

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU UYARINCA
İŞYERİNDE DURDURULAN İŞLERDE İZİNSİZ ÇALIŞTIRMA
SUÇU**

Mehmet Burak ASLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Mehmet SAYDAM

ARALIK - 2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU
UYARINCA İŞYERİNDE DURDURULAN İŞLERDE İZİNSİZ
ÇALIŞTIRMA SUÇU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Burak ASLAN

Enstitü Anabilim Dalı: Kamu Hukuku

“Bu tez 10/12/2024 tarihinde hibrit olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Mehmet SAYDAM	Başarılı
Doç. Dr. Soner DEMİRTAŞ	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☐

Hayır ☒

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Mehmet Burak ASLAN

10/12/2024

ÖN SÖZ

"6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca İşyerinde Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu" isimli tezimi uzun ve yoğun bir çalışma sürecinin ardından tamamladım. Çalışmamın hukuka katkı sağlamasını temenni ederim.

Gerek lisans gerek yüksek lisans eğitim süreci boyunca hukuk nosyonu kazanma yolunda bana paha biçilemez bir katkı sağlayan ve tez süreci boyunca yön gösteren kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet SAYDAM'a teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, amacına doğru kararlı ilerleyişi ve azmiyle bana örnek olan kıymetli ailem; babam Hasan ASLAN, annem Elife ASLAN ve ablam Emine Müge ASLAN'a

Teşekkürü bir borç bilirim...

Mehmet Burak ASLAN

10/12/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER VE TEMEL KAVRAMLAR.....	4
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tarihçesi.....	4
1.1.1. İş Sağlığı Kavramı.....	4
1.1.2. İş Güvenliği Kavramı	4
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Gelişmeler ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Tarihçesi.....	5
1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Temel İlkeler.....	7
1.1.4.1. İşçinin Korunması İlkesi	7
1.1.4.2. İşçi Lehine Yorum İlkesi	7
1.1.5. İşçi	8
1.1.6. İşveren	9
1.1.6.1. Genel Olarak	9
1.1.6.2. İşverenin Sorumluluğu.....	10
1.1.7. İşveren Vekili	10
1.1.7.1. Genel Olarak	10
1.1.7.2. İşveren Vekilinin Sorumluluğu.....	12
1.1.8. Alt İşveren	15
1.1.8.1. Genel Olarak	15
1.1.8.2. Alt İşverenin Sorumluluğu.....	17
1.1.9. İşyeri ve İşletme	18
1.1.9.1. İşyeri	18
1.1.9.2. İşletme.....	20
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....	20
1.2.1. Genel Olarak.....	20
1.2.2. İşverenin Yükümlülükleri.....	21
1.2.2.1. Genel Olarak	21

1.2.2.2. Önlem Alma Yükümlülüğü.....	22
1.2.2.3. Denetleme Yükümlülüğü	23
1.2.2.4. Çalışanları Eğitme Yükümlülüğü	23
1.2.2.5. İş Güvenliği Hizmetlerini Sağlama Yükümlülüğü	25
1.2.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	29
1.2.2.7. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	30
1.2.3. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri.....	32
1.2.3.1. Çalışanların Yükümlülükleri.....	32
1.2.3.2. Yükümlülüklerle Aykırılıkların Çalışan Bakımından Sonuçları.....	34
1.2.3.3. Çalışanların Hakları	37
1.2.4. Denetim Mekanizması ve Teftiş İstatistikleri.....	40
1.2.4.1. Denetim.....	40
1.2.4.2. Teftiş İstatistikleri	41
2. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE AYKIRI HAREKET ETMENİN	
BİR SONUCU OLARAK "İŞİN DURDURULMASI"	43
2.1. İşin Durdurulması.....	43
2.1.1. Genel Olarak.....	43
2.1.2. İşin Durdurulmasını Gerektirecek Durumlar	47
2.1.2.1. İşyerindeki Çalışma Yöntem ve Şekillerinde veya İş Ekipmanlarında Çalışanlar İçin Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti.....	48
2.1.2.2. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan Maden, Metal ve Yapı İşleri ile Tehlikeli Kimyasallarla Çalışılan İşlerin Yapıldığı veya Büyük Endüstriyel Kazaların Olabileceği İşyerlerinde, Risk Değerlendirmesi Yapılmamış Olması	49
2.1.2.3. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve İhale ile Alınan İşlerde; Teknolojik Gelişme, İş Gücü Kapasitesinin Artırılması, Üretim Metotlarında Yenilik Gibi Bir Kısım Unsurlar Sağlanmadan Üretim ve/veya İmalat Planlarına, İş Programlarına Aykırı Hareket Edilerek Üretim Zorlaması Nedeniyle Hayati Tehlike Oluşturacak Şekilde Çalışma Biçimleri	49
2.2. İşin Durdurulması Kararı.....	50
2.3. Kararın Uygulanması.....	52

2.4. Acil Hallerde Kararın Alınması ve Uygulanması.....	53
2.5. Karara İtiraz.....	56
2.6. İşin Durdurulmasının Geçici Olarak Kaldırılması.....	58
2.7. Durdurma Kararının Kaldırılması	59
2.8. Durdurmanın Sonuçları	60
2.9. İş Durdurma Kararına Riayet Etmemenin Yaptırımı	63
3. BÖLÜM: DURDURULAN İŞLERDE İZİNSİZ ÇALIŞTIRMA SUÇU.....	67
3.1. Suç Tipi Hakkında Genel Bilgiler	67
3.2. Korunan Hukuki Değer	70
3.3. Suçun Unsurları	72
3.3.1. Tipikliğin Maddi Unsurları	72
3.3.1.1. Fail	72
3.3.1.2. Mağdur	76
3.3.1.3. Suçun Konusu	77
3.3.1.4. Fiil	78
3.3.1.5. Netice	87
3.3.2. Tipikliğin Manevi Unsurları.....	90
3.3.2.1. Kast ve Taksir	90
3.3.2.2. Amaç ve Saik	93
3.3.3. Hukuka Aykırılık Unsuru	94
3.4. Nitelikli Hal	98
3.5. Suçun Özel Görünüş Biçimleri Bakımından Değerlendirilmesi	99
3.5.1. Teşebbüs.....	99
3.5.1.1. Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçunda Gönüllü Vazgeçme	103
3.5.2. İştirak.....	105
3.5.2.1. Genel Olarak	105
3.5.2.2. Bir Özgü Suç Olarak Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçuna İştirak	107
3.5.3. İçtima.....	109
3.5.3.1. Genel Olarak	109

3.5.3.2. Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu ve Mühür Bozma Suçu	
Arasındaki İlişki	113
3.6. Etkin Pişmanlık	119
3.7. Zamanaşımı	120
3.7.1. Dava Zamanaşımı	120
3.7.2. Ceza Zamanaşımı	121
3.8. Yaptırım ve Kovuşturma Usulü.....	122
3.8.1. Genel Olarak.....	122
3.8.2. Şikayet	123
3.8.3. Görevli ve Yetkili Mahkeme	124
SONUÇ	126
KAYNAKÇA.....	132
ÖZGEÇMİŞ	141

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AS.DEN.Y.	: Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişı ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
AYİDMBAMKGYHK	: Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇİSGEY	: Çalışanların İş Sağliğı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
D.	: Daire
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
E.	: Esas Numarası
HB	: Hukuk Bölümü
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İDDK	: İdari Dava Daireleri Kurulu
İİDDY	: İşyerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
İİDDYDYDY	: İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
İGUY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İşK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu
İSGKHY	: İş Sağliğı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGRDY	: İş Sağliğı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi

	Yönetmeliği
K.	: Karar
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
KK	: Kabahatler Kanunu
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Devamı

ÖZET	
Başlık: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca İşyerinde Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu	
Yazar: Mehmet Burak ASLAN	
Danışman: Doç. Dr. Mehmet SAYDAM	
Kabul Tarihi: 10/12/2024	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 141 (ana kısım)
6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda belirli ihlaller için çeşitli idari yaptırımlar öngörülmüştür. Bu idari yaptırımlardan birisi de işin durdurulmasıdır. İşin durdurulmasına yönelik detaylar, 30.03.2013 tarih, 28603 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te mevcuttur. Yönetmelikte, işin hangi durumlarda durdurulmasına karar verileceği açıklanmakla beraber bu konuya ilişkin uygulamaya yönelik düzenlemeler mevcuttur. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, ülkemizin daha yüksek iş kazası oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Soma faciasının ardından, iş sağlığı ve güvenliğinin etkin şekilde sağlanmasına yönelik kamuoyunda güvensizliğin arttığı giderek daha belirgin hale gelmiştir. Aynı yönde, Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından sunulan Soma Özel Raporu'nda da İş Güvenliği Paketi'nin ortaya çıkmasında Soma faciası için getirilen eleştirilerin etkili olduğu ifade edilmiştir. Diğer taraftan, çalışmamızın konusunu oluşturan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçuna ilişkin Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyon Raporu'nda, çalışanların can güvenliğini tehlikeye atan işveren veya işveren vekillerinin caydırıcı şekilde cezalandırılmasının hedeflendiği ifade edilmiştir. İşin durdurulması kararına uymayarak izinsiz çalıştırma yaptırma şeklindeki fiilin yaptırımı 04.04.2015 tarihli 6645 sayılı Kanundan önce idari para cezasıydı. Fakat mevcut düzenlemede idari para cezası yerine hapis cezası öngörülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin 8. fıkrasına göre, işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yaptıran işveren veya işveren vekillerine, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilecektir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yaptırma fiilinin yaptırımı 04.04.2015 tarihinden önce idari para cezası olduğu için fiil bir kabahat teşkil etmekte iken yaptırım olarak hapis cezasının öngörülmesiyle bu fiil artık bir suç teşkil etmektedir. Suça ilişkin genel bir çerçeve çizilmiş olsa da suç özelinde belirsizlik içeren birçok husus vardır. Çalışmamızda bu belirsizlikler açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.	
Anahtar Kelimeler: İşin Durdurulması, İş Sağlığı ve Güvenliği, Türk Ceza Hukuku, Özgü Suç	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Crime of Employing Without Permission in Works Suspended in the Workplace in accordance with the Occupational Health and Safety Law Code No. 6331	
Author of Thesis: Mehmet Burak ASLAN	
Supervisor: Assoc. Prof. Mehmet SAYDAM	
Accepted Date: 10/12/2024	Number of Pages: viii (pre text) + 141 (main body)
In accordance with the stipulations set forth in Law No. 6331 on occupational health and safety, a range of administrative sanctions are in place for violations of the aforementioned legislation. One such administrative sanction is the suspension of work activities. Further details regarding the suspension of work can be found in the regulation on the suspension of work in workplaces, dated 30/03/2013 and numbered 28603, published by the Ministry of Labour and Social Security. The Regulation on the Suspension of Work in Workplaces The Regulation elucidates the circumstances under which a work stoppage will be ordered and provides practical regulations on this issue. In comparison to other countries, Turkey has a higher incidence of occupational accidents. In the wake of the Soma tragedy, it has become increasingly evident that there is a growing public perception of distrust in the effective provision of occupational health and safety. Similarly, the Soma Special Report submitted by the Ombudsman's Office indicated that the criticisms of the Soma disaster were instrumental in the development of the Occupational Safety Package. Conversely, the Grand National Assembly of Turkey Commission Report on the offence of unauthorised employment in suspended work, which is the subject of our study, states that the objective is to punish employers or employer representatives who endanger the safety of employees in a deterrent manner. Prior to the enactment of Law No. 6645 on 4 April 2015, the sanction for engaging in unauthorised employment in contravention of a work stoppage decision was an administrative fine. However, the current regulatory framework prescribes imprisonment as an alternative to the previously applicable administrative fine. In accordance with paragraph 8 of Article 25 of the Occupational Health and Safety Law, any employer or representative of an employer found to be engaging in unauthorised work in the workplace may be sentenced to a term of imprisonment ranging from three to five years. Prior to 4 April 2015, the sanction for the act of unauthorised employment in a stopped workplace was an administrative fine. However, the act now constitutes a crime with the provision of imprisonment as the sanction. Although a general framework has been established regarding the offence, there are numerous issues that remain unclear. This study aims to address these uncertainties.	
Keywords: Closing the Workplace Down, Occupational Health and Safety, Turkish Criminal Law, Specific Crime	

