, ss.63-88, s. 69; Yılmaz, Ç. (2021), s. 143

<sup>248</sup> Engin, M. (1993), s. 116; Saymen, F. H. (1954), s. 453-454; Esener, T. (1978), s. 73; Ekonomi, M. (1987), s. 50; Laçiner, V. (1998), s. 91; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014), s. 196; Narmanlıoğlu, Ü. (2014), s. 110; Süzek, S. (2018), s. 151; Yılmaz, H. (2012), s. 213; Yılmaz, Ç. (2021), s. 144

### **4.3.2. İşveren Vekilinin İş Kazası Nedeniyle Cezai Sorumluluğuna Yol Açan Suç Tipleri**

#### **4.3.2.1. Taksirle Yaralama ve Öldürme Suçu**

İşveren vekili tarafından kendisine yüklenen dikkat ve özen yükümlülüğünü kusurlu olarak ihlal etmesi neticesinde işçinin ölümü ya da yaralanması halinde TCK m. 85<sup>249</sup> ve 89<sup>250</sup> 'da ön görülen taksirle öldürme ve yaralama suçu gündeme gelecektir.

##### **4.3.2.1.1. Suçun Maddi Unsuru**

TCK m. 22/1'e göre taksirli bir hareketin cezalandırılması için kanunda açıkça bu taksirli eylemin cezalandırılacağı hüküm altına alınmış olmalıdır. TCK'nın sistematigi incelendiğinde m.85'de yaralama suçunun taksirli hali m.89'da adam öldürme suçunun taksirli halinin cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Bu konuda önemli olan husus taksirli davranış kavramının ortaya konmasıdır. Failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak kanunda cezai yaptırıma bağlanan neticenin meydana gelmesinin öngörülememesi halinde taksir gündeme gelecektir. Taksir kavramını ortaya koyabilmek için öncelikle dikkat ve özen yükümlülüğünün ne olduğu anlaşılmalıdır. Objektif dikkat ve özen yükümlülüğünün temeli toplum olarak istikrarlı ve intizamlı olarak yaşayabilmek için kanun ve diğer hukuki düzenlemeler ile getirilen

<sup>249</sup> **Madde 85-** (1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

<sup>250</sup> **Madde 89-** (1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,

e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

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

(5) (Değişik: 6/12/2006 – 5560/5 md.) Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.

normlar ve diğere bireylerin sağlığı, yaşamı ve mal varlığı ile ilgili toplum olarak yaşama sonucu ortaya çıkan genel tecrube kurallarıdır.<sup>251</sup> Dikkat ve ozen yuıkumluluğunun ilk kaynağı olan hukuk normları yonunden oncelikle TCK kapsamında bireylerin yaşam ve vucut bütünlüğünü koruma noktasında çeşitli yuıkumlulukler ongorulmuştur. Örneğin; TCK m.85 ve 89' da yer alan taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarına ilişkin hükümler buna örnektir. İş kazaları yonunden ise dikkat ve ozen yuıkumluluğunu tespit eden temel normlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliktir. Bu kanunun ve yönetmelikte ongorülen normların ihlali sonucunda bir iş kazası meydana gelmesi durumunda söz konusu normlarda dikkate alınarak ceza hukukunun kendi sistematiği çerçevesinde cezai sorumluluk değerlendirilmesi yapılacaktır. İş kazasının meydana geldiği çalışma alanı noktasında da belli çalışma alanları kapsamında kanun koyucu özel kanunlar ve yönetmelikler ihdas ettiği durumlarda ise bu özel kanun hükümleri de ele alınacaktır. Örneğin; 3213 sayılı Maden Kanunu, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun gibi söz konusu faaliyet alanına özel düzenlemeler ve bu düzenlemenin içerisinde çeşitli dikkat ve ozen yuıkumlulukleri ongoren normlarda dikkate alınarak değerlendirme yapılacaktır.<sup>252</sup> 6331 sayılı kanunun m.4/1

*“İşveren, alışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yuıkümlü 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. ) alışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yonunden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”*

<sup>251</sup> İçel, K. (1967). *Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No.1256, İstanbul: s. 141; Kühl, K. (2002). *Strafrecht Allgemeiner Teil*, 4. Auflage, München: s. 23-24; Keçelioğlu, E. (2015). *Taksirli Suçun Dogmatiği*, 1. Bası, Ankara: s. 77,82; Koca, M.ve Üzülmöz, İ. (2020). Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler, *Adalet Dergisi*, 239-268, s. 244

<sup>252</sup> Koca M. ve Üzülmöz, İ. (2020), s. 246

hükmü ile işverene yüklenen dikkat ve özen yükümlülükleri norma bağlanmıştır. Aynı kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mesleki risklere karşı tedbirlerin alınması ve işçileri korumaya yönelik olarak işverenlere, işveren vekili sıfatına haiz olacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin işyerindeki temel sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemlerin tespittir. 6331 sayılı Kanunun m.8/2'de iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından tespit edilen tedbirleri uygulama yükümlülüğü işverene verilmiştir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından belirlenen önlemlerin ve güvenli iş ortamının işverence sağlanmaması neticesinde ölüm ya da yaralama olayının meydana gelmesi halinde işverenin sorumluluğu gündeme gelecektir.

Örneğin; Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 14.03.2023 tarih 2022/8211 E. 2023/783 K. sayılı ilamında belirtildiği üzere, arıza nedeniyle devamlı açık olan kapıdan içeriye giren soğuk hava ile birlikte su giderinin bozuk olması nedeniyle akan suyun donduğu, zeminin buz tuttuğu, işçinin bu nedenle ayağının kayarak kolu fındık püresi tankına çarpması sonucunda yaralandığı, olayda risk değerlendirme raporuna göre arızalı olan lambaların değiştirilmesi, su akıtan çatının onarılması, kaygan zeminlerde uyarıcı levha bulundurulması ve işçilere eğitim verilmesi gerekliliğini tespit edip işverene bildiren işveren vekilinin söz konusu yaralama olayında cezai sorumluluğunun bulunmadığı kabul edilmiştir.<sup>253</sup>

İşveren vekili ya da işyeri hekimince gerekli olan önlemlerin tespitinde ya da tespit edilen önlemlere ilişkin işverenin bilgilendirilmesi ve uyarılması noktasındaki eksiklikler nedeniyle ölüm ya da yaralama neticesinin meydana gelmesi halinde işverenin cezai sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Cezai sorumluluk iş sağlığı güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine ait olacaktır.

Örneğin; Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 14.06.2023 tarih 2021/10870 E. 2023/2161 K. sayılı ilamında, yer altı kömür ocağında metan gazının yanarak patlaması neticesinde meydana gelen olay da iki işçinin vefat ettiği olay da, sanık işverenin ocağın teknik kadrosunda görevli olası gereken kişileri çalıştırdığı, işyerinde bulunan çalışanların işe başlama ve iş süresince iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri vermediği, buna dair belgelerin olduğu, sağlık ve güvenlik dokümanı hazırladığı, risk

<sup>253</sup> Yargıtay 12.CD. E.2022/8211, K.2023/783, T. 14.03.2023, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.09.2023)

değerlendirilmesi ve acil durum planı da hazırlattığı kanunda madencilik için öngörülen gerekli tüm ekipmanları aldığı, buna karşın daimi nezaretçi, iş güvenliği uzmanlarının ve iş yeri hekimlerine ait defterler dikkate alındığında kazaya neden olan hususlara yol açan eksikliklerle ilgili işverene herhangi bir bildirimde bulunmadığı, yine bu eksikliklerin giderilmesi içinde işverene herhangi bir bildirimde bulunmadığı, bu haliyle meydana gelen ölüm neticesinden cezai sorumluluğunun olmadığını belirtmiştir.<sup>254</sup>

Dikkat ve özen yükümlülüğünün tespitinde esas alınan diğer kaynak ise toplumun ilgili işi yapanlardan beklediği dikkat ve özendir. Buna müşterek tecrübe denilmektedir<sup>255</sup>. Örneğin; bir avcı ateş etmeden önce etrafında zarar verebileceği bir kişi olup olmadığını kontrol etmesi toplum tarafından avcıdan beklenmektedir. Bu beklenti avcıya yüklenen müşterek tecrübenin ürünüdür. Meydana gelen bir neticeden taksirli olarak sorumlu tutulan kişinin ihlal ettiği dikkat ve özen yükümlülüğünün ve bu yükümlülüğe aykırı olan davranışının ne olduğu, yükümlülüğün temelini oluşturan kaynağın açıkça ortaya konulması zorunludur.<sup>256</sup> TCK m. 22 incelendiğinde dikkat ve özen yükümlülüğünün tespitinde objektif kriter esas alınarak hareket edilmiştir. Yani dikkat ve özen yükümlülüğü tespit edilirken failin kişisel özellikleri ve somut olaya ilişkin davranışı esas alınmaz. Esas alınan kriter aynı durumdaki makul ve tedbirli bir bireyin seçeceği davranıştır. Ancak somut olayda objektif kriter dikkate alınırken failin özel bilgisi de dikkate alınmalıdır.<sup>257</sup> Ancak yukarıda açıkladığımız gibi failden beklenen dikkat ve özen yükümlülüğü açıkça ortaya konmuş ise bu durumda objektif kriter esas alınmaksızın normda öngörülen yükümlülüğün ihlal edilip edilmediği tespit edilerek kusur istinadında bulunulmalıdır. Eğer böyle bir düzenleme yoksa objektif kriter dikkate alınarak kusur değerlendirilmesi yapılmalıdır.

İşveren vekili iş sağlığı ve güvenliği yönünden öngörülen tedbirleri almaması ve bu tedbirleri almama sırasında dikkatli ve özenli davranmamış ise taksir gündeme gelebilecektir. İşveren vekiline yüklenen dikkat ve özen yükümlülüğünün sınırını hukuk kuralları, mesleki kurallar ya da yetkili makamlarca verilen emir ve talimatlar belirleyebilir. İşverenin dikkat ve özen yükümlülüğü yazılı kurallar dışında tecrübe

---

<sup>254</sup> Yargıtay 12.CD. E.2021/10870, K.2023/2161, T.14.06.2023 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 03.09.2023)

<sup>255</sup> İçel, K. (1967), s. 142; Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2019). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*,12. Bası, Ankara: Adalet, s. 202; Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020), s. 252

<sup>256</sup> Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020), s. 254

<sup>257</sup> Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2019), s. 205; Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020), s. 255

edilen durumlar karşısında bilim ve tekniğin gerekliliğinin sonucu olarak ortaya konulan soysal kurallar ile de ortaya konulabilir.<sup>258</sup> Bu durumda işveren vekilinin cezai sorumluluğu tespit edilirken failden gerekli olan dikkat ve özeni göstermesinin öngörülebilir ve beklenebilir olması gerekmektedir.

Bu durumun tespiti yönünden failin eğitimi, mesleği ve yaşı gibi somut konularda dikkate alınmalıdır.<sup>259</sup> Ancak işveren vekilinin dikkat ve özen yükümlülüğü yazılı kurallar ile ortaya konmuş ise bu durumda işveren vekilinin cezai sorumluluğu için davranışın öngörülebilirliğin varlığı gerekli değildir.<sup>260</sup> İşveren vekilinin kusurlu olarak kabul edilerek cezalandırılabilmesi için somut olarak işveren vekilinin kişisel deneyimleri, bilgi birikimi, kapasitesi, mevcut halde objektif olarak var olan dikkat ve özen sorumluluğunun öngörülebilir olması ve bu önlemlerin uygulanabilir halde olması gerekmektedir. İşveren vekilinin taksirli olarak suç işlediğinden bahisle cezalandırılmasının ön koşulu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini kusurlu bir biçimde alamamış olmalıdır.<sup>261</sup>

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 05.04.2023 tarih 2021/6876 E 2023/1120 K.sayılı ilamında bir otelin kasap bölümünde staj yapan katılanın, kıyım makinasını kullanırken makinaya elini kaptırarak, yaralanmasına ilişkin olayda otelin en üst yöneticisi olan işveren vekili sanığın sorumluluğu yönünden otelde uzmanlaşma esaslı bir çalışma düzeninin bulunduğu, katılanın staj yaptığı birimde sorumlu uzman bir kişinin bulunduğu, bu kişi hakkında yani olaya ilişkin yapılan yargılama neticesinde mahkûmiyet kararı verildiği, katılanın iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan kişinin bu uzman kişi olduğu, en üst düzey yönetici sanığa bu nedenle kusur yüklenemeyeceğinden bahisle beraatine karar verilmesi gerektiğine karar verilmiştir.<sup>262</sup>

Taksirli suç iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı icrai davranışlarla işlenebileceği gibi ihmali davranışlarla da işlenebilir. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu noktasında ise yazılı kurallar, deneyimler, bilim ve fenin zorunlu kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ihmali davranışla taksirle

---

<sup>258</sup> Toroslu, N. (2009). *Ceza Hukuku Genel Kısım*, Ankara: s. 199; Yılmaz, H. (2012), s. 334

<sup>259</sup> Artuk, M. E., Gökçen, A. ve Yenidünya, A. (2006). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 602; Toroslu, N. (2019). *Ceza Hukuku Genel Kısım*, Ankara: s. 200-202; Yılmaz H. (2012), s. 334

<sup>260</sup> Toroslu, N. (2019), s. 202; Yılmaz, H. (2012), s. 213

<sup>261</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 335

<sup>262</sup> Yargıtay 12. CD. E.2021/6876, K.2023/1120, T. 05.04.2023, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023)

adam öldürme ve yaralama suçu gündeme gelecektir.<sup>263</sup>

Taksirli suçlarda cezai sorumluluğun meydana gelmesi için kusurlu icrai ya da ihmali davranışta bulunmak yeterli olmayıp kanunda öngörülen sonucun vuku bulması gerekmektedir. Bunun olağan sonucu olarak taksirli suçlarda teşebbüsten söz etmek ve teşebbüs nedeniyle cezalandırma mümkün değildir.<sup>264</sup>

#### **4.3.2.1.2. İlliyet Bağı**

Taksirli suçlarda failin cezalandırılabilmesi için meydana gelen netice ile failin taksirli davranışı arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Yani fail söz konusu taksirli davranışta bulunmasaydı kanunda öngörülen neticenin meydana gelmemesi olası olması halinde illiyet bağından söz edilebilir. Söz konusu neticenin kesin olarak meydana gelmemesi illiyet bağının tespiti için aranmaz.<sup>265</sup>

Taksirli suçlarda failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı sonucunda meydana gelen neticeden failin cezai olarak sorumlu olabilmesi için söz konusu neticenin fail tarafından objektif olarak öngörülebilir olmalıdır. Bu nokta da öngörülebilirlikte esas alınan kriter aynı koşullar altındaki makul ortalama bir kişidir. Öngörülmesi zorunlu olan husus kanuni tanımdaki neticedir.<sup>266</sup>

Kanunda öngörülen neticenin meydana gelmesinde failin taksirli davranışı ve üçüncü kişinin kusursuz davranışı birlikte bulunduğu üçüncü kişinin kusursuz davranışı failin taksirli davranışı ile netice arasındaki illiyet bağı keserek ortadan kaldırmaz. Failin sorumluluğu devam eder.<sup>267</sup>

Birden fazla kişinin taksirli davranışı ile kanunda öngörülen netice meydana gelebilir. Bu hallerde önemli olan üçüncü kişinin davranışının failin kusurlu hareketi ile netice arasındaki illiyet bağı kesip kesmediğidir. Üçüncü kişinin davranışının kusurlu olduğu durumlarda illiyet bağı kesilmeyecektir.<sup>268</sup> Üçüncü kişinin kusurlu davranışı ile failin taksirli davranışı birlikte kanunda öngörülen neticeye yol açmış ise

<sup>263</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 101

<sup>264</sup> Centel, N., Zafer, H., ve Çakmut, Ö. (2007), s. 107; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 101

<sup>265</sup> Erman, S. ve Özek, Ç. (1994), s. 83-84; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 101

<sup>266</sup> Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2019), s. 211; İçel, K., Sokullu Akıncı, F., Özgenç, İ., Sözüer, A., Mahmutoğlu, F. ve Ünver, Y. (2002). *Suç Teorisi*, 2. Bası, İstanbul: s. 249; Ebert, U. (2001). *Strafrecht Allgemeiner Teil*, 3. Auflage. Heidelberg: s. 166-167; Blank, T. (2001). *Strafrecht AT II*. München: s. 147; Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020), s. 259

<sup>267</sup> İçel, K. (1967), s. 173; Özen, M. (2011). *Ceza Hukukunda Taksir*, 1. Bası, Ankara: Adalet, s. 74; Artuk, M. E., Gökçen, A. ve Yenidünya, A. (2006), s. 337; Dönmezler, S. ve Sahir, E. (1974), Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku C. II, 5. Bası, İstanbul: s. 283; Erdoğan, Ç. (2015), İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 146

<sup>268</sup> Koca, M. ve Üzülmöz, İ. (2012). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Bası 5, Ankara: Seçkin, s. 203-204; Erdoğan, Ç. (2015), s. 146

cezai sorumluluğun tespitinde iştirak hükümleri gündeme gelmeyecektir. TCK m. 40 açıkça kasıtlı suçlarda meydana gelebileceğini ön görmüştür.<sup>269</sup> Failin davranışına, üçüncü kişinin davranışının eklenecek neticenin meydana geldiği durumlarda ceza sorumluluğun tespiti yönünden esas alınacak hüküm TCK m. 22/5 tir. İlgili hüküm gereğince her bir fail neticeye neden olan kusurlu hareketi nedeniyle ayrı ayrı cezalandırılacaktır.

Neticeye neden olan olayın olağan dışı gelişimi ile failin sonucu öngörebilmesi mümkün değilse artık illiyet bağından söz edilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>270</sup> Bu durum mağdurun ya da üçüncü kişinin kusurlu davranışı ile de ortaya çıkabilir. Örneğin; Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 21.03.2022 tarih 2021/10284 E. 2022/2143 K. sayılı ilamında belirtildiği üzere işveren tarafından işyerine gitmek için toplu taşıma kartı veren bu hususta işçisini bilgilendiren ve uyarı bulunan işverene rağmen işçinin işyerine ehliyeti olmadığı halde işverene ait olmayan motorsikletle giderken meydana gelen kazada işverenin sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Mağdurun kusurlu davranışları ile illiyet bağı kesilmiştir. Bu durumda işverenin cezai sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.<sup>271</sup>

Bazı durumlarda da illiyet bağı doğa olayları nedeniyle kesintiye uğrayabilmektedir. Örneğin; Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 30.05.2014 tarih 2013/16119 E 2014/13341 K. sayılı ilamında, restorasyon çalışması sırasında vitrin boşluğunu kapatan MDF'nin olaydan bir gün önce lodosun etkisiyle yere düştüğü, işveren vekilinin vekili olduğu işverenin işçisi olan diğer sanık tarafından düşen parçaların düzenli olarak yatay şekilde işyeri önünden düzenlendiği ancak daha kuvvetli bir rüzgar nedeniyle yerden havalanan MDF parçalarının katılana çarparak katılanın yaralanmasına neden olan olayda havalanmanın, istiflenmenin devamında rüzgarın etkisiyle meydana geldiği bu nedenle işveren vekili ve işçi yönünden meydana gelen neticede illiyet bağının bulunmadığından bahisle beraatlerine karar verilmiştir.<sup>272</sup>

---

<sup>269</sup> Artuk, M. E., Gökçen, A. ve Yenidünya, A. (2006), s. 337; İçel, K. (1967), s. 174-175; Erdoğan, Ç. (2015), s. 147

<sup>270</sup> Öztürk, B. ve Erdem, M. R. (2007), *Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler, Kişilere ve Mala Karşı Suçlar*, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 314; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 103

<sup>271</sup> Yargıtay 12. CD. E.2021/10284, K.2022/2143, T. 21.03.2022, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023)

<sup>272</sup> Yargıtay 12. CD. E.2013/16119, K.2014/13341, T. 30.05.2014 Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.03.2022)



#### 4.3.2.1.3. Manevi Unsur

Taksirli davranışlarda fail fiili isteyerek iradi biçimde gerçekleştirmektedir. Ancak fail neticeyi öngörmemekte ve istememektedir.<sup>273</sup> Söz konusu bu durum basit taksiri ifade etmektedir. Ancak TCK m. 22/3

*“Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.”<sup>274</sup>*

hükmü ile bilinçli taksir kurumu düzenlenmiştir. Bilinçli taksirde yine failin hareketi iradidir. Ancak onu basit taksirden ayıran özellik sonucun fail tarafından öngörülmesidir. Bununla beraber fail öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceği kanaati ile hareket etmekte ve öngördüğü neticenin gerçekleşmesini istememektedir.<sup>275</sup> Failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancının temelinde deneyimleri, olayın oluş şekli gibi nedenler bulunmaktadır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 05.07.2023 tarih 2020/4612 E 2023/2426 K.sayılı ilamı ile işçinin çalıştığı işyeri ve yaptığı iş gereği kanun ve tebliğler gereğince işin çok tehlikeli iş sınıfında yer aldığı, bu iş sınıfı yönünden çalışacak işlerin bu iş yönünden uygun olduğuna dair sağlık raporu alınmasının zorunlu olarak öngörüldüğü ancak ölen işçi yönünden mevzuat gereği söz konusu sağlık raporunun alınmadığı yine çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerle ilgili mesleki eğitim almasının mevzuat gereği zorunlu olan işçiye mesleki eğitimlerinin verilmediği, yüksekte çalışma sırasında bu konuda eğil birinin gözetiminde çalışmanın yapılmadığı yüksekte düşmeyi engelleyecek önlemlerin alınmadığı bu haliyle alt işveren vekilinin söz konusu eylemleri neticesinde meydana gelen olayda bilinçli taksir ile hareket ettiğinin kabulünün gerekeceği yönünde karar verilmiştir.<sup>276</sup>

Failin iradi hareketinin neden olacağı ve öngördüğü neticenin gerçekleşmesine kayıtsız kalması halinde TCK 21/2'nin

---

<sup>273</sup> Toroslu, N. (2009), s. 198; Artuk, M. E., Gökçen, A. ve Yenidünya, A. (2006), s. 593; Önder, A. (1992). *Ceza Hukuku Dersleri*, 1.Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 316; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 104

<sup>274</sup> 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25611, 12 Ekim 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.10.2023)