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

İş Sağlığı ve Güvenliği, günümüz modern dünyasının vazgeçilmez bir kavramıdır. Kavramın önemini idrak edebilmek için meslek hastalığı veya iş kazası sonucunda ortaya çıkması muhtemel zararlara göz atmak gerekir. Genel olarak işçi açısından zararlar, yaralanma, uzuv kaybı veya ölüm olarak örneklenebilirken; işveren açısından zararlar, işgücü ve iş günü kaybı sonucu uğranılan ciddi maddi zararlar, idari para ve hapis cezaları olarak sıralanabilir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, ülkemizde 2022 yılında 1478'i erkek, 39'u kadın olmak üzere, toplam 1517 kişi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir¹. Bu sayı 2021 yılında ise, 1350'si erkek, 32'si kadın olmak üzere 1382 olarak kaydedilmiştir². Bununla birlikte 1932 yılında üyesi olduğumuz ILO istatistiklerine göre Türkiye, ölümcül olmayan mesleki yaralanmalar bakımından 11. sırada, ölümlü iş kazası sayısı bakımından ise 15. sırada yer almaktadır³. İstatistikler, her geçen yıl iş kazasının ve buna bağlı olarak kayıpların arttığını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince uygulanmaması nedeniyle çok sayıda işçi yaralanmış veya hayatını kaybetmiştir. Bu kayıpları önlemek, kamu düzenini ve genel huzuru sağlamak, idarenin kanunlar çerçevesinde hareket ederek yerine getireceği asli bir görevidir. Ülkemizde son dönemde yapılan değişiklikler incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında dünya standartlarına uygun bir mevzuat oluşturma çabasının mevcut olduğunu görmekteyiz. Artan kayıplar nedeniyle ağır bedeller ödeyen bir ülke olduğumuzdan dolayı, söz konusu standartları sağlamak bir zaruret teşkil etmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir mevzuat düzenlenmesini ve mevzuata uygun davranılıp davranılmadığı hususunda ise denetimler yapılmasını tavsiye etmektedir. Örneğin 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 9. maddesinde denetim hususuna değinilmiştir⁴.

¹ 2022 İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İSTATİSTİKLERİ (4-1/a), İstatistik (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) (Sosyal Güvenlik Kurumu).

² 2021 İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İSTATİSTİKLERİ (4-1/a), İstatistik (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) (Sosyal Güvenlik Kurumu).

³ ILO, 2023 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, İstatistik (International Labour Organization, 2023) (International Labour Organization).

⁴ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (Uluslararası Çalışma Örgütü) (Erişim Tarihi 09.12.2024). (<https://www.ilo.org/tr/resource/155-nolu-sagligi-ve-guvenligi-ve-calisma-ortamina-iliskin-sozlesme>)

Buna göre, "İş sağığı ve güvenliğı ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır. Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir." (m.9) denilerek iş sağığı ve güvenliğıne ilişkin denetim yapılmasının önemine vurgu yapılmıştır.

Kanun koyucu ise uluslararası sözleşmeye taraf olmanın verdiği sorumluluk bilinciyle, denetime yönelik kurallar koymuş, mevzuata riayet etmeyen işveren için cezalar belirlemiş ve mevcut cezaları da ağırlaştırma yoluna gitmiştir. İş sağığı ve güvenliğıne ilişkin mevzuata uygun davranılmayan işyerlerinde işin durdurulması söz konusu olmaktadır. İşin durdurulması, iş sağığı ve güvenliğıne aykırı hareket etmenin idari yaptırımlarından birisidir. Buna ek olarak, işin durdurulması niteliğı itibariyle bir idari önlemdir. İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapmak daha önceki düzenlemeye göre idari para cezasına neden olacak bir durum şeklinde düzenlenmişken, idari para cezasının bazı işverenler için caydırıcı olmaktan uzak olması sebebiyle kanun koyucu cezai düzenlemeye gitmiştir.

04.04.2015 tarih, 6645 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu (İSGK) madde 25 fıkra 8 olarak eklenmek üzere, "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." düzenlemesi getirilmiştir. Bu düzenlemeyle daha önceden idari para cezası öngörülen bir durumda hapis cezası gibi ağır bir ceza gelmesiyle caydırıcılık artırılmış olmaktadır.

İSGK'da düzenlenen ve ceza yaptırımı içeren bir madde olmasının yanı sıra henüz yeni bir kanun maddesi olması nedeniyle açıklanmaya muhtaç birçok hususun mevcut olduğu kanaatinde olduğumuzdan dolayı bu konuda çalışma yapmayı ve öğretiye kazandırmayı hedef edindik. Bu bağlamda, açıklanmaya muhtaç hususları aydınlatmak bu çalışmadaki temel hedefimizdir. İş hukuku, idare hukuku, iş sağığı ve güvenliğı hukuku ve ceza hukukunu içerisinde barındıran multidisipliner çalışmamızda, öncelikle ilgili kavramlar genel kapsamıyla açıklanacak, işin durdurulmasına ilişkin prosedür tarif edilecek, son kısımda da "Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu" ayrıntısıyla işlenecektir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun unsurları ortaya koyularak suçun daha iyi anlaşılmasını sağlamak ve konu üzerindeki tartışmalı hususları açıklığa kavuşturmadır. Çalışmamızın yazım tarihi itibarıyla aynı konuda başka bir tezin bulunmaması, bu konudaki açıklığa kavuşturulma ihtiyacının yüksek olması açısından önem arz etmektedir. Çalışmamızla ilgili kanun maddesinin uygulamasına ilişkin açıklamalar da yapılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Çalışmamızın konusunu oluşturan, 04.04.2015 tarih, 6645 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile İSGK madde 25 fıkra 8 olarak eklenen, "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." düzenlemesi kanunun çıkış tarihi, ilerleyen zamanlarda artması beklenen denetimler nedeniyle uygulamasının artabileceği, görece yeni bir kanun maddesi olması ve birçok belirsizlikler içermesi nedeniyle bir çerçeve çizmesi bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmamız, konusu gereği iş hukuku, idare hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile ceza hukuku dallarını ilgilendiren multidisipliner bir çalışmadır. Çalışma süresince araştırma yöntemlerinden: İçerik analizi yöntemi, kütüphane araştırmaları, örnek olay incelemesi yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca yazım süreci boyunca mahkeme kararları incelenmiş ve gerektiğinde eleştiriler yapılmıştır. Güncel istatistiklerin henüz yayınlanmamış olması ve talep edilen veriler için ilgili merciler tarafından dönüş yapılmamış olması çalışma sürecinde karşılaştığımız zorluklardan sadece birkaçıdır. Çalışma üç bölüme ayrılmış, ilk bölümde gerekli tanımlamalar yapılarak okuyucunun kavramlara ilişkin genel bilgi sahibi olması hedeflenmiş, ikinci bölümde işin durdurulmasına dair süreçler açıklanmış ve çalışmamızın son bölümünde "Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu" incelenerek çalışmamız tamamlanmıştır.

1. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER VE TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tarihçesi

1.1.1. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, sağlık ve güvenlik kavramlarının bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. TDK'daki tanımına bakacak olursak sağlık, "bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması"⁵ olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, adı geçen üç unsurun da tam olması halinde sağlıktan bahsedilebilmektedir.

Söz konusu tanımdan yola çıkarak iş sağlığı kavramı, çalışanların, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halinde olması olarak açıklanabilir. Dünya Sağlık Örgütü iş sağlığını "Yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, sosyal, ruhsal ve fiziksel yönden tam bir iyilik hali" şeklinde tanımlamaktadır⁶. 155 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 3. maddesinde sağlık terimi, "işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar" şeklinde ifade edilmiştir⁷.

1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

Güvenlik, sözlükte "Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi" olarak tanımlanmıştır⁸. Öğretiye göre, iş güvenliği, çalışanın iş yerinde kullanılan makine, donanım ve malzemeye bağlı şekilde ortaya çıkabilecek ve çalışanın sağlığına yönelik teknik özelliğe sahip riskler karşısında korunmasını ifade eder⁹.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ayrı ayrı tanımladığımız güvenlik ve sağlık kavramlarının bir toplamını teşkil eder. Dolayısıyla yukarıdaki tanımlamaların bir bütünü olarak, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olmasının yanı sıra, işçinin sağlığına yönelik teknik özelliğe sahip riskler

⁵ Türk Dil Kurumu sözlüğü "sağlık" maddesi, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi 08.12.2023).

⁶ Kağan Cenk Mızrak - Mert Tolon, "Türkiye'de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile Sürdürülebilir Kalkınma", *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5/2 (2017), 14.

⁷ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, <https://www.ilo.org/tr/resource/155-nolu-sagligi-ve-guvenligi-ve-calisma-ortamina-iliskin-sozlesme>, (Erişim Tarihi 08.12.2023).