<sup>275</sup> Centel, N., Zafer, H., ve Çakmut, Ö. (2007), s. 103; Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 104

<sup>276</sup> Yargıtay 12. CD. E.2020/4612, K.2023/2426, T. 05.07.2023, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023)

*“Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.”*

hükmünde öngörülen olası kast gündeme gelecektir. Olası kast ile bilinçli taksir durumunda her ikisinde de fail sonucu öngörmektedir. Bu noktada bilinçli taksir ve olası kast kavramlarının doğru biçimde tanımlanarak aralarındaki farkın açıkça ortaya konması gerekmektedir. Bunu yaparken temele alacağımız kavram kast kavramıdır. Kast kavramı bilme ve isteme olmak üzere iki temel unsurdan oluşmaktadır.<sup>277</sup> Bilme unsurunda failin suçun kanuni tanımındaki tüm unsurlardan haberdardır ve bu konuda bilgisi tamdır. Failin gerçekleştirdiği fiil neticesinde fiilin dış dünyada meydana getirdiği değişikliklerin kanuni tanımda yer alan neticeyi doğrudan ya da yan netice olarak oluşacağını bilmesidir. Failin bildiği ve öngördüğü tüm sonuçların gerçekleşmesini istemesi halinde doğrudan kast gündeme gelecektir. Ancak bazı hallerde söz konusu fiili ile birlikte öngörülen neticenin yanında gerçekleşmesi muhtemel bazı neticeler de fail tarafından öngörülebilir.<sup>278</sup> İşte fail bu öngördüğü gerçekleştirmesi muhtemel neticelere ilişkin failin psikolojik durumu ise olası kast ile bilinçli taksir kavramları arasındaki farkını ortaya koyacaktır. Bu noktada bilme, isteme ve risk teorileri gündeme gelecektir. Bilme teorisine göre bilinçli taksir ile olası

<sup>277</sup> Karaaslan, R. (2019). Ölüm veya Yaralanma İle Sonuçlanan Yasadışı Araba Yarışlarının Olası Kast-Bilinçli Taksir Ayrımı ve Objektif İsnadiyet Teorisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 203-272, s. 213

<sup>278</sup> Akbulut, B. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 3. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 359; Artuk, M. E., Gökçen, A., Alşahin, M., ve Çakır, K. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 11. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 329; Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2016). *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 9. Bası, İstanbul: Beta, s. 364; Demirbaş, T. (2018), *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 13. Bası, Ankara: Seçkin, s. 387; Dönmezler, S. ve Erman, S. (2019), *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, Cilt II, Suçun Unsurları, Teşebbüs, Suçların Birleşmesi, İştirak*, 14. Bası, İstanbul: Der Yayınları, s. 562; Hakeri, H. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 19. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi, s. 231; İçel, K. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 7. Baskı, İstanbul: Beta, s. 429; Karakehya, H. (2010). *İradilik Unsuru Bağlamında Ceza Hukukunda Kast*, 1. Bası, Ankara: Savaş Yayınevi, s. 104-112; Koca, M. ve Üzülmez, İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 11. Bası, Ankara: Seçkin, s. 169; Mahmutoğlu, F. ve Karadeniz, S. (2017). *Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler Şerhi*, 1. Bası, İstanbul: Beta, s. 272; Özbek, V., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 13. Bası. Ankara: Seçkin, s. 252; Özenç İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 14. Bası, Ankara: Seçkin, s. 247; Öztürk, B. ve Erdem, M. R. (2018). *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku*, 18. Bası, Ankara: Seçkin, s. 526; Zafer, H. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK m. 1-75*, 6. Bası, İstanbul: Beta, s. 252; Karaaslan, R. (2019), s. 213-214

kastı birbirinden ayıran isteme unsurudur.<sup>279</sup> Şöyle ki; failin fiili ile gerçekleşmesinin muhtemel olduğunu bildiği neticenin muhtemel olmasına rağmen isteyerek davranışına devam etmesi halinde gündeme olası kast gelecektir. Bu durumda olası neticeye rağmen fiilini gerçekleştiren failin olası neticeyi istediği kabul edilebilir.<sup>280</sup> İsteme teorisine göre neticenin meydana gelmesini muhtemel gören kişi artık bu yasadışı normu ihlal ettiğini bilmekte, bu şekilde fiili gerçekleştiren fail muhtemel öngörülen ve meydana gelen netice sonucunda hukuki değeri ihlal etme kararını fiilin başında vermiştir.<sup>281</sup> Bu nedenle olası kast ve bilinçli taksir olası kasta ilişkin ayrımı isteme teorisi kabul etmemektedir.<sup>282</sup> Risk teorisine göre ise failin fiili işlemeyen önce ihtimal dâhilinde olan bir riski öngörmesine rağmen fiili işleyen kişi kural olarak olası kast ile hareket etmiştir.<sup>283</sup> Bu durumda öngörülen riske rağmen fiili gerçekleştiren kişinin olası kastla mı bilinçli taksirle mi hareket ettiğini tespit etmek için failin psikolojik ve manevi durumunun esas alınması gerektiğine dair risk teorisinin objektif teorisini kabul eden yazarlar vardır. Bu teoriye göre sübjektif durumdan bağımsız olarak objektif makul bir üçüncü şahıs tarafından söz konusu hareketin netice yönünden riskli olduğu kabul edilebiliyorsa failin olası kastla hareket ettiği kabul edilmelidir.<sup>284</sup>

Kast, olası kast ve bilinçli taksir kavramlarının tespitinde esas alınacak olan ikinci unsur ise isteme unsurudur. İki kavramı birbirinden ayıran ise bilinçli taksirde öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceği kanaati failde oluşmuştur. Ancak olası kasta öngörülen neticenin gerçekleşmesine fail tarafından kayıtsız kalınmıştır. Bilinçli taksirde failin öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceğine dair inancının bir temeli olmalıdır. Bu inancın temeli failin deneyimi, olayın özellikleri, neticenin gerçekleşmesini önlemeye yönelik çabası gibi nedenler olmalıdır. Bu nedenler ortaya

<sup>279</sup> Yargıtay 12 CD. E.2015/9599, K.2015/19317, T. 16.12.2015 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023); Karaaslan, R. (2019), s. 215

<sup>280</sup> Karaaslan, R. (2019), s. 214

<sup>281</sup> Koca, M. ve Üzülmüş, İ. (2018), s. 174-177; Özenç İ. (2018), s. 248; Jakobs, G. (1993). *Strafrecht Allgemeiner Teil, Die Grundlagen und die Zurechnungslehre, Lehrbuch*, 2. Auflage, Berlin: Walter de Gruyter, s. 21; Karaaslan, R. (2019), s. 215

<sup>282</sup> Koca, M. ve Üzülmüş, İ. (2018), s. 177; Karaaslan, R. (2019), s. 215

<sup>283</sup> Bozbayındır, A. E. (2018). *Türk ve Mukayeseli Ceza Hukukunda Olası Kast Kavramı ve Sınırları*, Ankara: Adalet Yayınevi, s. 126; Heinrich, B. (2014). *Ceza Hukuku Genel Kısım I*, Ankara: Adalet Yayınevi, s. 301; Hillenkamp, T. (2006). *32 Probleme aus dem Strafrecht Allgemeiner Teil*, 12. Auflage. Neuwied: Luchterhand Fachverlag 6, s. 4; Roxin, C. (2006). *Strafrecht Allgemeiner Teil, Band I, Grundlagen, Der Aufbau der Verbrechenslehre*, 4. Auflage, München: Verlag C. H. Beck, s. 58; Karaaslan, R. (2019), s. 215

<sup>284</sup> Puppe, I. (2018). Rasen im Straßenverkehr und Tötungsvorsatz, Drei Entscheidungen des 4. Strafsenats des Bundesgerichtshofs. in: *Juristische Rundschau (JR)*, 323-327, s. 64-84; Karaaslan, R. (2019), s. 216

konullmadığında olası kast gündeme gelecektir.<sup>285</sup>

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 30.09.2020 tarih 2020/200 E. 2020/4732 K. sayılı kararında, meydana gelen maden kazasında nefesliğin açılmaması nedeniyle işçilerin ölümü durumunda, yüklenici firmada 1,5 yıl vardiye amirliği, 6 yıl vardiya mühendisliği, yapan işveren vekili sanığının sorumluluğunun tespitinde; kaza meydana gelmeden 3 yıl önce kurtarma yolunda nefeslik açılması yönünde karar verildiği, söz konusu nefesliğin projesinin TKİ tarafından onaylandığı ancak yüklenici şirket tarafından 3 yıl boyunca nefesliğin yapılmadığı, bu durumda yüklenici firmadaki işveren vekilinin ölüme ilişkin neticeyi öngördüğü ancak neticenin gerçekleşmeyeceği kanaatiyle hareket ettiğinin kabul edilmesinin mümkün olmadığı, işyerindeki konumu, çalışma süresi, bilgi düzeyi dikkate alındığında nefesliğin açılmamasının büyük risk oluşturduğu ve telafisi mümkün olmayacak sonuçlara yol açacağını bilmediğini düşünemeyeceğinin sabit olduğu bu haliyle söz konusu işveren vekilinin öngörülen neticeye ilişkin olarak, olursa olsun mantığı ile hareket ettiğinin kabulünün gerektiği bu haliyle somut olayda bilinçli taksir ile değil olası kast ile adam öldürmeden sorumlu tutulması gerektiğini belirtmiştir.<sup>286</sup>

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 20.06.2023 tarih 2022/2037 E. 2023/2267 K. sayılı ilamında, 07.11.2006 tarihinde proje sorumlusu olarak görev yaptığı andan beri vardiye mühendisi olarak görev yapan 23.03.2011 tarihinde ise yüklenici firma tarafından proje düzenlenmesi, uygulanması ve kontrolünden sorumluluk yükümlüğü yüklenen işveren vekili maden mühendisinin daimi nezaretçi görevlendirmesi, tahsiliye ekibi ve kurtarma protokolü hazırlaması gerekliliği yönünde işverene ikazda bulunması, risk değerlendirilmesi raporu düzenletmesi, ateşleme ve dagaj risklerini dikkate alarak buna uygun çalışma ortamı sağlaması ve işçilere bu konularda aktif eğitim verilmesi gibi yükümlülüklerinin bulunduğu, bu yükümlülüklerini yerine getirmediği, yerine getirmediği yükümlülüklerinin meydana gelen iş kazasına neden olabileceğini objektif olarak öngördüğü ancak sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışları neticesinde biliçli taksir ile sorumlu olması gerektiği yönünde karar verilmiştir.<sup>287</sup>

<sup>285</sup> İçel, K. (1967), s. 194; Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2014). *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 8. Bası, İstanbul: Beta, s. 369; Erdoğan, Ç. (2015), s. 153

<sup>286</sup> Yargıtay 12. CD. E.2020/200, K.2020/4732, T. 30.09.2020 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023)

<sup>287</sup> Yargıtay 12. CD. E.2022/2037, K.2023/2267, T. 20.06.2023, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 07.10.2023)

#### 4.3.2.1.4. Netice

Bir hareket sebebiyle yeryüzünde oluşan değişime netice denir. Her suçun yeryüzünde meydana getirdiği somut bir değişiklik olmayabilir. Bazı suçlarda suç olarak görülen hareketin işlenmesi ile suç tamamlanır. Bu suç tiplerindeki netice ise kanun ile korunmak istenen menfaatin ihlal edilmesidir. İş kazalarında ise netice kanunda açıkça öngörüldüğü üzere bir kişinin ölmesi ya da bir kişinin yaralanmasıdır.

#### 4.3.2.1.5. Hukuka Aykırılık

Failin suç nedeniyle cezalandırılabilmesi için fiilin hukuka aykırı biçimde meydana gelmesi zorunlu bir unsurdur. Fail fiili meydana getirirken ortada bir hukuka uygunluğuna nedeni var ise cezalandırılması mümkün değildir.<sup>288</sup> TCK’da çeşitli hukuka uygunluk sebepleri öngörülmüş olup bunlar aşağıda iş kazaları ve meslek hastalıkları özelinde ayrı ayrı değerlendirilecektir.

##### 4.3.2.1.5.1. Kanun Hükmü

TCK m. 24/1 “*Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez.*” hükmünde açıkça; kanunda öngörülen bir hüküm gereği failin fiilini gerçekleştirmesi durumunda cezai sorumluluğunun doğmayacağı hükme bağlanmıştır. Adam öldürme ve adam yaralama suçuna sebebiyet veren iş kazaları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli olan tedbirlerin alınmaması halinde meydana gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini düzenleyen mevzuatın amacı da dikkate alındığında kanun hükmü ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uymama emredilmemektedir. Bu haliyle söz konusu hukuka uygunluk sebebinin iş kazalarında uygulanması mümkün değildir.<sup>289</sup>

##### 4.3.2.1.5.2. Amirin Emri

TCK m. 24/2-3-4

*“(2) Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz. (3) Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur. (4) Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur.”*

hükmü incelendiğinde söz konusu hukuka uygunluk sebebinin ancak devlet

<sup>288</sup> Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2014), s. 273; Erdoğan, Ç. (2015), s. 67

<sup>289</sup> Erdoğan, Ç. (2015), s. 67

memurlarında gündeme gelebileceği, özel hukukun alanına giren işçi işveren ilişkilerinde gelmeyeceği açıktır.<sup>290</sup> Ancak kamu idarelerinde çalışan işçiler yönünden ise amirin iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan tedbirlere uymamaya ilişkin emrin hukuka aykırı olduğu tartışmasız olarak açıktır. Ancak tek başına bu uymama emri tek başına TCK kapsamında suç teşkil etmemektedir. Bu hukuka aykırı emri yazılı bir biçimde amrine bildiren ve buna rağmen amrinin emrinde ısrar ettiği memurun iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranışı nedeniyle iş kazasının meydana geldiği hallerde söz konusu memurun amirin emrini yerine getirdiği için hukuka uygunluk nedenlerinden faydalanarak cezai sorumluluğu gündeme gelmeyecektir.<sup>291</sup>

#### **4.3.2.1.5.3. Meşru Müdafaa**

Meşru müdafaa hali TCK'nın 25/1 maddesinde

*“Gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu hüküm değerlendirildiği iş kazasına yol açan fiilin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamak olduğu için bir saldırıyı def etmek için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamaktan bahsetmek mümkün değildir. Bir tehlikeden bahsetmenin mümkün olmadığı, dolayısı ile iş kazalarında meşru müdafaaaya ilişkin hukuka uygunluk sebebinden bahsedilemeyeceği açıktır.

#### **4.3.2.1.5.4. Zorunluluk Hali**

Zorunluluk hali TCK'nın 25/2 maddesinde

*“Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.”*

<sup>290</sup> Toroslu, N. (2008). *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 11. Bası, Ankara: s. 139; Zafer, H. (2011). *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK 1-75*, 2. Bası, İstanbul: Beta, s. 266-267; Erdoğan, Ç. (2015), s. 68

<sup>291</sup> Erdoğan, Ç. (2015), s. 67-68

şeklinde tanımlanmıştır. İşveren vekilinin muhakkak bir tehlikeden kurtulmak için iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli ve zorunlu tedbirleri uymamasının yönünde davranış sergilemesinin mümkün olmadığı dikkate alındığında bu hukuka uygunluk sebebinin de iş kazası halinde uygulama alanı bulmayacağı sabittir.

#### **4.3.2.1.5.5. Bir Hakkın Kullanılması**

Bir hakkın kullanılması hali TCK m.26/1’de

*“Hakkını kullanan kimseye ceza verilmez.”*

şeklinde tanımlanmıştır. İşveren vekilinin bir hakkını kullanmak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymaması neticesinde işçinin ölmesinin ya da yaralanmasının mümkün olmayacağı bu nedenle söz konusu hukuka uygunluk halinin iş kazası ve meslek hastalıklarında uygulanmayacağı açıktır.

#### **4.3.2.1.5.6. İlgilinin Rızası**

TCK 26/2 maddesinde ilgilinin rızası

*“Kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin olmak üzere, açıkladığı rızası çerçevesinde işlenen fiilden dolayı kimseye ceza verilmez.”*

şeklinde tanımlanmıştır. İş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama nedeniyle meydana geleceği, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatımızdaki düzenlemelerin nispi emredici olduğu yani işçi aleyhine değişikliğin mümkün olmadığı bu nedenle işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamaya rıza göstermesi halinde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen nispi emredici kurallar karşısında hukuka uygunluk halinden bahsetmenin mümkün olmayacağı açıktır.

#### **4.4. İşveren Vekilinin İş Ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu Bakımından Cezai Sorumluluğu**

Anayasa madde 49’da çalışma ve sözleşme hürriyeti düzenlenmiş olup işçinin bu temel hak ve özgürlükleri Anayasal güvence altına alınmıştır. Çalışma özgürlüğü incelendiğinde kişinin istediği sahada çalışabilmesi ve bu sahada işletme sahibi olabilmesini ifade eder. Bununla beraber kamusal veya özel teşebbüslerde de çalışabilmeyi ifade eder. Bu bağlamda ilgili madde ile koruma altına alınan hukuki değer bireyin her nevi zorlamadan ari olarak çalışabilmesidir. Ancak çalışma

özgürlüğünden bahsedebilmek için yapılan işin hukuk düzeninin cevaz vermediği bir iş olmaması gerekmektedir. TCK m. 117’de ise bunun bir tezahürü olarak iş ve çalışma hürriyetinin ihlali ve sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçu dört fıkra altında düzenlenmiştir. Her bir fıkra ayrı bir suç tipini oluşturmaktadır.<sup>292</sup>

TCK m. 117/1’de iş ve çalışma hürriyetinin cebir, tehdit veya hukuka aykırı bir davranışla ihlal edilmesi suç sayılmıştır. Burada yer alan hukuka aykırı davranış cebir ve tehdit ayrı düzenlendiği için hileli davranışlardır. Söz konusu suç icrai hareketlerle ve kasten işlenebilmektedir. Kanun hükmü incelendiğinde özgü suç olmayıp herkes suçun faili olabilir.<sup>293</sup> Suçun faili işçi, işveren, grev ya da lokavt ve sendikal faaliyete cebir ya da tehdit ile katılan herkes suçun faili olabilir. Fail bir kişi olabileceği gibi suçun iştirak halinde de işlenmesi mümkündür. Suçun bir sendikanın talimatı ile işlenmesi durumunda tüzel kişi sendika fail olamayacağı için cezai sorumluluğun tespiti hususunda çeşitli görüşler vardır. Erman ise bu durumda sendika yöneticilerinin azmettiren sıfatıyla sorumlu olacağı görüşündedir.<sup>294</sup> Özbek, Kanbur, Doğan ve Bacaksız ise bu halde tüzel kişiye güvenlik tedbiri uygulanamamasının kanunda bir boşluk oluşturduğu görüşünü savunmaktadırlar.<sup>295</sup> İşveren vekili de bu nedenle suçun faili olabilir<sup>296</sup> Suçun mağduruna ilişkin herhangi bir kanuni sınırlama olmadığı için herkes mağdur olabilir. Kişi kanunun cevaz vermediği bir işte çalışıyor ya da işin zorunlu kıldığı kıstaslara sahip değil ise bu durumda suç meydana gelmez.<sup>297</sup>

TCK m.117/1’deki suçun oluşabilmesi için çalışan kişiye fail tarafından cebir ve tehdit uygulanması ya da hukuka aykırı davranışta bulunması gerekmektedir. Cebir çalışan kişiye doğrudan ya da dolaylı olarak fail tarafından uygulanabilir. Önemli olan cebir neticesinde kişinin kendi iradesi ile hareket etmesini engellenmesidir.<sup>298</sup>

Çalışan kişi yönünden tehdidin varlığını kabul edebilmek için failin nihai hedefini gerçekleştirmeye elverişli ifadeler içermeli<sup>299</sup> ve mağdurun üzerinde etki eden ve onu

<sup>292</sup> Hafizoğulları, Z.ve Özen, M. (2011). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar*, 1.Bası, Ankara: US-A, s. 204

<sup>293</sup> Hafizoğulları, Z.ve Özen, M. (2011), s. 205-106

<sup>294</sup> Erman, S. (1952). Çalışma Hürriyetinin Tahdidi veya Men’i Suçu, İ.H.F.M., c. XVIII, s. 4,5; Köksal, B. (2014). Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, ss.1021-1050, s. 1028

<sup>295</sup> Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013). *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, 6. Bası, Ankara: s. 418; Köksal, B. (2014), s. 1028

<sup>296</sup> Yılmaz, H. (2012), s. 338

<sup>297</sup> Gerçekler, H. (2011). *Yorumlu, Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*, C. I., 1.Bası, Ankara: s. 1555; Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010). *Türk Ceza Kanunu*, C. III, Ankara: s. 3800; Köksal, B. (2014), s. 1029

<sup>298</sup> Köksal, B. (2014), s. 1029

<sup>299</sup> Erem, F. (1992). *Türk Ceza Kanunu Şerhi*, C. II., Ankara: s. 1286; Köksal, B. (2014), s. 1031



korkutan bir nitelikte olması gerekmektedir.<sup>300</sup>

Grev ve lokavt ilan etmeye ilişkin beyanın tehdit oluşturup oluşturmayacağı noktasında ise grev ve lokavtın ülkemizce suç kabul edilmediği dikkate alındığında tehdit olarak kabul edilmeyeceği açıktır.<sup>301</sup>

Fail tarafından çalışan kişiye hukuka aykırı davranışta bulunulması durumunda da suç oluşabilmektedir. Cebir ve tehdit dışında kalan hukuka aykırı her davranış bu tanıma girebilmektedir. Hukuka aykırı davranışın suç oluşturması da zorunlu değildir.<sup>302</sup> Örneğin; haksız fiil, kabahat ya da idari yaptırıma neden olan hareketler bu kapsama girmektedir. Hileli hareketlerde hareketin muhatabının iradesini etkilediği ve iradesinin zayıflattığı, yeri geldiğinde iradeyi ortadan kaldırdığı dikkate alındığında hukuka aykırı davranış teşkil ettiği açıktır.<sup>303</sup>

Suç kanunda öngörülen seçimlik hareketlerden cebir, tehdit ve hukuka aykırı davranışlardan birinin herhangi bir şekilde ihmali ve icrai davranışlarla yerine getirilmesiyle oluşmaktadır. Bu haliyle suç serbest ve seçimlik hareketli bir suçtur.<sup>304</sup>

Suçun oluşabilmesi için kanunda öngörülen netice iş ve çalışma özgürlüğünün ihlalidir. Bu özgürlüğün ihlal edilebilmesi için özgürlüğün sınırlanması güçleştirilmesi ya da tamamıyla ortadan kaldırılması ile gündeme gelebilir.<sup>305</sup>

İlgili suç tipinde netice öngörüldüğü için zarar suçudur.<sup>306</sup> Bu haliyle suç teşebbüse elverişlidir.<sup>307</sup> TCK m. 171/1 incelendiğinde suçun taksirli biçime ilişkin herhangi bir hüküm öngörülmediği suçun yalnızca kasten işlenebileceği açıktır. Fail kanunda öngörülen seçimlik hareketlerden birini yerine getirirken, bu hareketini ve bu hareketi sonucunda iş ve çalışma hürriyetini ihlal edileceğini bilerek ve isteyerek hareket etmelidir.