⁸ Türk Dil Kurumu sözlüğü "güvenlik" maddesi, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi 08.12.2023).

⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 899.

karşısında korunmasını da kapsar¹⁰. Tarihsel süreçte iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanları artan bir şekilde tehdit etmesi karşısında sorunları giderici düzenlemelerdense riskin gerçekleşmesini önleyen tedbirlerin alınması gerekliliği, iş sağlığı ve güvenliği kavramının esasını oluşturmaktadır¹¹.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Gelişmeler ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Tarihçesi

İngiltere'de Sanayi Devrimi sırasında insanlar iş bulmak için şehirlere göç etmişlerdir. Bu süreç boyunca İngiltere'nin nüfusu iki kattan fazla artmıştır. Sanayi Devrimi sırasında çalışma koşulları, birçok çalışan için içler acısı bir haldeydi¹². Tüm olumsuz koşullara rağmen bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğinde dünya çapında ilk yasal gelişmeler de İngiltere'de görülmektedir. 1802 yılında çıkarılan, "Çırakların Sağlığı ve Morali Kanunu" ile çalışma saatleri düşürülmüş ve çalışma koşullarında bazı kurallar getirilmiştir¹³. Ülkemiz coğrafyasında ise Osmanlı İmparatorluğu zamanında söz konusu alandaki gelişmelerin batı ülkeleriyle aynı olduğundan söz etmek zor görünmektedir. Öğretideki bir görüşe göre bunun temel nedeni sanayileşmenin geride kalması olarak nitelendirilmektedir¹⁴.

Tanzimat Döneminin ardından nispeten gelişmeye başlayan sanayiyle beraber, çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmış, özellikle en çok çalışanların olduğu madencilik sektörünün yasal düzenleme yapılan ilk alanlardan birisi olduğu görülmektedir. İlk düzenleme olan 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde üretimin artırılması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Nizamname incelendiğinde özellikle işyerinde doktor bulundurma kaidesi göze çarpmaktadır¹⁵.

1876 tarihli, Mecelle, münderecatındaki bazı düzenlemelerde (işverenin kusuruna göre işçiye tazmin yükümlülüğü gibi) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler

¹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 899; Ömer Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Oniki Levha Yayıncılık, 2022), 1-2.

¹¹ Hamdi Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku* (Ankara, 2022), 1427.

¹² Detaylı bilgi için bkz. Robert Friss, *21. Yüzyılda İş Sağlığı ve Güvenliği*, çev. Ali Rehber Türker (Ankara: Palme Yayınevi, 2021), 39-40-41.

¹³ Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 12.

¹⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 6-7.

¹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 14; Özal Çiçek - Mehmet Öçal, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 5/11 (2016), 123-124.

bulundurmasından dolayı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler arasında yerini almaktadır¹⁶.

Cumhuriyet öncesinde TBMM hükümeti döneminde 1921 yılında çıkarılan "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" önemli bir gelişme olarak kayda geçmektedir. Söz konusu düzenlemede ilk defa maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmış, belli saatleri aşan çalışmalarda çalışanlara ödenecek ücret miktarı artırılmıştır¹⁷.

Cumhuriyet sonrasında 1936 tarih 3008 sayılı İş Kanunu, ülkemizin ilk İşK (İş Kanunu) olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği özelinde kıymetli bir kanundur. Kanunla birlikte iş yerinde koruyucu önlemlerin alınması, işçinin çalışma şartları gibi hususlar güvence altına alınmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesine müteakip uygulamaya yönelik tüzükler de düzenlenmiştir. Gelişmeler, 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, 1961 Anayasası (çalışma hayatına ilişkin temel haklar güvence altına alındı), 1967 yılında 3008 sayılı İşK yerine 931 sayılı İşK'nın yürürlüğe girmesi, 931 sayılı Kanunun AYM tarafından iptali, 1971 yılında 1475 sayılı İşK'nın kabulü olarak devam etmiştir¹⁸. 2003 yılında 4857 sayılı İşK yürürlüğe girmiş ve günümüze değin varlığını sürdürmektedir. İşK gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği alanında hükümler getirmiş olsa da artan ihtiyaçların sonucunda 2012 yılında 6331 sayılı İSGK yürürlüğe konulmuştur. Kanunun yürürlüğe girmesine müteakip birçok yönetmelik yayınlanmıştır.

Öğretide, AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatına uyum amacı dikkate alınarak hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin kamu hukuku niteliğinde düzenlendiği ifade edilmektedir¹⁹. Bu bakımdan iş hukuku, özel hukuk ve kamu hukuku niteliği taşısa da yükümlülüklerle aykırılık halinde idarece çeşitli yaptırımların öngörülmüş olması, kamu hukuku tarafının ağır bastığı düşüncesini desteklemektedir²⁰. Kanaatimizce de İSGK üzerindeki incelemelerimiz sonucunda, kamu hukuku karakterli emredici kuralların mevcudiyeti, ceza hukuku ve idare hukukunu ilgilendiren kısımların

¹⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 15.

¹⁷ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 15; Çiçek - Öçal, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", 125.

¹⁸ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 15-16-17.

¹⁹ Kittner/Pieper, s.51; aynı yönde Rainer von Kiparski, Vorlesungsnotizen zu Karlsruher Institut für Technologie, Karlsruhe, 2013 akt. Selmin Burcu Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", *TBB Dergisi* 133 (2017), 655.

²⁰ Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", 655; Mahmut Kabakçı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", *TBB Dergisi* 86 (2009), 254-265.

oranla özel hukuka göre daha fazla olduğu yönündeki izlenimlerimiz nedeniyle kamu hukuku yönü ağır bir mevzuattır. Başka bir deyişle, genel olarak işçi, işveren ve iş sözleşmesi gereğince oluşan bir ilişkiyi düzenleyen iş hukuku özel hukuk temelinde olsa da çalışanların sağlığını ve güvenliğini konu edinen Anayasadaki Yaşam Hakkı ve Sosyal Devlet İlkesini içerisinde barındıran, idari ve cezai yaptırımlarla donatılmış iş sağlığı ve güvenliği hukuku ise kamu hukuku temellidir.

Uluslararası anlamda ise, çalışmamız boyunca sık sık bahsedeceğimiz, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) en önemli kuruluş olarak sayılabilir. Standartlarının büyük çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan ILO'ya ülkemiz 1932 yılında üye olmuştur. Örgüte üye olan taraf devletler, sözleşmelerin gereğini yerine getirmek amacıyla ulusal mevzuatlarını uygun hale getirmek için çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuştur²¹.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Temel İlkeler

1.1.4.1. İşçinin Korunması İlkesi

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun asıl amacı çalışanların meslek hastalıkları ve iş kazaları karşısında çalışanları güvence altına almaktır. İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işverenlere ve işçilere yönelik emredici hukuk kurallarından oluşur. Bu bakımdan çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için kabul edilen yükümlülükler emredici olup iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerden çalışanların feragat etmeleri mümkün değildir²². "İşverenin Yükümlülükleri" başlığı altında konu daha detaylı olarak açıklanacaktır.

1.1.4.2. İşçi Lehine Yorum İlkesi

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel amacının çalışanları korumak olduğunu belirtmiştik. Mevzuatımızda işçiler lehine olan birçok düzenleme mevcuttur. Bunlardan birisi de işçi lehine hükümdür. Bilinen ismiyle işçi lehine hüküm, öğretide işçi lehine şart ve yararlılık ilkesi olarak da karşımıza çıkmaktadır²³. 6356 sayılı Kanunun 36.

²¹ Ahmet Terzioğlu - Ali Burak Aksungur, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi* 3/6 (2019), 6.

²² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 18.

²³ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2016, s. 473-474 akt. Esra Yiğit, "İşçi Lehine Hükümün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2021 Tarih Ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, (2022), 635.

maddesinde, "Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir" ifadesi yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesi aslında hiyerarşik olarak daha yukarıda yer alıyor olsa da kanun bazı durumlarda işçi lehine bu hiyerarşiyi ikinci planda tutmaktadır. Kanun koyucu, toplu iş sözleşmesinin emredici niteliğini lehe hükümler açısından nispi emredici hale getirmiştir²⁴. Öğretide, emrediciliğin daha çok işverene karşı ve işçi yararına olmasının sebebi, Türk Anayasası'ndaki güçsüzü korumayı amaçlayan sosyal devlet ilkesi ile açıklanmaktadır²⁵.

Mevzuatta açık olmayan hükümlerin yorumlanmasında hakim tarafından iş hukukunun işçiyi koruyucu karakterinin göz önünde tutulacağı açık olsa da kanun hükmünün açık ve net olduğu durumlarda yorum yapmak hukuk kurallarına aykırı düşecektir²⁶. İşçi lehine yorum ilkesi, mevzuatta açık olmayan hususlarda ve yorum gerektiren yerlerde, hakkaniyet gözetilerek yorumun işçi lehine yapılmasını ifade eder²⁷.

1.1.5. İşçi

İşçi, iş hukukunun korumayı amaçladığı asli öznedir²⁸. İlk İşK'mız olan 3008 sayılı İş Kanunu'nda bedenen ve fikren çalışanlar işçi sayılmış, daha sonraki İşK'larda bu ayrım yapılmaksızın iş sözleşmesine dayanarak çalışan herkes işçi kavramına dahil edilmiştir²⁹. İşçi kavramı, İşK'nın 2. maddesinde tanımlanmaktadır. Madde metninde işçi kavramı şu şekildedir: "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir." Kanuni tanıma göre bir işçiden bahsedebilmemiz için her şeyden önce bir iş sözleşmesinin mevcudiyeti gerekir. İşçi ancak bir gerçek kişi olabilir³⁰.

Kanun koyucu, işçiler ve memurlar için farklı düzenlemeler yapmıştır. Bu bakımdan işçiler ile memurlar arasındaki ayrıma değinmek gerekir. Bu ayrımın en büyük önemi, işçiler hakkında İşK ve buna bağlı mevzuat uygulanırken, memurlara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanıyor olmasıdır. İşçi olarak değerlendirilecek kişinin

²⁴ EKMEKÇİ, s. 396; DÄUBLER, Rn 612. akt. Yiğit, "İşçi Lehine Hükmün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.2021 Tarih Ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)", 637.

²⁵ Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2022), 23.

²⁶ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 24.

²⁷ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 23-25; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 17.

²⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2021), Bireysel İş Hukuku/33.

²⁹ Ömer Ekmekçi - Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020), 35.

³⁰ Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2020), 27; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 83.

bedenen veya fikren çalışıyor olması önem arz etmemekle birlikte eğer koşulları taşıyorsa işçi sayılmaktadır³¹. O halde özetlersek bir kişinin işçi sayılması için üç unsur sayılabilir:

- "Bir sözleşmenin varlığı
- Sözleşmeye bağımlı iş görme
- Ücret karşılığı çalışma³²."

Yukarıda da sayıldığı üzere ücret karşılığı çalışma, işçi sayılmak için bir unsurdur. Ücret karşılığı çalışma temel unsur olduğundan dolayı bir kişi ücret için değil de örneğin hayır için çalışma yapıyorsa bu kişi işçi sayılamaz³³. Bu unsurlara uygun olmak koşuluyla, inşaatta çalışan bir amele de masa başında çalışan bir mühendis de işçidir³⁴.

1.1.6. İşveren

1.1.6.1. Genel Olarak

İşveren kavramı, İşK madde 2'de tanımlanmaktadır. Buna göre, "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" denir. Kanuni tanımdan anlaşılmaktadır ki işveren tanımı işçiler üzerinden yapılmıştır. O halde işverenden bahsedebilmek için, iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin bulunması ve gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kuruluş ve kurumlara bağlı olarak çalıştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte diğer bir işveren tanımı da İSGK'da yapılmıştır. "Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" (İSGK m.3/1) işveren olarak tanımlanmaktadır. İş hukuku, işçi merkezli bir hukuk olduğundan dolayı işveren, işçi çalıştırdığı için bu hukukun kurallarına tabi olmaktadır³⁵.

İşveren, en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip taraf olsa da bir kişinin işvereni en üst düzeyde temsil ediyor olması o kişiyi işveren konumuna getirmemektedir³⁶. İşveren sayılmak için belli sayıda işçi çalıştırma koşulu yoktur³⁷. Dolayısıyla beş işçi çalıştıran kişi de beş bin kişi çalıştıran kişi de işveren olabilir. İşveren, işçiye en üst düzeyde talimat

³¹ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 27.

³² Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 27-28; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2020), 16; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 25-35.

³³ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 28.

³⁴ Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15.

³⁵ Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku Ders Kitabı*, Bireysel İş Hukuku/40.

³⁶ Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 37.

³⁷ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 31.

verme ve işçiden işin görülmesini isteme yetkisine sahiptir³⁸. Bu yetkilere iş sözleşmesinden dolayı sahip olduğu savunulabilir.

1.1.6.2. İşverenin Sorumluluğu

İşverenin sorumluluğunu hukuki ve cezai olarak iki boyutta inceleyebiliriz. İleriki bölümlerde daha detaylı olarak anlatılacağı üzere, işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşverenin, iş yerinde gerekli önlemleri almaması ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda sakatlık, engellilik, iş göremezlik, can kaybı gibi fiziksel kayıplar ve bununla birlikte psikolojik sorunlar meydana gelebilmekte dolayısıyla işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olabilmektedir³⁹.

Öğretide, iş kazasından dolayı oluşan sorumluluğun iki temeli olduğu, bunlardan ilkinin haksız fiil sorumluluğu, diğerinin ise sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk olduğu ifade edilmektedir⁴⁰. Öğretideki ağır basan görüşe göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olması nedeniyle çalışanların uğradıkları zararlar hakkında sorumluluğu sözleşmeye dayalı bir sorumluluktur⁴¹. Yargıtay kararlarında, bu iki görüşten, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğunun ağır bastığı ifade edilmektedir⁴².

Cezai sorumluluk ise çalışmamızın asıl konusunu oluşturup ileride detaylı olarak anlatımı yapılacaktır.

1.1.7. İşveren Vekili

1.1.7.1. Genel Olarak

İşlerin yoğunlaşması, çalışan sayısındaki ciddi yükselişler, uzmanlaşma gibi nedenlerden dolayı işverenin yönetimi zorlaşabilmektedir. Bu ve benzeri durumlarda işverenin üzerindeki yükü azaltmak için yardımcılara ihtiyacı olmaktadır. İşyerinde veya işletmede

³⁸ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 31.

³⁹ Terzioğlu - Aksungur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, 14.

⁴⁰ Mustafa Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, *Ankara Barosu Dergisi* 2 (2015), 217.

⁴¹ Detaylı bilgi için bkz. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 218; Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 261,265; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 402; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 405; Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019), 89.

⁴² Detaylı bilgi için bkz. Terzioğlu - Aksungur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, 14; Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, 218-219.

işveren adına hareket ederek yönetim görevi üstlenen, kendilerine müdür, şef, amir gibi unvanlar verilen kişilere işveren vekili denilir⁴³.

İşveren vekili kavramı, İŞK'nın 2. maddesinde tanımlanmaktadır. Buna göre, "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." Kanuni tanıma göre, işveren vekilinden bahsedebilmek için 2 unsur bulunmalıdır. Bunlardan ilki işveren adına hareket etmektir. Ancak bu ifadenin açıklanmaya ihtiyacı olduğu kanaatindeyiz. İşveren adına hareket kısmı daha açıklayıcı bir şekilde ifade edilebilirdi. Aynı maddede, işveren vekilinin işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu tutulduğu göz önüne alındığında, bu ilişkinin bir doğrudan doğruya temsil olduğu yönündeki görüşlere katılmaktayız⁴⁴. İkinci unsur ise işin, işletmenin veya işyerinin yönetiminde görev almaktır. Bu şartları taşıyan kişiler "İşveren Vekili" sıfatını haiz olacaklardır. İşveren vekili, iş akdiyle işverene bağlı olduğundan dolayı hem işveren vekili hem de işçi sıfatını taşımaktadır⁴⁵. Bununla birlikte, öğretide, işveren adına hareket etmek üzere ise işin, işletmenin veya işyerinin yönetiminde görevlendirilmesi sebebiyle işveren vekilinin aynı zamanda bir işveren temsilcisi olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁴⁶. İşçi ve işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi, ilanen işçilere bildirilebileceği gibi, vekilin davranışlarından çıkarım yoluyla da anlaşılabilecektir⁴⁷.

İşveren vekilleri, İSGK'nın 3. maddesinin 2. fıkrasında da tanımlanmaktadır. Buna göre, "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." Bu bakımdan işveren vekilleri, İSGK kapsamında, Kanun'un işverene yüklediği yükümlülükler bakımından işveren gibi sorumludur⁴⁸. Öğretide, işveren vekilinin işveren gibi sorumlu olabilmesi için işverene ait yükümlülükleri yerine getirebilmek bakımından gereken yetkiye sahip olması

⁴³ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 44; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 94; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 83.

⁴⁴ "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." (İŞK m.2)

⁴⁵ Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 83; Süzek, *İş Hukuku*, 189.

⁴⁶ Süzek, *İş Hukuku*, 188; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 84.

⁴⁷ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 45; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 84; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku Ders Kitabı*, Bireysel İş Hukuku/53.

⁴⁸ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 95.

⁴⁹ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 13; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 96; Alper Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 124; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 74.

gerektiği ileri sürülmektedir⁵⁰. Adli yargı kararları incelendiğinde Yargıtay, işveren vekilinin işveren gibi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden sorumlu olacağını ifade etmiştir⁵¹. Düzenlemede İŞK'daki işveren tanımının aksine, işletmenin yönetiminden söz edilmemiş olmasının bir eksiklik olmadığı, söz edilmese de işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişilerin işveren vekili olarak sayılacağı ifade edilmektedir⁵².

İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili sıfatını haiz olup olmadıkları, öğretide tartışmalı bir husustur. Öğretideki bir görüşe göre, yoğun bir yetki ve görevle donatılmış olan iş güvenliği uzmanı, işveren vekili olarak değerlendirilmelidir⁵³. Diğer bir görüşe göre ise iş güvenliği uzmanı işveren vekili sıfatını haiz olmayıp danışmanlık eden kişidir⁵⁴. İSGK'nın 8. maddesinin 2. fıkrası kapsamında, iş güvenliği uzmanının işveren vekili olmadığı, madde metninde de belirtildiği üzere rehberlik ve danışmanlık eden kişi olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz⁵⁵. Bu nedenle ikinci görüşe katılmaktayız.

1.1.7.2. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

Çalışmamızın konusu, işverenin durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapması durumunda cezalandırılmasına ilişkin olduğundan dolayı işveren vekillerinin de bu bağlamda cezai sorumlulukları incelenmelidir. Bu açıdan işveren vekilinin sorumluluğunu hukuki ve

⁵⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 74.

⁵¹ "Bu hükümlere göre; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yaptıkları işlerinde karşı karşıya oldukları mesleki riskler ile uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tâbi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır. **İşverenin işyerinden sorumlu bir vekil görevlendirdiği durumlarda ise işveren vekilinin bu yükümlülüklerden sorumlu olacağı izahtan varestedir.**

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinin ikinci fıkrasında, işveren adına hareket eden, iş ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilinin işveren sayılacağı açıkça vurgulanmış; "işverenin genel yükümlülüğü" başlıklı dördüncü maddesinde de, işveren veya vekillerinin yükümlülükleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerinde hüküm altına alınan yükümlülüklerle benzer şekilde düzenlenmiştir." Yargıtay Kararı- CGK., E. 2013/654 K. 2015/75 T. 31.03.2015. (Lexpera)

⁵² Detaylı bilgi için bkz. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 70; Eren Yıldız, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İMHD)* 8/1 (2023), 419.

⁵³ Aydın, İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 198; Süzek, *İş Hukuku*, 929-930.

⁵⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 133; Yıldız, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", 420.

⁵⁵ "İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. " (İSGK m.8/2)

cezai sorumluluk olarak ikiye ayırıp incelemek daha doğru olacaktır. İşveren vekilinin, işveren adına yaptıklarından doğan hukuki sorumluluk işverene aittir. İşverenin bu sorumluluğu İŞK'nın 2. madde 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre:

"İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur." (İŞK m.2/4) Buna ek olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında işveren vekili için "Şu hâlde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir" ifadesini kullanılmıştır⁵⁶. Öğretide işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirdiği işlemlerinden dolayı hukuki olarak sorumluluğunun olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işveren vekili ile işveren arasındaki temsil ilişkisi gereği işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlem ve yükümlülüklerinden hukuki olarak işveren sorumlu olmalıdır⁵⁷. Bir başka görüşe göre, işveren vekilinin işveren adına hareket ederken yaptığı işlemler nedeniyle hukuki sorumluluğu bulunmamakla birlikte İSGK kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini yerine getirmeyen işveren vekilinin sorumluluğu hukuki değil cezai bir sorumluluk teşkil etmektedir⁵⁸. Farklı bir görüşe göre ise işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılığı nedeniyle iş kazasına uğrayan işçilerin doğrudan işveren vekiline başvurabilmeleri mümkündür⁵⁹. Adli yargı kararlarında da işveren vekilinin bu açıdan sorumlu tutulduğu görülmektedir⁶⁰.