TCK m. 117/2'de çaresizliğinden yararlanarak birini ücret vermeksizin yahut

<sup>300</sup> Özbek, V., Kanbur, M., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 420; Köksal, B. (2014), s. 1031

<sup>301</sup> Köksal, B. (2014), s. 1032

<sup>302</sup> Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3802-3803; Soyer, S. (2006), İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler, Hukuki Perspektifler Dergisi, s. 102; Köksal, B. (2014), s. 1032

<sup>303</sup> Soyer, S. (2006), s. 103; Köksal, B. (2014), s. 1032

<sup>304</sup> Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3804; Gerçeker, H. (2011), s. 1556; Soyer, S. (2006), s. 103; Köksal, B. (2014), s. 1033

<sup>305</sup> Özbek, V., Kanbur, M., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 422; Erman, S. (1952), s. 24; Köksal, B. (2014), s. 1034

<sup>306</sup> Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3804; Soyer, S. (2006), s. 103; Köksal, B. (2014) s. 1034

<sup>307</sup> Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3804; Özbek, V., Kanbur, M., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 425; Erman, S. (1952), s. 24-25; Gerçeker, H. (2011), s. 1557; Köksal, B. (2014), s. 1034

insan onuruna bağdaşmayacak şekilde çalıştırmak fiili suç olarak müeyyideye bağlanmıştır. Suçun konusu insan onuruna uygun koşullarda çalışmaktır. İlgili madde ile bireylerin iş ve çalışma hürriyetinden faydalanırken insan onuruna yaraşacak biçimde çalışmasını koruma altına almıştır.<sup>308</sup> Yine aynı madde ile Anayasada m.18'de öngörülen angarya yasağına ve Anayasa m.55'de öngörülen çalışan kişinin emeğinin karşılığı olarak uygun ve adaletli bir ücret alma hakları da koruma altına alınmıştır. Söz konusu suç kasten işlenebilen bir suçtur. Yine özgü suç olamayıp herkes suçun faili olabilir. Ancak suçun faili olabilmesi için kişinin çalıştıran ya da tabi kılan kimse olması zorunludur. Çalıştıran veya tabi kılan işveren olabileceği gibi alt işveren ve işveren vekili de olabilir. İşveren vekili birini çalıştırma yetkisine ve işçi alıp çıkarma yetkisine sahipse kanunda öngörülen fiili işlemesi halinde suçun faili olabilir. Ancak söz konusu hükümde ücretsiz olarak çalıştırılmadan bahsettiği dikkate alındığında iş sözleşmesinin temel unsuru olan ücretin olmadığı bir hukuki ilişkide iş sözleşmesi işveren vekilinden bahsetmek mümkün olmayacaktır.<sup>309</sup> TCK m.117/2 öngörülen hüküm irdelendiğinde ücretsiz çalıştırmak, sağladığı hizmet ile açık bir biçimde orantısız düşük bir ücretle çalıştırmak, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma şeklindeki seçimlik hareketlerden bir ya da birkaçının yerine getirilebilmesi ile işlenen seçimlik hareketli bir suçtur. Suçun oluşabilmesi için ücretsiz çalışma, sağladığı hizmet ile orantısız düşük ücretle çalıştırma, insan onuruna bağdaşmayan çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma şeklindeki neticelerden bir ya da bir kaçının meydana gelmesi ile suç oluşmaktadır. Bu haliyle suç bir zarar suçudur.<sup>310</sup> Suçun oluşabilmesi için meydana gelen ve kanunda öngörülen neticelerin belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Bu haliyle suç mütemadi suçtur.<sup>311</sup>

Suç bir zarar suçu olduğu için teşebbüs mümkündür. Örneğin; çalışanın ücretsiz çalışması konusunda çalıştıran ile çalışan arasında bir mutabakat sağlanmış ancak çalışma başlamamış ise teşebbüs gündeme gelecektir.<sup>312</sup>

TCK m.117/3'de öngörülen suç ikinci fıkrada öngörülen suçun işlenmesini

---

<sup>308</sup> Öztürk, M. (2006). *İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu*, 1.Bası, İstanbul: Legal, s. 186; Köksal, B. (2014), s. 1037

<sup>309</sup> Başbuğ, A. (2004), s. 22; Yılmaz, H. (2012), s. 78

<sup>310</sup> Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3804; Özbek, V., Kanbur, M., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 429; Soyer, S. (2006), s. 104; Köksal, B. (2014), s. 1039

<sup>311</sup> Köksal, B. (2014), s. 1039

<sup>312</sup> Özbek, V., Kanbur, M., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 430; Köksal, B. (2014), s. 1041

sağlamak amacıyla tedarik eden, sevk eden ve nakledenin cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Bu nedenle bu fıkarda korunan hukuki değerle TCK m 177/2’de korunan hukuki değer aynıdır. Kanunda açıkça TCK m. 117/2 deki öngörülen durumlara düşürmek maksadıyla suçun işlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu haliyle suç özel kastla işlenen bir suçtur.<sup>313</sup> Suç tedarik etmek, sevk etmek, nakletmek fiillerinden herhangi birinin işlenmesiyle vukuu bulabilen seçimlik hareketli bir suçtur.

TCK m. 117/4 ün

*“Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”*

hükmü ile cebir ya da tehdit ile işçi veya işvereni ücreti azaltmaya ya da çoğaltmaya, anlaşma kabul ettirmeye zorlayan ya da işin durmasına sona ermesine ya da durmasına neden olan kişinin cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Kanunun açık metninde zorlamanın cebir ve tehdit ile olacağı hükme bağlanmıştır. Cebir ve tehdit dışındaki zorlamaya yol açan başkaca bir hukuka aykırı hareketin fail tarafından yapılması durumunda kanuni tanımdaki suçun oluşmayacağı açıktır.<sup>314</sup> Ancak suç, cebir ya da tehdit oluşturan her türlü hareketle işlenebileceği için seçimlik ve serbest hareketli suç türüne vücut vermektedir.<sup>315</sup>

TCK m. 117/4’ün maddesi incelendiğinde netice bakımından iki ayrı suç söz konusudur. Cebir ve tehdit ile ücret azaltıp çoğaltmaya daha önce kabul edilenden farklı koşullarda sözleşme yapmaya zorlamayı içeren ilk cümledeki suç netice bakımından cebir ve tehdit kullanarak zorlama yeterli olduğundan suç netice bakımından tehlike suçudur.<sup>316</sup> Ancak ikinci cümlede yer alan suç yönünden ise işin durması, işin sona ermesi veya durmanın devamına neden olma sonucu öngörüldüğü

---

<sup>313</sup> Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 432; Köksal, B. (2014), s. 1043

<sup>314</sup> Malkoç, İ. (2013). *Türk Ceza Kanunu*, C. II., 4.Bası, Ankara: s. 2048; Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 434; Yaşar, O., Gökcan, H. ve Artuç, M. (2010), s. 3809; Köksal, B. (2014), s. 1044

<sup>315</sup> Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 433; Köksal, B. (2014), s. 1045

<sup>316</sup> Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 434; Köksal, B. (2014), s. 1045

için ikinci cümledeki suç bir zarar suçudur.<sup>317</sup>

TCK m. 117/3 ve m. 117/2’de çalıştıran ifadesinin faile ilişkin olarak öngörüldüğü dikkate alındığında; işveren vekilinin fail olabilmesi için işe alma, işten çıkarma yetkisinin olması gerekmektedir. İnsan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılma yönünden ise işveren vekilinin işe alma ve işten çıkarma yetkisinin olması zorunlu değildir.<sup>318</sup> TCK m. 117 /4’de ise açıkça suçun mağduru olarak işveren ve işçi öngörüldüğü dikkate alındığında söz konusu suç bakımından işveren vekilinin suçun faili olması söz konusu değildir.<sup>319</sup>

Örneğin; Yargıtay 4. Ceza Dairesinin 09/05/2023 tarih 2021/3843 E., 2023/142 K. sayılı ilamında otoyol ücret toplama istasyonu kontrollük hizmetine ilişkin işi üstlenen alt işverenin kendisine bağlı olarak çalışan işçilerin almış oldukları ücretin bir kısmını işverene geri vermesi, geri vermemesi durumunda iş akdine son verileceğini beyan etmesi ve ücretin bir kısmını iade etmeyen işçilerin iş akdine son verdiği olayda işverenin iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu işlediğinden bahisle hakkında mahkûmiyet kararı verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

---

<sup>317</sup> Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013), s. 435; Köksal, B. (2014), s. 1045

<sup>318</sup> Arslan Soysal, Ç. (2010), s. 120; Yılmaz, Ç. (2021), s. 190

<sup>319</sup> Özbek, V. Ö. (2008). *TCK Şerhi Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı*, Ankara: Seçkin, s. 800; Şen, E. (2006). *Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu, C:1 (Madde 1-Madde 40)*, 1.Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 483; Bayraktar, K. (2014). Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, C:XX, S:1, ss. 1021-1050, s. 1044; Yılmaz, Ç. (2021), s. 191

## BÖLÜM 5: SONUÇ

Gelişen ve globalleşen dünyada bir işyerinin verimli olarak işletilebilmesi için farklı alanlarda uzmanlık gerekliliği ve işletmelerin farklı yerlerde örgütlenmesi gerekliliğinin bir sonucu olarak işverenin tek başına tüm işletmeyi yönetebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle emir ve talimat verme şeklindeki yönetim hakkını alanında uzman kişilere devretmektedir. Bu kişiler işveren vekilleridir. İşveren vekili ile işçi arasındaki hukuki ilişki vekâlet sözleşmesi, şirket sözleşmesi vb. olabileceği gibi sıklıkla iş sözleşmesidir. Bu noktada işveren vekili olan işçinin hukuki durumu ve özellikleri çalışmamızda ele alınmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünün birinci kısmında işveren vekili kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle işveren kavramı incelenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun m.2/1'in

*“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”*

hükmü de dikkate alındığında işverenden bahsedebilmek için emir ve talimat verme yetkisine haiz olma ve işçinin iş görme edimi alacaklısı olma unsurlarının yer aldığı görülmüştür. Bu noktada bu iki unsur her zaman aynı kişide birleşmemekte olup bazı durumlarda iş görme ediminin alacaklısı yani soyut işveren ile en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan somut işveren farklı kişiler olabilmektedir. Bu noktada emir ve talimat verme yetkisinin işveren vekiline devredildiği dikkate alındığında işveren vekili somut işveren sıfatına haiz olacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümünün ikinci kısmında ise işveren vekilinin tanımı üzerinde durulmuştur. 4857 sayılı İş Kanununun m.2/4'de

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”*

hükmü dikkate alındığında işveren vekilinden bahsedebilmek için işveren adına hareket etme yetkisine sahip olma ve yönetim görevinde bulunmaya ilişkin iki unsurun

bir arada bulunması gerekmektedir. Çalışmamızın ikinci bölümünün ikinci kısmında ise işveren vekilliğinin unsurları işveren adına hareket etmek ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almak olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir. Bu iki unsurdan işveren adına hareket etmeye ilişkin unsur değerlendirildiğinde işveren vekilinin işveren adına hareket edebilmesi için işverence kendisine temsil yetkisinin verilmesi gerekmektedir.

Bu noktada çalışmamızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer alan temsile ilişkin genel düzenlemelerden bahsedilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun m.2/4 c.2’de

*“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

hükmü dikkate alındığında işveren vekili ile üçüncü kişi arasında yapılan hukuki işlem neticesinde doğrudan işverenin sorumlu olacağı, bu haliyle işveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisinin doğrudan temsil ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu sistematigi incelendiğinde işveren vekili ve işveren arasında dolaylı temsili yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflar arasında dolaylı temsile ilişkin de hukuki ilişki kurulabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İşveren vekilliği için diğer zorunlu unsur olan işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma unsuru yönünden ise doktrindeki tartışmalara değinilmiştir. Devredilen yönetim hakkının en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin zorunlu olmadığı, kanunun tanımı dikkate alındığında belirli bir konuda emir ve talimat verme yetkisinin devrinin yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünün dördüncü kısmında ise farklı hukuki düzenlemelerde işveren vekili kavramı incelenmiş ve farkları ortaya konulmuştur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m.2/e

*“İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününi yönetenleri”*

hükmü ile işveren vekilinin tanımının yapılmıştır. Söz konusu işveren vekili kavramının 4857 sayılı İş Kanunundaki tanıma göre daha dar tanımdır. Bunun nedeninin 6356 sayılı kanununda yer alan işveren vekilinin işveren sayılacağına dair hükümde dikkate alındığında iş akdi ile çalışan işveren vekilinin sendikal haklarının kısıtlanmasının engellemek olduğu anlaşılmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanununa

göre m.2/Ç’de

*“Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye “işveren vekili” denir.”*

hükmü ile işveren vekilinin tanımının yapıldığı ancak ilgili tanım incelendiğinde kaptanın adına ve hesabına hareket eden kimsenin işveren vekili sayılıp sayılmayacağı tartışmaya açıktır. Bu noktada 854 sayılı kanunun m2/C’de yer alan

*“Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye “kaptan” denir.”*

hükmü dikkate alındığında kaptan bulunmayan durumlarda kanununda kaptana vekâlet edecek kişinin öngörüldüğü, yine ilgili kanunda tek bir kaptanın bulunmasının zorunlu olmadığı dikkate alındığında kaptan adına hareket eden kişinin işveren vekili sayılacağı sonucuna ulaşılmıştır.

5953 sayılı Basın İş Kanununda ise herhangi bir işveren vekili tanımı yapılmamıştır. Ancak bu kanun kapsamında işveren vekili sıfatına haiz kişilerle ilgili uyuşmazlık gündeme geldiğinde işveren vekili ve işveren arasındaki hukuki ilişki esas alınarak uyuşmazlığın çözüleceği sonucuna ulaşılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun m. 12/2’de

*“İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir.”*

hükmü ile 4857 sayılı İş Kanununda yer alan işveren vekili tanımına göre daha dar bir tanım yapılmıştır. Bunun nedeninin ise 5510 sayılı kanunda ilgili kanununda belirtilen yükümlülüklerden dolayı işveren ve işveren vekilinin müteselsil sorumlu olacağına dair hükümdür. Doktrinde diğer tartışmalı bir konu ise ilgili kanunun kapsamındaki işveren vekilinin sigortalı sayılıp sayılmayacağıdır. Tarafımızca işveren ve işveren vekili arasında hizmet sözleşmesi varsa işveren vekilinin sigortalı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

6331 sayılı kanunda ise doğrudan bir işveren vekili tanımına yer verilmemiştir. Ancak ilgili kanunun tanımlar kısmında işveren adına hareket eden işin ve işyerinin

yönetiminde görev alan işveren vekilinin bu kanun kapsamında işveren sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu haliyle 4857 sayılı kanun ile benzer bir tanım yapılmıştır. Yönetimde görev alma yönünden işletme değil işyeri kavramı iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri işyerinde alınacağı için işyeri kavramı esas alınmıştır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise işveren vekilinin hakları ele alınmıştır. Birinci kısımda işçilik hakları ve işveren vekili irdelenmiştir. İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin iş akdi olması halinde iş akdinin sona erdiği hallerde işveren vekili herhangi bir farklılığa tabi olmaksızın işçiler için geçerli yasal koşulların oluşması halinde ihbar ve kıdem tazminatı gibi tazminatlara, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hak kazanacaktır. Bu haliyle işçilik alacakları yönünden işveren vekilinin ayrıksı bir durumunun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İkinci kısımda iş güvencesi ve işveren vekili irdelenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun m.18’de yer alan iş güvencesi müessesinde işveren vekiline ilişkin düzenleme yer aldığından öncelikle iş güvencesi kavramı ve unsurları incelenerek tek tek açıklanmak suretiyle irdelenmiştir. İş güvencesi yönünden işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki iş akdi olsa bile iş yerinin bütününü sevk ve idare eden işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekil ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinin dışında bırakılmıştır. Bu noktada öncelikle işyeri kavramı açıklanmıştır. İş güvencesinin amacının daha çok işçiyi iş güvencesi kapsamına almak olduğu bu haliyle ilgili hükmün dar yorumlanması gerektiği anlaşılmıştır. Bir işveren vekilinin bir işyerinin bütününü sevk ve idare etmesi tek başına yeterli olmayıp, bunun yanında işçi alma ve çıkarma yetkisinin de bulunması gerekmektedir. Bu üç yetki bir arada bulunduğu durumda ancak işveren vekili iş güvencesi kapsamının dışında kalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Kanunun koyucunun bu istisnayı ön görmesindeki amacın işveren vekilinin çifte görünümlü durumu nedeniyle işçiye karşı işverene ait yetkileri kullanıyor oluşu ve işveren ile birlikte işyeri ve işletmenin yönetimi ile ilgili önemli kararlar almasının doğal sonucu olarak aralarındaki özel güven ilişkisinin varlığı ve sarsılmaması gerekliliği nedeniyle bu istisnanın öngörüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü kısımda ise sendikal haklar ve işveren vekili irdelenmiştir. Bu noktada 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer alan işveren vekilinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden ve işletmenin yönetiminde yer alan kişi olarak tanımlandığı, aynı kanunda işveren vekilinin işveren sayılacağına dair hüküm dikkate alındığında; 6356 sayılı kanun kapsamında işveren vekili sıfatına haiz olanların ilgili



kanunda işçilerin sahip olduğu işçi sendikasına üye olmak gibi işçilerin sahip olduğu sendikal haklara sahip olamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızın dördüncü bölümünde ise işveren vekilinin iş ve işlemlerinin neticesinde ortaya çıkacak sorumluluğu çeşitli başlıklar altında incelenmiştir. İlgili bölümün ilk kısmında işveren vekilinin hukuki sorumluluğu ele alınmıştır. Burada da ikili bir ayrıma gidilerek öncelikle işveren vekilinin işçiye karşı sorumluluğu ele alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun m.2/4 c.2’de

*“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

şeklindeki emredici hüküm dikkate alındığında işveren vekilinin yaptığı işlemlerden dolayı işçiye karşı doğrudan işveren sorumlu olacaktır. Bu durum işveren vekili ile işveren arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin doğal bir sonucu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber işveren vekili ile işçi arasında doğrudan bir sözleşme ilişkisinin olmadığı içinde işverenin sorumlu olmasının bu durumun doğal bir sonucu olduğu anlaşılmıştır. İş sözleşmesi ile işverene, işçiyi koruma yükümlülüğü ve işçiyi gözetme borcu yüklenmiş olup bu edim yükümlülüğünün doğal bir sonucu olarak işveren vekilinin davranışları ve işlemleri nedeniyle doğan zarardan işverenin sorumlu olması gerekmektedir. Ancak işveren vekilinin yapmış olduğu fiilin üçüncü kişilere karşı bağımsız olarak bir haksız fiil teşkil ettiğinde bu durumda işveren vekilinin sorumluluğunun tespitinde TBK’da yer alan genel hükümlere göre sorumluluğunda gündeme gelebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu amaçla TBK m.66’da yer alan adam çalıştıranın sorumluluğu ve TBK m.116’da yer alan yardımcı kişinin fiilinden sorumluluğa ilişkin düzenlemeler tek tek açıklanmıştır. Daha sonra bu iki kurum karşılaştırmalı olarak irdelenmiştir. İş Kanunu m.2/4, TBK m 66 ve TBK m.116 birlikte değerlendirildiğinde İş Kanunu m.2/4 kapsamında işveren vekilinin kendisine devredilen temsil yetkisi kapsamında yapmış olduğu fiiller karşısında işçinin meydana gelen zararı karşısında İş Kanunu m.2/4’ün emredici hükmü dikkate alındığında işverenin sorumlu olacağı açıktır. Bu durum karşısında İş Kanununda yer alan emredici hüküm ile TBK m.116’da yer alan ifa yardımcısı kullanan kişinin sözleşme ile ifa yardımcısının eylemlerinden sorumlu olmayacağına dair hükmün işveren, işveren vekili ve işçi arasındaki ilişkiye uygulanamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak işveren vekilinin yapmış olduğu fiil kendisine verilen temsil yetkisinden

bağımsız ise TBK m. 49 gereğince sadece işveren vekilinin sorumluluğu gündeme geleceği, işverenin sorumluluğu olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İşveren vekilinin yapmış olduğu davranış ve işlemler nedeniyle işverene karşı sorumluluğu noktasında 4857 sayılı İş Kanununda açıkça bir hüküm bulunmamaktadır. Bu noktada sorumluluğun tespiti açısından işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin ne olduğu tespiti gerekmektedir. Aralarındaki ilişki iş akdi ise işveren vekilinin iş akdine aykırı davranışı nedeniyle 4857 sayılı kanunun m. 25/2-1 hükmü gereğince haklı sebeple fesih hakkı gündeme gelecektir. Yine doğan zararın tazmini ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bu noktada işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi dikkate alınarak TBK'da yer alan genel hükümler uygulanmalıdır. TBK m. 112 ve m.400 birlikte değerlendirildiğinde işveren vekilinin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için öncelikle görevlendirildiği alanda uzman ve yetkin olması, bu alanda kendisine gerekli yetkilerin verilmiş olması, kusurlu olarak sözleşmeye aykırı davranması ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle doğan zarar arasında illiyet bağının bulunması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak işveren vekilinin davranışının temsil yetkisi ile yetkilendirildiği alandan tamamen bağımsız bir alana ilişkin olması durumunda TBK m.49 gereğince hakız fiil hükümleri kapsamında sorumluluğu gündeme geleceği sonucuna ulaşılmıştır. Açıkladığımız üzere işveren vekilinin işverene karşı TBK m.112 ve m. 400 gereğince sorumluluğunun doğduğu durumlarda işverenin karşılamış olduğu zararı işveren vekilinden rücu da gündeme geleceği sonucuna ulaşılmıştır.