⁵⁶ Yargıtay Kararı- HGK., E. 2018/703 K. 2018/1749 T. 20.11.2018. (Lexpera)

⁵⁷ Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 70.

⁵⁸ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 72.

⁵⁹ Detaylı bilgi için bkz. Yıldız, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", 423.

⁶⁰ **"Sonuç itibariyle, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de, işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre sigortalı ...'in davalılardan ... ortağı ve ...'in ise ortağı ve şirket müdürü olduğu dava harici ... Tekstil San ve Dış Tic. Ltd. Şti'nde işçi olarak çalışırken, işveren şirketin işçilere verilecek tazminatlar konusunda sorun yaşadığı bir süreçte, işçilere gözdağı vermek için olaydan önce sabıkalı olarak tanınan davalı ..., ...'ndan yardım istendiği, olay günü davalılardan ...'in işçilerin yemekhanede toplanması için emir verdiği, davalı ..., ...'nun yemekhaneye gelerek işçilere işverene karşı hak taleplerini geri çekmeleri hususunda tehdit ettiği, bu sırada sigortalının tehdit eden şahıslarda silah olduğunu diğer işçilere haber vererek kaçmaya çalışması üzerine, davalı ...'un, davalı ...'in kendisine temin ettiği silah ile kazalı ...'i vurarak öldürdüğü anlaşılmıştır. SGK tarafından olayın iş kazası olarak kabul edildiği, ... 7. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2008/13 Esas, 2009/75 Karar sayılı Ceza Dava dosyasında sanıklar ..., ... ve ...'in kasten adam öldürme suçundan mahkumiyetlerine, sanıklar ...'in ise adam öldürme suçundan beraatine, sanıklar ..., ve ...'in hürriyeti tahdit, tehdit, vd. suçlardan ceza dava zaman aşımının dolması nedeniyle davanın ortadan kaldırılmasına karar verildiği temyiz incelemesi neticesinde kararın onandığı, hükme esas alınan kusur raporunda davalı ... %60, Davalı ... %10, dava harici ... %10 ve Dava harici ... Ltd Şti %20 kusurlu olarak kabul edilmişken, haklarında kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmadığı gerekçesiyle davalı ... ve ...'a kusur verilmediği anlaşılmıştır.**

İşverenlerin, bilerek veya gerekli özeni göstermeyerek gerekli niteliğe sahip olmayan kişileri görünüşte vekili olarak atayarak cezai sorumluluklardan kurtulmalarını engellemek için bazı kriterler aranmaktadır⁶¹. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu bağlamında TCK'nın 20. maddesinde düzenlenen cezanın şahsiliği ilkesi gereği her somut olay özelinde değerlendirme yapılmalıdır. Mevzuatta işveren vekilinin yükümlülüklerini yerine getirmediği durumda bir ceza öngörülmüşse işveren vekilinin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Söz konusu cezai sorumluluk, işveren vekilinin yönetim konusundaki yetki ve göreviyle sınırlı olmalıdır⁶². Kural olarak, işverence bir alanda yetkili olarak bir işveren vekili atanmışsa, bu alanda doğacak cezai yaptırımlar işveren hakkında değil işveren vekili hakkında söz konusu olacak olsa da işverenin cezai sorumluluktan kurtulmak için vekil ataması onu bu sorumluluktan kurtarmayacaktır⁶³. İşverenin cezai sorumluluktan kurtulabilmesi için vekil atadığı kişinin ehliyet, bilgi yönlerinden donanımlı olması ve yetkilerle donatılmış olması gerekir. Özetle, geçerli bir yetki devri olması, iş kazasının yetki alanı içerisinde gerçekleşmesi, yetki devri yapılan kişinin gerekli ve yeterli vasıflara sahip olması, vekilin gerekli yetki ve otoriteye sahip olması, vekilin kast veya taksirinin bulunması olarak sıralanabilir⁶⁴.

Cezaların şahsiliği ilkesi gereği, işveren ve vekilinin cezai sorumluluğuna gidilirken her birinin kusuru ayrı ayrı belirlenmelidir⁶⁵. Ceza, suçu işleyen faile yönelik uygulanmalıdır, suç olmaksızın ceza olmadığı gibi, suçu kim işliyorsa ceza da onu etkilemeli, zorunlu haller dışında suç işlemeyen kişiler suçtan etkilenmemelidir⁶⁶. Cezai sorumluluk daha çok iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılıktan dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu

Somut olayda, davalı ... ve ...'un işveren vekili sıfatıyla hareket ettikleri, bu yönüyle işveren şirketin tüzel kişiliğini temsilen verilen kusurdan sorumluluklarının bulunduğu açıktır. Öte yandan kesinleşen ceza dava dosyası kapsamındaki maddi vakalar değerlendirildiğinde iş bu davalıların iş kazası niteliğinde ölüm olayının gerçekleşmesinde kusurlarının olduğu da sabittir.

O halde, davalılar ..., ...'ın hükmedilen tazminatlardan diğer davalılar ile beraber müştereken ve müteselsilen sorumluluklarına hükmedilmesi gerekirken haklarında açılan davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, temyiz eden davacılar vekilinin bu yöne ilişkin temyiz itirazları kabul olunmalı ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: *Hükümün yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacılara iadesine, 08/10/2019 gününde oy birliğiyle karar verildi."*

Yargıtay Kararı- 21. HD., E. 2018/2794 K. 2019/5888 T. 08.10.2019. (Lexpera)

⁶¹ Yıldız, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", 417-418.

⁶² Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 14; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 45.

⁶³ Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku Ders Kitabı*, Bireysel İş Hukuku/55; Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 123.

⁶⁴ Yıldız, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları", 428-433.

⁶⁵ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 15; Lütfü İnciroğlu, *500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019), 217.

⁶⁶ Murat Volkan Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 922.

hallerde cezai sorumluluk işverene değil, ayrı bir durum olmadığı müddetçe, cezaların şahsiliği ilkesi gereğince şahsen sorumlu kişilere ait olacaktır⁶⁷. İşveren veya işveren vekilleri tarafından kendilerine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet edilmemesi neticesinde meydana gelen ölüm ya da yaralanma olayları nedeniyle birçok davada sorumlu işveren ve işveren vekilleri için hüküm kurulmaktadır⁶⁸. Genel olarak gerek işveren gerek işveren vekillerinin sorumlulukların neler olduğu ortaya konulup kimin hangi oranda ihlallerde bulunduğu tespiti bu davalar bakımından önem arz etmektedir.

1.1.8. Alt İşveren

1.1.8.1. Genel Olarak

Hukukumuzda alt işverenliğe yönelik ilk düzenleme, ilk Türk İşK olan 3008 sayılı İşK ile yürürlüğe girmiştir⁶⁹. İlk düzenlemelerde asıl işverenin hangi işleri hangi koşullarda üçüncü şahsa verebileceği belirtilmemektedir. Günümüzde alt işveren konusunun uygulamadaki önemine rağmen, alt işverenin BİK, DİK ve TBK da düzenlenmemiş olması dikkat çekmektedir. İşK, diğer yasalara karşı genel kanun niteliği taşımadığından dolayı İşK'daki hükümler diğer yasalar kapsamındaki alt işverenliklere uygulanamayacaktır⁷⁰. Fakat öğretilde, İşK'daki işveren tanımının İSGK uygulaması açısından da geçerli olması gerektiği yönünde görüş mevcuttur⁷¹. Biz de bu yöndeki görüşe katılmaktayız. Alt işveren ve asıl işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen hükümler önemli ölçüde İşK'nın 2. ve 3. maddesinde yer almakta olup konuya ilişkin ayrıntılları düzenlemek üzere İşK'nın 3. maddesine dayanılarak 2008 tarihli alt işverenlik yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur⁷². İşK madde 2'deki tanım esas alınarak alt işveren ve asıl işveren ilişkisi tarif edilmiştir⁷³.

⁶⁷ Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 85; Mollamahmutoğlu vd., *İş Hukuku Ders Kitabı*, Bireysel İş Hukuku/55.

⁶⁸ Aydın Başbuğ - Mehmet Bulut, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016), 366.

⁶⁹ Metin Pehlivan, *Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2022), 21.

⁷⁰ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 69.

⁷¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 62.

⁷² Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 111.

⁷³ "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin

Madde metninden de anlaşılacağı üzere, işyerinde yürütülen hizmet veya mal üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan diğer işverenler, işçilerini yalnızca bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren- alt işveren ilişkisi oluşacak ve işyerinde yürütülen hizmet ve mal üretimine ilişkin yardımcı ve asıl işler dışında örneğin bina onarımı gibi bir işi üstlenen diğer işverenler İŞK açısından alt işveren şeklinde nitelendirilemeyecektir⁷⁴. Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri bölümü onlar açısından ayrı bir işyeri niteliği taşımaktadır⁷⁵. Öğretide alt işverenin bir işveren vekili olmadığı ve işveren niteliğine sahip olduğu ifade edilmektedir⁷⁶. Adli yargı kararları incelendiğinde somut olaylarda, alt işverenin asıl işverenle birlikte müşterek sorumlu tutulduğu anlaşılmaktadır⁷⁷.

Asıl işveren- alt işveren arasındaki ilişkinin unsurları şu şekilde sıralanabilir:

- Her iki tarafın da işveren sıfatına sahip olması⁷⁸,
- İşyerinde yürütülen hizmet veya mal üretimine ilişkin bir işin devri⁷⁹,
- Asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işin başka bir işverene devri⁸⁰,
- Alt işveren işçilerinin yalnızca asıl işverenden alınan işte çalıştırılıyor olmaları⁸¹.

Sayılan unsurlar mevcut olduğu takdirde alt işveren- asıl işveren ilişkisi mevcut olacaktır. Bununla birlikte, İŞK'nın 2. maddesinin son fıkrası gereği daha önce o işyerinde çalıştırılan birisi ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Son olarak, İŞK'nın 2. maddesinin 7. fıkrasındaki düzenleme gereği, alt işveren- asıl işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, alt işverene verilecek işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir⁸².

işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." (İŞK m.2)

⁷⁴ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 98.

⁷⁵ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2024), 64; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 150.

⁷⁶ Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 64.