İşveren vekilinin üçlü iş ilişkilerindeki sorumluluğu üçüncü kısımda ele alınmıştır. Bir işyerinde asıl işveren ve alt işverenin birlikte bulunduğu hallerde işveren vekilinin kusuru ile işçinin zararına yol açtığı bir durumda işveren vekilinin asıl işverenin veya alt işverenin vekili olup olmadığına bakılmaksızın İş Kanunu m.2/6 gereğince asıl işveren ve alt işverenin müteselsil olarak sorumlu olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızın dördüncü bölümünün ikinci kısmında ise işveren vekilinin idari sorumluluğu, idari para cezalarından sorumluluğu ve sosyal güvenlik alanındaki sorumluluğu olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir. İşveren vekilinin idari para cezalarından sorumluluğunun doğabilmesi için işveren vekilinin idari para cezasından sorumluluğunun kanunda açıkça öngörülmesi gerekmektedir. Bu durum tek başına sorumluluk için yeterli olmayıp, sorumluluğa yol açan fiilin işverenin görevlendirildiği yani yetki devrinin yapıldığı alanda olması ve işveren vekilinin ilgili

alandaki eğitimini almış eğil bir kişi olarak seçilmiş olması koşullarının da idari para cezasından sorumluluk için zorunlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşveren vekilinin sosyal güvenlik alanındaki sorumluluğu yönünden inceleme yapılmıştır. 5510 sayılı kanunun m.88/20 fıkrasının

*“Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”*

hükmü ile en üst düzeyde yönetici ve yetkili olan işveren vekili ile işverenin prim alacaklarından ve diğer alacaklardan müteselsil sorumluluğu öngörülmüştür. Çalışmamızda kanunda yer alan üst düzey yönetici ve yetkili ifadesinin açık olmadığı anlaşılmıştır. İlgili ifade yargı kararları ile açıklanmıştır. Bu noktada işveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için mali ve idari işlerde yetkili olmak ve prim borçları ile sosyal güvenlik kurumunun diğer alacakları yönünden borçların ödenmesi ve alacağın doğumu konusunda yetkili olunması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızın dördüncü bölümünün üçüncü kısmında işveren vekilinin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğu, dördüncü kısmında ise işveren vekilinin işveren vekilinin iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu bakımından cezai sorumluluğu ele alınmıştır. Anayasanın m.38’de suç ve cezaların şahsiliği ilkesi benimsenmiş bunun doğal bir sonucu olarak TCK m.20’de tüzel kişilerin cezai yaptırıma tabi tutulamayacağı haklarında sadece güvenlik tedbiri uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Bu noktada iş görme ediminin alacaklısı olan tüzel kişi soyut işverenin cezai sorumluluğu mümkün olmayıp en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine haiz gerçek kişi olan somut işveren sıfatına haiz işveren vekilinin cezai sorumluluğunun gündeme geleceği sonucuna ulaşılmıştır. İşveren vekilinin iş kazası neticesinde cezai sorumluluğuna yol açacak suç tiplerinin adam öldürme ve adam yaralama suçları olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçu yönünden cezai sorumluluk için zorunlu olan suçun maddi unsuru, illiyet bağı, manevi unsur, netice ve hukuka aykırılık tek tek incelenmiştir. Manevi unsur yönünden işverenin sorumluluğunun basit taksir, bilinçli taksir ve olası kast

olabileceği sonucuna ulaşılmış ve her üç manevi unsur da somut örnekler ve yargı kararları ile açıklanmıştır. TCK'da öngörülen hukuka uygunluk sebepleri tek tek incelenmiştir. Kanunda öngörülen kanun hükmü, meşru müdafaa zorunluluk hali, bir hakkın kullanılması ve ilgilinin rızasına ilişkin hukuka uygunluk hallerinin işverenin cezai sorumluluğuna konu iş kazası ve meslek hastalıklarında gündeme gelmeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızın son kısmında ise TCK m.117'de dört fıkra halinde düzenlenen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu yönünden her bir fıkra için işveren vekilinin sorumluluğu tek tek değerlendirilmiştir. TCK m. 117/1'de öngörülen suçun özgü suç olmadığı bu nedenle failin işveren vekili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. TCK m. 117/2'de öngörülen çaresizliğinden yararlanarak birini ücret vermeksizin çalıştırma suçu yönünden ise ücretin yer almadığı bir hukuki ilişkinin iş akdi olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, bu haliyle işveren vekilinin cezai sorumluluğundan bahsetmenin mümkün olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. TCK m 117/2 ve m.117/3'de öngörülen diğer suçlar yönünden ise işveren vekilinin işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olması durumunda cezai sorumluluğunun gündeme geleceği sonucuna ulaşılmıştır. TCK m 117/4 yönünden ise kanunun lafzında açıkça işveren vekili ifadesinin yer aldığı bu haliyle cezai sorumluluğun gündeme geleceği sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 22079, 12 Ekim 1994 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 18.10.2022)

4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 18.08.2022)

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25611, 12 Ekim 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.10.2023)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 26200, 31 Mayıs 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.09.2022)

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 8140, 13 Haziran 1952 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.05.2022)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.09.2022)

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27846, 14 Şubat 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 20.09.2022)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28339, 20 Haziran 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.08.2022)

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28460, 7 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.09.2022)

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30221, 12 Ekim 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 17.09.2023)

854 sayılı Deniz İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 12586, 29 Nisan 1967 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 20.08.2022)

Akbulut, B. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 3. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi.

Akdeniz, A. L. (2018). *İş İlişkilerinde İmkansızlık*, 1. Bası, İstanbul: On İki Levha.

Akın, L. (2009). İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara:

ss. 65-114.

Akman, S. (1976). Tehlikeli ve Zarara Yatkın İşlerde İşçinin Sorumluluğu, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.

Akyiğit, E. (2007). İdari Para Cezaları Bakımından İş Kanunu m.108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir. (UYM Kararları Üzerine Bir Değerlendirme), Sicil İş Hukuku Dergisi.

Akyiğit, E. (2007). *Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesi(İşe İade)*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 1. Cilt, 3.Bası, Ankara: Seçkin.

Akyiğit, E. (2008). İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi.

Akyiğit, E. (2021). *Toplu İş Hukuku*, 3.Bası, Ankara: Seçkin.

Akyol, Ş. (2007). Temsil Yetkisinin Kötüye Kullanılması, Yargı Dünyası.

Alp, N. S. ve Korkmaz, F. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, Ankara: Seçkin.

Altan, Ö. Z. (2004). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Bası, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Araslı, U. (2008). İdari Para Cezası Uyuşmazlıklarında Yargı Yerine İlişkin Yaşanan Kaos ve Sorunun Çözümü, Sicil Hukuku Dergisi.

Arıcı, K. (2006). Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu. S:1, MESS SİCİL, ss.113-121.

Arıcı, K. (2022). *Türk İş Huku -I- Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 1. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi.

Arslan Soysal, Ç. (2010). Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Artuk, M. E., Gökçen, A. veYenidünya, A. (2006). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Artuk, M. E., Gökçen, A., Alşahin, M. ve Çakır, K. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 11. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi.

Aslan Köylü, R. (2017). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, SSK ve Bağ-Kur Kanunu ile Karşılaştırmalı*, 3. Bası, Ankara: Bilge Yayınevi.

Aydemir, M. (1992). *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren*

- Kavramları*, 1.Bası, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Aydemir, M. (2002). *İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.
- Aydınlı, İ. (2004). *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1.Bası, Ankara: Seçkin.
- Aydınlı, İ. (2005). İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi.
- Aydınlı, İ. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuk ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*, 1.Bası, Ankara: Seçkin.
- Ayhan, R., Çağlar, H. ve Özdamar, M. (2020). *Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar*, 2. Bası, Ankara: Yetkin.
- Barış, D. (2022). *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.
- Başbuğ, A. (2004). İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, C:VII, S:3, Ankara: Kamu-İş.
- Başterzi, S. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, ss.623-651.
- Baycık, G. (2011). İş hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baycık, G. (2015). *Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu*, 4.Bası, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Bayraktar, K. (2014). Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C:XX, S:1, ss.1021-1050.
- Bilgili, A. (2005). *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları*, Genişletilmiş 2. Bası. Adana: Karahan Kitabevi.
- Bıyıklı, H. (1983). *Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması*, 1. Bası, Ankara: Ankara Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Blank, T. (2001). Strafrecht AT II., kn 149, München.
- Bozbayındır, A. E. (2018). *Türk ve Mukayeseli Ceza Hukukunda Olası Kast Kavramı ve Sınırları*, 1. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2007). *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, Cilt:1., 1.Bası, İstanbul: Beta.

- Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2014). *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 8. Bası İstanbul: Beta.
- Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö. (2016). *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 9. Bası. İstanbul: Beta.
- Centel, T. (1994). *İş Hukuku: Cilt I Bireysel İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul: Beta.
- Çağlayan, R. (2010). İdari Yaptırımlarda Görevli Mahkeme Sorunu, Prof.Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Ankara.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul: Beta.
- Çenberci, M. (1977). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, 1.Bası, Ankara: Olgaç Matbası.
- Çenberci, M. (1986). *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası, Ankara: Olgaç Matbası.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Saatlerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, ss:57-79.
- Çil, Ş. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği.
- Demir, F. (2003). *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş, 3. Bası, İzmir.
- Demir, F. (2006). Sorularla Bireysel İş Hukuku, C:I., Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demirbaş, T. (2018). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 13. Bası, Ankara: Seçkin.
- Doğan Yenisey, K. (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1. Bası, İstanbul:Legal.
- Dönmezler, S.ve Erman, S. (2019). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, Cilt II, Suçun Unsurları Teşebbüs Suçların Birleşmesi İştirak*, 14. Bası, İstanbul: Der Yayınları.
- Dönmezler, S.ve Sahir, E. (1974). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C. II*, 5. Bası, İstanbul.
- Dursun, A., S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*, 1. Bası, Ankara:Seçkin.
- Ebert, U. (2001). *StrafrechtAllgemeiner Teil*, 3. Auflage, Heidelberg.
- Ekmekçi, Ö. (1997). İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, ss. 7-19.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Bası, İstanbul: Oniki Levha.
- Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1.Bası, İstanbul: On İki Levha.
- Ekonomi, M. (1984). İş Hukuku, *Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul: İstanbul Teknik



Üniversitesi.

Ekonomi, M. (1987). *İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı.

Ekonomi, M. (2005). Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi. TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, ss.16-69.

Ekonomi, M. (2012). İş Güvencesinden Yayarlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, (Bekleme Süresi), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal.

Elbir, N. (2020). Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.139-154.

Engin, M. (1993). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren*, 1.Bası, İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası.

Erdoğan, Ç. (2015). İşveren Ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erem, F. (1992). *Türk Ceza Kanunu Şerhi*, C. II, 1.Bası, Ankara.

Eren, F. (2001). *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 7.Bası, Ankara: Beta.