⁷⁷ "Somut uyuşmazlıkta, davacı aile hekimliği uygulaması kapsamındaki işyerinde hizmetli olarak çalışmıştır. Yukarıda yapılan açıklamalara göre ise davacının asıl işvereni davalı Sağlık Bakanlığı'dır. **Diğer davalı Şirket ise alt işveren olup, davalılar asıl ve alt işveren ilişkisi kapsamında davacının talep ettiği işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.**" Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2018/7550 K. 2018/16826 T. 27.09.2018. (Lexpera)

⁷⁸ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 101.

⁷⁹ Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 127; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 102.

⁸⁰ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 103.

⁸¹ Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 131; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 104.

⁸² Öğretide, kanun düzenlemesindeki "ile" kelimesi tartışmalara neden olmuş fıkradaki "ile" bağlacının "ve" olarak anlaşılması gerektiği, dolayısıyla da işletmenin ve işin gereği unsuruyla, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ölçütünün bir arada değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Detaylı bilgi

1.1.8.2. Alt İşverenin Sorumluluğu

Alt işverenlik ilişkisinde, ilişkinin tarafları arasında, alt işverenlik sözleşmesine eklenecek hükümlerle somut olarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, uygulanması ve aykırılığın hukuki sonuçlarından iç ilişkide kimin ne kadar sorumlu olacağı belirlenebileceği gibi iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının alt işveren ve asıl işverene yüklediği yükümlülükleri azaltacak veya ortadan kaldıracak hükümler de sözleşmeye eklenebilecektir⁸³. Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalınabilecek ortamlarda çalışan alt işveren işçilerinin kanunda belirtilen hususlar hakkında bilgilendirilmeleri konusunda asıl işveren ile alt işveren beraber sorumludur. Dolayısıyla bu konudaki bir bilgisizlik nedeniyle alt işveren işçisinin meslek hastalığı ya da iş kazasına maruz kalması durumunda alt işveren ve asıl işveren işçiye karşı hem müteselsilen hem de doğrudan sorumlu olmaktadır⁸⁴.

İleride daha detaylı olarak bahsedeceğimiz üzere İSGK'da belirtilen şartların mevcudiyeti halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü altındadır. Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü altında olup olmadığı hususu bu anlamda önemlidir. İSGK'nın 22. maddesinin 2. fıkrasında alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü açıklanmıştır⁸⁵. İş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurma mecburiyeti yönünden, alt işverenlik ilişkisinde elli veya elliden daha fazla çalışanı olan asıl işverenin çalışan sayısı yükümlülüğünün oluşması bakımından yeterli iken alt işverenin gereken çalışan sayısına sahip olmaması halinde, işyerinde yalnızca asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurma yükümlülüğü bulunmaktadır⁸⁶.

için bkz. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 106. "İle" bağlacının "olarak" biçiminde değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüş için bkz. Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 37.

⁸³ Metin Pehlivan, "Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverene Yüklenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluk", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2022), 533.

⁸⁴ İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 263.

⁸⁵ "Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur." (İSGK m.22/2)

⁸⁶ Pehlivan, "Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverene Yüklenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluk", 540.

1.1.9. İşyeri ve İşletme

İşyeri ve işletme, iş hukukunun yer bakımından uygulama alanıdır⁸⁷. Çalışma konumuzun maddi konusunu oluşturduğundan dolayı tanımlanması önem teşkil etmektedir.

1.1.9.1. İşyeri

İşyeri, İşK madde 2' de tanımlanmıştır. Buna göre, "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri" denir. Bu anlamda makine, araç gibi unsurlar işyerinin maddi unsurlarını oluştururken, marka ve patent gibi unsurlar işyerinin maddi olmayan unsurlarıdır⁸⁸.

İşyerine bağlı yerler, araçlar ve eklentiler de İşK'nın 2. maddesi kapsamında, işyerinin kapsamına dahil edilerek, işyeri alanı geniş tutulmuştur⁸⁹. Fıkra bahsi geçen asıl işyeri, mal ve hizmet üretiminin yapıldığı, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun yerine getirildiği yerdir⁹⁰. Asıl işyerinin mülkiyeti işverende olmak zorunda değildir. Asıl işin yapıldığı yer gemi, uçak gibi hareketli şekilde de karşımıza çıkabilir⁹¹. İşyerine bağlı yerler, işyerinde üretilen mal veya hizmeti teknik yönden tamamlayıcı olarak iş görülen aynı organizasyon ve aynı yönetim altında örgütlenmiş yer veya yerlerdir⁹². İşyerine bağlı yerlerden söz edebilmek için üretim yapılan yerlerde işveren aynı olmalıdır. Aynı işverene ait olsa da nitelik yönünden bir tamamlayıcılık olmadığı durumlarda farklı işyerlerinden söz edilmelidir. Diğer bir deyişle, aynı işyeri sayılabilmek için nitelik yönünden bir bağlılık ve ortak bir iş organizasyonu gerekmektedir⁹³. Fıkra ismi geçen eklentiler ise bazı örneklerle açıklanmıştır. Buna göre, "Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılır." (İşK m.2/2) Cümledeki "gibi" ifadesinden bu örneklerin çoğaltılabileceği ve bir sınırlılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Araçlar da kanun maddesi gereği işyerine dahildir. Araçlara örnek olarak ekskavatör, greyder gibi iş

⁸⁷ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 51; Süzek, *İş Hukuku*, 196.

⁸⁸ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 22.

⁸⁹ "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." (İşK m.2)

⁹⁰ Sümer, *İş Hukuku*, 22.

⁹¹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 52; Süzek, *İş Hukuku*, 200.

⁹² Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 47; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 137; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 87; Süzek, *İş Hukuku*, 196.

⁹³ Sümer, *İş Hukuku*, 23; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 137-138; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 87-88-89.

makinalarını verebiliriz. Bununla birlikte personelleri taşıyan servis araçları da Yargıtay kararına göre işyeri aracıdır⁹⁴. Söz konusu araçların işyerine dahil edilebilmesi için işveren mülkiyetinde olması bir zorunluluk olmayıp, işe özgülenmiş olarak kiralanmış olması durumunda dahi işyerine dahil olabilecektir⁹⁵. İş hukukunda, işyerinde teklik ilkesi benimsendiğinden dolayı, işin yapıldığı yer, eklentiler, işyerine bağlı yerler ve araçlar birlikte bütün oluşturarak işyerini meydana getirmekle birlikte bu yerlere hiçbir fark söz konusu olmaksızın iş mevzuatı hükümleri uygulanacaktır⁹⁶.

Uzaktan çalışma bağlamında işyeri hususuna da değinmekte fayda görmekteyiz. Uzaktan çalışma işin geleneksel işyeri sınırları dışında yerine getirilmesidir⁹⁷. "Çağrı üzerine çalışma" başlıklı, İşK'nın 14. maddesi 06.05.2016 tarihinde uğradığı değişiklikle "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" olarak değiştirilmiştir. İlgili maddede uzaktan çalışmaya değinilmektedir. Buna göre:

"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." (İşK m.14/4)

İşçinin evden çalışması durumunda evin tamamının işyeri sayılıp sayılmayacağı hususuna değinmek gerekir. Kanaatimizce, işyeri, araçları dahi içine alan bir alan olarak değerlendirildiği için, evden çalışma durumunda da sadece işin ifa edildiği oda değil tüm ev işyeri olarak değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme iş kazası bağlamında işverenin sorumluluğu için önemlidir. Alman Federal Mahkemesinin 08.12.2021 tarihli bir kararında, "home office" olarak çalışan davacının evinde bulunan bürosuna giderken

⁹⁴ "Dosya içeriğine, toplanan delilere göre davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır. 4847 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2 ve 3. bentlerine göre, "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 mesleki 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." **Görüldüğü gibi, servis aracı işyeri organizasyonu içinde sayılmaktadır.** Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir." Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2004/19146 K. 2004/25836 T. 22.11.2004. (Legalbank)

⁹⁵ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 49; Ekmekçi - Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 87-88.

⁹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, 200; Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 26-27.

⁹⁷ Serenay Kara, *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 21.

takılıp düştüğü olayda yerel mahkeme, amacın "home office'e gitmek" olduğundan dolayı işe giden yol olarak değerlendirmiş ve kazanın iş kazası olduğunu ifade etmiştir⁹⁸.

1.1.9.2. İşletme

İşletme ise işyerine yakın bir bağ içerse de farklı bir kavramdır. İşK'nın 2. maddesinde birçok tanım yapılmış olmasına rağmen işletmenin tanımı mevcut değildir. İşletme, ekonomik veya ideal bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik biçimde aynı işverene ait bir veya birden çok işyerini kapsayan organize bir bütün olarak tanımlanmaktadır⁹⁹. İşyeri mal veya hizmet yönetimine yönelik bir amaç uğruna örgütlenmişken işletme kar elde etme gayesini bünyesinde barındırır¹⁰⁰. İşletmeye ilişkin olarak yukarıda yaptığımız tanımı göz önüne alırsak işletmenin, iş hukukundan ziyade ticaret hukukunu ilgilendirdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işletmenin bireysel iş hukuku bakımından çok bir önemi olmadığı savunulmaktadır¹⁰¹.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

1.2.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği, hukuk, tıp ve mühendislik alanlarını da kapsayan multidisipliner bir alan olmakla birlikte ancak bu üç disiplinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında eşgüdüm içinde faaliyet göstermesiyle bu alanda olumlu sonuçlar alınabilecektir¹⁰². 20.06.2012 tarihli İSGK'da işçi kavramı yerine çalışan kavramı kullanılmıştır. Çalışan kavramı, işçi kavramını da kapsayan daha geniş bir küme olmasından dolayı, kanun koyucunun, iş sağlığı ve güvenliği bakımından koruma altına aldığı kesimin daha kapsayıcı olmasını hedeflediği söylenebilir¹⁰³. Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlemelerini incelediğimizde, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanların tümünü kapsamaya yönelik olarak düzenlendiğini görmekteyiz. Dolayısıyla, müstakil bir kanuni düzenlemeyle getirilen koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği

⁹⁸ B 2 U 4/21 R künyeli Alman Federal Mahkemesi kararı, "Çalışma ve Toplum Dergisi", çev. Alpay Hekimler, (ts.), 1627.

⁹⁹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 59.

¹⁰⁰ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 50; Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 25.

¹⁰¹ Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 59.

¹⁰² Süzek, *İş Hukuku*, 900.

¹⁰³ Doğan Can Doğu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 4.

tedbirlerinin çalışanların tümünü kapsamasının, ILO ve AB standartlarına uygun bir yaklaşım olduğu yönündeki görüşe katılmaktayız¹⁰⁴. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için kanunlar marifetiyle işçi ve işverene çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Bununla birlikte alt başlıklarda yer vermemiş olsak da Türk Anayasası'nın 5. maddesi gereği devletin de bazı sorumlulukları mevcuttur. Öğretide, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında devletin yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmak, mevzuatın uygulanmasını sağlamaya yönelik denetim görevini yerine getirmek olarak sayılmaktadır¹⁰⁵.

1.2.2. İşverenin Yükümlülükleri

1.2.2.1. Genel Olarak

Öncelikle işveren, işçisinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama mecburiyeti altındadır. İSGK'nın 4. maddesinin 2. fıkrasında işyeri dışındaki uzman kişilerden hizmet alınmasının işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir¹⁰⁶. Aynı yönde, öğretide, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirilse veya OSGB'lerden hizmet alsa bile bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri ve sorumluluklarının devam edeceği ifade edilmiştir¹⁰⁷. İSGK madde 4/1(a) bendine göre, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; 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." İşverene kanunda bu yükümlülükler verilmiş olsa da devletin denetim ve kontrol sorumluluğu devam etmektedir¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 3.

¹⁰⁵ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 361.

¹⁰⁶ "İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz." (İSGK m.4/2)

¹⁰⁷ Hasan Selçuk Selek - Cüneyd Altıparmak, *101 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 109.

¹⁰⁸ Gökben Güler, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları* (İzmir: T.C Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 26.

1.2.2.2. Önlem Alma Yükümlülüğü

Her şeyden önce işverenin gereken bütün önlemi alma yükümlülüğü mevcuttur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü yalnızca İSGK'da düzenlenmemiş ayrıca TBK'da da düzenlenmiştir. TBK'nın 417. maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almakla yükümlü olacağı ifade edilmiştir¹⁰⁹. İSGK'nın 4. maddesinde ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü daha detaylı şekilde ifade edilmiştir¹¹⁰. TBK ve İSGK'da mevcut olan işverenin önlem alma yükümlülüğüne dair bu maddeler birlikte değerlendirildiğinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü önlemi alması gerektiği açıktır. Kanun koyucu bu hususta kapsamlı bir ifadeye yer vermiştir. Öğretide, önlem alma konuda bir sınır belirtilmediği için işverenin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında mevcut olan önlemleri almasının yetersiz olduğu, mevcut önlemlerle birlikte bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı başkaca önlemlerin de alınması gerektiği ifade edilmektedir¹¹¹. Adli yargı kararlarında da işverenin mevzuatta öngörülen ve öngörülmeyen bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğu, çeşitli nedenlerle sorumluluktan kurtulamayacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir¹¹². Son

¹⁰⁹ "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." (TBK m.417/2)

¹¹⁰ "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; 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." (İSGK m.4/1-a)

¹¹¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 118; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 398.

¹¹² "Yasa koyucu 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığını 01/07/2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında düzenlemiştir. Anılan maddede "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır.

Bu fıkra göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77/1 maddesinde benzer düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkra göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak

olarak, İSGK'nın 4. maddesinin 4. fıkrası gereği, kanun koyucu, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için aldığı tedbirlerin maliyetini çalışanlara yansıtmasını yasaklamıştır¹¹³.

1.2.2.3. Denetleme Yükümlülüğü

İşverenler için iş sağlığı ve güvenliği açısından önlem alma mecburiyetinin yanı sıra çalışanların alınan önlemlere olan riayetini de denetlemesi gerekmektedir. İşveren söz konusu yükümlülüğü vekili aracılığıyla da yerine getirebilmektedir¹¹⁴. İSGK madde 4/1(b) bendi işverenin denetim yükümlülüğünden bahsetmiştir. Buna göre, "İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar." İşverenler, konuyla ilişkin işyerinin iç düzenlemelerine ilişkin gereken talimatları yayınlayabilecektir¹¹⁵.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ekipmanları temin etmekle sorumluluktan kurtulamazlar. Aynı zamanda çalışanlarını bu kurallara uymaya zorlaması da gerekmektedir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamakta direnen çalışanına karşı uyarıdan işten çıkarmaya kadar giden disiplin cezalarını uygulayabilecektir¹¹⁶.

1.2.2.4. Çalışanları Eğitim Yükümlülüğü

Eğitim, iş kazalarının önlenmesi bakımından bir zarurettir. Bu güvenlik kurallarının bir anlayış tarzına dönüşmesi, alışkanlık haline gelmesi gerekir. İSGK'nın 17. maddesinde çalışanların mesleki eğitimlerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli kategoride yer alan işlerde, yapacağı işe yönelik, ilgili mesleki eğitimi aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir. (İSGK m.17/3) Çalışanların mesleki eğitimlerde geçirdiği süreler çalışma

ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Yargıtay Kararı- 21. HD., E. 2016/15416 K. 2017/4273 T. 22.05.2017. (Lexpera)

¹¹³ "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz." (İSGK m.4/4)

¹¹⁴ Başbuğ, 53, akt. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 120.

¹¹⁵ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 371; Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 428.

¹¹⁶ Sözek, *İş Hukuku*, 912.

süresinden sayılmakta ve eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması durumunda üzerinde kalan süreler de fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmektedir¹¹⁷.

Kanunun 17. maddesinin 6. fıkrasında geçici iş ilişkisi kurulan işlerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda oluşabilecek risklere karşı çalışanlara gerekli eğitimi vermesi gerektiği ifade edilmektedir. Çalışanlar, mevzuat gereği, uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlere katılmak, bu eğitimlerde edindikleri bilgileri işlerde uygulamaya geçirmek ve konuyla ilgili talimatlara uymak durumundadır¹¹⁸.

Çalışanlara verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri özel bir yönetmelikte düzenlenmiştir. RG'de 15.05.2013 tarihinde yayımlanan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in (ÇİSGEY) 12. maddesindeki ifadedden çalışanlara verilecek eğitimlerle çalışanlar üzerinde kalıcı davranış değişikliğinin amaçlandığı anlaşılmaktadır. İşverenlerin bu bağlamdaki yükümlülükleri, yönetmeliğin 5. maddesinde sıralanmıştır. Buna göre;

"İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

- Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
- Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
- Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını,
- Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar."

(ÇİSGEY m.5/1)

Maddenin ikinci fıkrasında, geçici işçi çalıştıran işverenin dahi iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü bulunduğu bahsedilmiştir.

"22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir." (ÇİSGEY m.5/2)

Maddenin üçüncü fıkrasında, işveren-alt işveren ilişkisinde her işverenin eğitim verilmesinden sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

¹¹⁷ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 140.

¹¹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, 914; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 221; Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 429-430.

"İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir." (ÇİSGEY m.5/3)

Maddenin dördüncü fıkrasında, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için özel bir düzenleme yapılmış ve gerekli eğitimlerin alındığına yönelik belgenin bulunmadığı durumlarda dışarıdan gelen işçilerin çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir¹¹⁹.

1.2.2.5. İş Güvenliği Hizmetlerini Sağlama Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması, İSGK'nın 6. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, işveren,

"Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir." (İSGK m.6/1-a)

Adli yargı kararları incelendiğinde, Yargıtay'ın kanun düzenlemesi ile aynı yönde, işverenin kanun maddesinde ismi geçen ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilmesi için çalışanları arasında madde metninde geçen niteliklere sahip birisinin mevcut olmamasını aradığı anlaşılmaktadır¹²⁰. Öğretideki bir görüşe göre, kanun koyucu

¹¹⁹ "İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz." (ÇİSGEY m.5/4)

¹²⁰ "Öncelikle belirtmek gerekir ki, Kanun açıkça işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlü olduğunu öngörmüş (m 4/1), işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağını da Kanunda açıkça ifade edilmiştir (m.4/2). Ayrıca Kanunda, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü üç farklı yöntem ile gerçekleştirebileceği öngörülmüştür. Buna göre işveren, ilk olarak "çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli" görevlendirebilir. İkinci olarak "çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir". Üçüncü bir yol olarak da, "kendisi belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (6331 sy K. m. 6/1-a). Ancak Kanunun açık düzenlemesi dikkate alındığında, işverenin bu üç

iş güvenliği hizmetlerinin nasıl sağlanacağına ilişkin bir sıralama yapmamış olduğundan dolayı işveren, çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı bulursa dahi bir ortak sağlık ve güvenlik biriminden iş güvenliği hizmetlerini bir bütün olarak alabilecektir¹²¹.

1.2.2.5.1. İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü

İş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü bakımından İşK'nın aksine İSGK elli işçi çalıştırma ve işyerinin sanayiden olma şartlarını kaldırmıştır¹²². Bu bakımdan bir kişi çalıştıran işveren iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne sahiptir. İş güvenliği uzmanına ilişkin detaylı hükümler İGUY'da bulunmaktadır. İGUY'un 4. maddesinde iş güvenliği uzmanı tanımlanmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanı,

"İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı"

olarak ifade edilmektedir. Yönetmeliğin 7. maddesinde A, B ve C sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanlarının hangi işyerlerinde çalışabilecekleri açıklanmıştır¹²³. İş güvenliği uzmanlarının görevleri İGUY'un 9. maddesinde detaylı bir şekilde düzenlenmiştir¹²⁴. İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri yönetmeliğin 11.

yoldan birini tercih etmek konusunda tamamen özgür bırakılmadığı, öncelikle çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli varsa, bunları görevlendirebileceği; "çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde", bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebileceği anlaşılmaktadır. İlgili madde gerekçesinde de bu husus, "Profesyonel yardım alımında önceliğin işyerinde çalışan kişilere verilmesi, işyerinde yeterli nitelikte personel bulunmaması halinde ise işyeri dışında kurulu bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan veya bu hizmeti veren organizasyonlardan alınması gerekmektedir" şeklinde ortaya konulmaktadır. Böylece kanun hükmünün lafzı ile Gerekçede belirtilen amaç arasında bir paralellik bulunmakta olup, işverenin bu yöntemlerden herhangi birini seçme konusunda tamamen özgür olduğu şeklinde farklı bir sonuca ulaşılması mümkün değildir. Ayrıca, 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununun (4763 sayılı Kanunun 4. maddesi ile değişik) 81. maddesinin ikinci fıkrasında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile "yerine getirebileceği gibi" işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden "hizmet olarak da yerine getirebileceği" hükme bağlandığı halde, **6331 sayılı Kanunda açıkça "çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde" bu yola başvuruyla ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, 6331 sayılı Kanundaki yasal düzenleme, önceki hükümden farklı olarak bilinçli bir tercihin sonucudur.**" Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2021/12110 K. 2022/502 T. 17.01.2022. (Lexpera)

¹²¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 122.