Erman, S. (1952). Çalışma Hürriyetinin Tahdidi veya Men’i Suçu. İ.H.F.M., C. XVIII.

Erman, S. ve Özek, Ç. (1994). *Ceza Hukuk Özel Bölüm, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, 1.Bası, İstanbul:Dünya Yayıncılık.

Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 1.Bası, Ankara: Seçkin.

Esener, T. (1975). İş Hukuku, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Yayın No:374.

Esener, T. (1978). *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası.

Esener, T. (2017). *II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*. 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*, 1. Bası, İstanbul: Beta.

Gerçeker, H. (2011). *Yorumlu, Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*, C. I., 1.Bası, Ankara: Cantekin Matbaacılık.

Göktaş, S. (2009). İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 61-74.

Günay, C. (2009). *İş Kanunu Şerhi*, C.I, 3. Bası, Ankara.

Güneren, A. (2007). Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı, MESS SİCİL, ss.

151-160.

Güven, E. ve Aydın, U. (1998). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ss. 465-486.

Güzel, A. (2016). *İş Hukukunda, Yetki ve Değerlendirme, Prof. Dr. İlhan Ulsan'a Armağan*, 3. Cilt, 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Güzel, A., Okur, A. ve Caniklioğlu, N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 15. Bası, İstanbul: Beta.

Hafizoğulları, Z. ve Özen, M. (2011). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Kişilere Karşı Suçlar*, 1. Bası, Ankara: US-A.

Hakeri, H. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 19. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi.

Heinrich, B. (2014). *Ceza Hukuku Genel Kısım I*, 1. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi.

Hillenkamp, T. (2006). *32 Probleme aus dem Strafrecht Allgemeiner Teil*, 12. Auflage, Neuwied: Luchterhand Fachverlag.

İçel, K. (1967). *Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No. 1256 İstanbul: Cezaevi Matbaası.

İçel, K. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 7. Bası, İstanbul: Beta.

İçel, K. (2016). Çağdaş Ceza Hukuku'nun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S:7.

İçel, K., Sokullu Akıncı, F., Özgenç, İ., Sözüer, A., Mahmutoğlu, F. ve Ünver, Y. (2002). *Suç Teorisi*, 2. Bası, İstanbul.

Jakobs, G. (1993). *Strafrecht Allgemeiner Teil, Die Grundlagen und die Zurechnungslehre*, Lehrbuch, 2. Auflage. Berlin: Walter de Gruyter.

Kangal, Z. (2003). *Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Kar, B. (2008). İşletme, İşyeri ve İşin Gerekerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2, ss. 101-129.

Kar, B. (2021). *İş Güvencesi ve Uygulaması*, 3. Bası, Ankara: Yetkin.

Karaaslan, R. (2019). Ölüm Veya Yaralanma İle Sonuçlanan Yasadışı Araba Yarışlarının Olası Kast-Bilinçli Taksir Ayrımı Ve Objektif İsnadiyet Teorisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, ss. 203-272.

Karakehya, H. (2010). *İradilik Unsuru Bağlamında Ceza Hukukunda Kast*, 1. Bası, Ankara: Savaş Yayınevi.

Keçelioğlu, E. (2015). *Taksirli Suçun Dogmatığı*, 1. Bası, Ankara: Turhan.

Kender, R. ve Çetingil, E. (2009). *Deniz Ticareti Hukuku*, 15. Bası, İstanbul: 12 Levha.

Kılıçoğlu, A. (2011). *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, 14. Bası, Ankara: Turhan

Kitabevi.

Kılıçoğlu, M. (2016). *Tazminat Hukuku*, 6. Bası, İstanbul: Bilge Yayınevi.

Kırman, A. (2010). Şirketin Prim Borçlarından Dolayı Üst Düzey Yöneticilerin Sorumlulukları, Sicil İş Hukuku Dergisi.

Koca, M. ve İlhan, Ü. (2012). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 5. Bası, Ankara: Seçkin.

Koca, M. ve Üzülmez, İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 11. Bası, Ankara: Seçkin.

Koca, M ve Üzülmez, İ. (2019). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 12. Bası, Ankara: Adalet.

Koca, M. ve Üzülmez, İ. (2020). Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler. Adalet Dergisi, ss. 239-268.

Kocayusufpaşaoğlu, N. (2008). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme)*, 4. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Köksal, B. (2014). Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, ss. 1021-1050.

Kühl, K. (2002). *Strafrecht Allgemeiner Teil*, 4. Auflage, München.

Laçiner, V. (1998). Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mahmutoğlu, F. ve Karadeniz, S. (2017). *Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler Şerhi*, 1. Bası, İstanbul: Beta.

Malkoç, İ. (2013). *Türk Ceza Kanunu*, c. II, 4. Bası, Ankara.

Manav, E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, 1. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H. (1987, Ocak). İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım(I), C:XIII, S.1-2, Yargıtay Dergisi, ss:114-122.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku: Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Yetkin.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2018). *İş Hukuk Ders Kitabı*, 2. Bası, Ankara: Seçkin.

Murteza, A. (1993). *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren*

- Kavramları*, 1. Bası, İstanbul: Mess Yayınları
- Narmanlıoğlu, Ü. (1994). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, 2. Bası, İzmir: Barış.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, 3. Bası, İzmir.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul: Beta.
- Oğuzman, M. ve Öz, M. (2015). *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 13. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Okur, Z. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss. 69-110.
- Önder, A. (1992). *Ceza Hukuku Dersleri*, 1.Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özbek, V. Ö. (2008). *TCK Şerhi: Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı*, Ankara: Seçkin.
- Özbek, V., Doğan, K., Bacaksız, P ve Tepe, İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 13. Bası, Ankara: Seçkin.
- Özbek, V., Kanbur , M., Doğan , K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2013). *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, 6. Bası, Ankara.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1.Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özen, M. (2003). Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:LII, S:1, ss.63-88.
- Özen, M. (2011). *Ceza Hukukunda Taksir*, 1. Bası, Ankara: Adalet.
- Özen, M. ve Tozman, Ö. (2008). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Özgenç, İ. (2018). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 14. Bası, Ankara: Seçkin.
- Özkaraca, E. (2017). İş Güvencesinin Kapsamı, *Prof. Dr. Turhan Esenler II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 1.Bası, Ankara: Seçkin, ss.33-66.
- Öztürk, M. (2006). *İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu*, 1. Bası, İstanbul: Legal.
- Öztürk, B. ve Erdem, M. R. (2007). *Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler, Kişilere ve Mala Karşı Suçlar*, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Öztürk, B. ve Erdem, M. R. (2018). *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku*, 18. Bası, Ankara: Seçkin.
- Puppe, I. (2018). Rasen im Straßenverkehr und Tötungsvorsatz, Drei Entscheidungen des 4. Strafsenats des Bundesgerichtshofs. in: *Juristische Rundschau (JR)*, ss.323-327.
- Reisoğlu, S. (2014). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 25. Bası, İstanbul: Beta.

- Roxin, C. (2006). *Strafrecht Allgemeiner Teil, Band I, Grundlagen*, Der Aufbau der Verbrechenslehre, 4. Auflage. München: Verlag C. H. Beck.
- Sarıbay Öztürk, G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1.Bası, İstanbul: Beta.
- Sarıbay Öztürk, G. (2007). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları*, 1.Bası, İstanbul: Legal.
- Savaş, F. (2011). İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*, 1. Bası, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Saymen, F. H. ve Elbir, H. K. (1958). *Türk Borçlar Hukuku: Umumi Hükümler I.*, 1.Bası, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Sevimli, A. (2001). İş Hukukunda Kaptan, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Yayınları.
- Soyer, S. (2006). İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler, Hukuki Perspektifler Dergisi.
- Soyer, M. P. (2010). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara: ss.10-85.
- Soyer, M. P. (1979). İşçinin İş Görme Borcu, İzmir: Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Sümer, H. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 5. Bası, Ankara: Seçkin.
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*, 1.Bası, Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (1998). *İş Hukukunun Genel Esasları*, 1. Bası, Ankara: Savaş Yayınevi
- Süzek, S. (1998). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara: TÜHİS.
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. Bası. İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil Hukuku Dergisi.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku, Genel Esaslar, Bireysel İş Hukuku*, 16.Bası, İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, 21. Bası, İstanbul: Beta.
- Şen, E. (2006). *Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu C:1 (Madde 1-Madde 40)*, 1.Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Şenocak, Z. (1995). *Borçlunun İfa Yardımcılarından Dolayı Sorumluluğu*, 1. Bası, Ankara: Dayınarlı Hukuk Yayınları.
- Tandoğan, H. (1981). *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, 1.

Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Taşkent, S. (1981). *İşverenin Yönetim Hakkı*, 1.Bası, İstanbul: Met-Er Matbaası.

Taşkent, S. (2020). *Açıklamalı- İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanununu*, 13. Bası, İstanbul: Beta.

Tatar, G. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss. 2119-2156.

Tekinay, S., Akman, S., Burcuoğlu, H.,ve Altop, A. (1993). *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7.Baskı, İstanbul: Filiz Yayınevi.

Toroslu, N. (2008). *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 11. Bası, Ankara: Savaş Yayınevi.

Toroslu, N. (2009). *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 12.Bası, Ankara: Savaş Yayınevi.

Toroslu, N. (2019). *Ceza Hukuku, Genel Kısım*, 25.Bası, Ankara: Savaş Yayınevi.

Tuncay, C. (1997). Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.

Tuncay Kaplan, E. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, *Kamu-İş*, C:VII, S:2, ss. 137-151.

Tuncay, A. (1975). *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, 1.Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Tuncay, A. (1977). İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı. Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, ss. 49-72.

Tuncay, A. (2007). Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları . İş Kanunu Toplantı Dizisi No: IV, TÜSİAD, ss.15-58.

Tuncay, A. ve Ekmekçi, Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta.

Tunçomağ, K. (1984). *İş Hukuku*, 4. Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Turhan, E. (1978). *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası.

Uçum, M. (2003). *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, 1.Bası, İstanbul: Legal.

Uygur, T. (1980). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, 1. Bası, Ankara: Olgaç Matbaası.

Vıscher, F. (1982). Le contrat de travail (Tr. M.Sudan), *Traité de droit privé suisse*. Fribourg.

Yanlı, V. (2001). Limited Şirketlerin Amme Borçlarından Dolayı Ortakların Sorumluluğu, Prof.Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65 Yaş Günü Armağanı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, ss.743-770.

Yargıtay Kararları, Kazancı [Çevrimiçi], Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com>

Yargıtay Kararları, Yargıtay Bilgi Bankası, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://karararama.yargitay.gov.tr>

Yarsuvat, D. (1978). *Çalışma Ceza Hukuku*, 1. Bası, İstanbul: Sermet Matbaası.

Yaşar , O., Gökcan , H. ve Artuç , M. (2010). *Türk Ceza Kanunu*, C. III, 1.Bası, Ankara.

Yıldız, E. (2023). İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.415-450.

Yılmaz, A. (2021). *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Yılmaz, Ç. (2021). Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İş Veren Vekilinin Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, H. (2012). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, 1. Bası, Ankara: Seçkin.

Zafer, H. (2011). *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK 1-75*, 2. Bası, İstanbul:Beta.

Zafer, H. (2016). *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK m. 1-75*, 6. Bası, İstanbul: Beta.