¹²² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 132; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 387,388.

¹²³ "İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler." (İGUY m.7/2)

¹²⁴ "İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

maddesinde düzenlenmiştir¹²⁵. Kanun koyucu, uzmanın görevini yerine getirirken işin normal akışını aksatmaması, işyerinin meslek sırlarını gizli tutması hususlarında iş güvenliği uzmanını yükümlü tutmuştur.

a) Rehberlik;

1) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

3) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

4) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

5) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,

4) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak." (İGUY m.9)

¹²⁵ "(1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

Burada kısaca az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ayırımına değinmek gerekmektedir. İşK'da öngörülen yükümlülükler, işyerinde görülen işin niteliğinin tehlikesine göre farklılık arz etmektedir¹²⁶. Görüleceği üzere, iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi hususu da başta olmak üzere, sağlık gözetiminin ne sıklıkla yapılacağı¹²⁷ gibi başka hususlarda da işyerinin tehlike sınıfı önem arz etmektedir. İşyeri tehlike sınıfının belirlenmesi İSGK'nın 9. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınacaktır¹²⁸. Maddenin birinci fıkrasına göre, işyeri tehlike sınıfları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında, bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilecektir¹²⁹. Bu amaçla ÇSGB tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği" yayınlanmıştır. İşyerinin girdiği tehlike sınıfları Tebliğe ekli listede yer almaktadır. Özetle, bir işyerinin hangi tehlike sınıfında olduğunun tespiti, o işyerinde yapılan asıl işin tespiti ile bu asıl işin Tebliğ'deki karşılığına bakılmak suretiyle gerçekleşmektedir.

1.2.2.5.2. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü

İşyeri hekimi, İSGK'da tanımlanmıştır. Buna göre, "işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi ifade eder." İşyeri hekiminin asli görevi, işyerinde sağlık hizmeti sağlamak değil, bunun yerine ortaya çıkabilecek riskleri önlemek adına gerekli önlemleri almaktır. Dolayısıyla işyeri hekimi, çalışanların devlet hastanelerinde de yaptırabileceği genel muayene şeklindeki tedavilerini yapmak zorunda değildir. İşveren ile işyeri hekimi arasındaki ilişki iş akdine dayandığından dolayı iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri

(3) İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

(4) İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar." (İGUY m.11)

¹²⁶ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 80.

¹²⁷ "İşveren;

Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla" (İSGK m.15/1-b)

¹²⁸ "İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır." (İSGK m.9/2)

¹²⁹ "İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir." (İSGK m.9/1)

işçi statüsündedir¹³⁰. İşyeri hekiminin görevleri detaylı bir şekilde İSGK'nın 8. madde 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Bununla birlikte konuya ilişkin "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" (İGYU) de mevcuttur.

İSGK ile işyerindeki işçi sayısından bağımsız olarak, işyeri hekimi çalıştırmak bir mecburiyet haline gelmiştir. Oysa İŞK'da işyeri hekimi çalıştırmak en az 50 işçi çalıştırma koşulu mevcuttu¹³¹. İşveren, İSGK'nın 6. maddesinin 1. fıkrası gereği, hizmet aldığı kurum ve kuruluşlardan veya görevlendirdiği kişi tarafından bildirilen iş sağlığı ve güvenliğine uygun tedbirleri yerine getirmek zorundadır.

Sorumluluk bakımından, işveren vekili başlığında da değindiğimiz üzere, işveren vekili niteliği taşıyan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin kendilerine tanınan görev ve yetki çerçevesinde ortaya çıkan işçi zararlarını doğrudan temsil ilişkisi gereği tazmin sorumlulukları olmamakla birlikte işveren, işçiye veya hak sahiplerine ödediği tazminatı, işveren vekiline kusuru oranında rücu edebilecektir¹³². İşyeri hekiminin cezai sorumluluğu ise işveren vekili başlığında da değindiğimiz üzere, şahsi kusuruna göre ayrıca belirlenecektir. Taksirli durumlarda TCK'nın 22. maddesinin 5. fıkrası gündeme gelebilecektir.

1.2.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğunu İSGK'da düzenlemiştir. İSGK madde 22 fıkra 1: "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular." Kanundan da anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün iki temel koşulu mevcuttur. Bunlardan ilki, işyerinde en az 50 çalışanın mevcut olması diğeri ise işyerinde altı aydan daha uzun süren işlerin yapılmasıdır. İŞK'nın 10. maddesindeki düzenleme gereği en çok otuz işgünü süren işler süreksiz iş, 30 işgününden fazla süren işler ise sürekli iş olduğundan dolayı işin altı aydan fazla sürmesinin ne anlama geldiği konusundaki belirsizlik öğretide

¹³⁰ Sözek, *İş Hukuku*, 928; Sömer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 131.

¹³¹ Sömer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 139.

¹³² Sözek, *İş Hukuku*, 933.

eleştirilmiştir¹³³. Mevzuat gereği, 6 aydan az süren işlerde kurul oluşturma zorunluluğu söz konusu olmayacaktır. Kurulun kimlerden oluşacağı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" madde 6'da düzenlenmiştir.

"Kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci" (İSGKHY m.6/1)

İSGKHY'nin 6. maddesinin 2. fıkrasında, kurulun başkanının işveren veya işveren vekili olacağı ile kurul sekreterinin iş güvenliği uzmanı olacağı ifade edilmiştir. Kurul, işveren vekili veya işveren başkanlığında, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile ayda bir kez toplanacaktır. Katılan üyelerin salt çoğunluğu ile karar alınır ve çekimser oy kullanılamamaktadır¹³⁴.

1.2.2.7. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İSGK'nın 10. maddesi gereği işveren, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. İşyerleri için genel önlemlerin alınmasının yanında her işyeri özelinde o işyerine özgü önlemlerin alınması da gerekir. Risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar kanunda sıralanmıştır:

- "Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi
- İşyerinin tertip ve düzeni
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu." (İSGK m.10/1)

Dikkate alınacak hususların sıralanmasına müteakip, 3. fıkrada risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınacak tedbirler ve kullanılması gereken koruyucu ekipmanların

¹³³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 165.

¹³⁴ Güler, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları*, 75.

belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. 4. fıkarda ise risklerin belirlenmesi için gereken inceleme ve araştırma yapılmasından işverenin sorumlu olduğu açıklanmıştır.

Risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağına ilişkin "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" mevcuttur. Risk değerlendirmesi ekibi İSGRDY'ye göre şu kişilerden oluşmaktadır:

- "İşveren veya işveren vekili.
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.
- İşyerindeki çalışan temsilcileri.
- İşyerindeki destek elemanları.
- İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar." (İSGRDY m.6)

Mevzuatta risk değerlendirmesi yapacak kişilerin görevlerinden doğan sorumluluklarına dair hüküm bulunmaması ve buna ek olarak, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının, bu konudaki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olacağına ilişkin düzenleme öğretide yetersiz görülmektedir¹³⁵. Risk değerlendirmesinin yapıp yapılmaması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tazminat davalarında kusur durumları tespit edilirken dikkate alınmaktadır¹³⁶.

İSGK'nın 10. maddesinin 2. fıkrası gereği, işveren, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile gerekli ekipmanları belirler. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanması için gerekli donanım ve ekipmanın belirlenmesi ve uygulanması tek başına yetmemekte, alınan önlemlerin uygulamadaki etkinliklerinin denetlenmesi ve değişen koşullara uygun hale getirilmesi de zorunluluk arz etmektedir¹³⁷.

¹³⁵ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 375.

¹³⁶ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 90.

¹³⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 917.

1.2.3. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

1.2.3.1. Çalışanların Yükümlülükleri

İşyerinde etkin bir iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işverenin yanı sıra çalışanların da yükümlülüklerini yerine getirmesiyle mümkündür. İSGK'nın 19. maddesi gereği çalışan, sadece kendisini değil, diğer çalışanları da iş sağlığı ve güvenliği açısından düşünerek hareket etmek zorundadır. Başka bir deyişle, çalışan hem kendinin hem de çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Somut olayın koşullarına göre; çalışanın eğitimi, bilgisi, tecrübesi gibi hususlar dikkate alınarak işveren tarafından talimat verilmeli ve verilen talimat doğrultusunda çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikeye düşürüp düşürmeme yükümlülüğüne riayet edip etmedikleri denetlenmelidir¹³⁸. İlgili maddenin devamında çalışanların yükümlülükleri sıralanmıştır. Çalışanlara verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanların yükümlülükleri şunlardır:

- "İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek."(İSGK m.19/2)
- "Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak."(İSGK m.19/2)
- "İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek."(İSGK m.19/2) Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşmak ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik görülmesi olgularının birbirinden bağımsız olarak ele alınmalıdır. Dolayısıyla bu olgulardan birisinin bulunması durumunda çalışanın haber verme yükümlülüğünün doğacağı kanaatindeyiz.
- "Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak."(İSGK m.19/2)

¹³⁸ Banu Özden, "6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları", *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi* 4/2 (2020), 11.

- "Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak."(İSGK m.19/2)

İSGK'nın 5. maddesi gereği, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için çalışanlarına talimat verme hakkına sahiptir¹³⁹.

Kanunun 28. maddesinde ise bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı düzenlenmiştir. Buna göre, "İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir. Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

- "Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
- Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.
- İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar."(İSGK m.28/3)

Kanun metninin ilk fıkrasında, işyerinde alkollü içki ve uyuşturucu kullanmak yasaktır şeklinde genel bir ifade bulunduğundan dolayı, kanunun sadece çalışanları değil işvereni de kapsadığı kanaatindeyiz. İşyerinin tanımı gereği, alkol ve uyuşturucu kullanma yasağının sınırları sadece işin görüldüğü yerden ibaret değil, aynı zamanda işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarda da alkol ve uyuşturucu kullanılamayacaktır¹⁴⁰. İşyeri dışında alkol alma hususunda ise, adli yargı kararları incelendiğinde, işçinin işyerine alkol olarak gelmesinin yasak olmadığı, sarhoş gelmenin yasak olduğu ifade edilmiştir¹⁴¹.

¹³⁹ "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: Çalışanlara uygun talimatlar vermek." (İSGK m.5/1-ğ)

¹⁴⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 203.

¹⁴¹ "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 28. maddesinde mülga olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 84. maddesini aynen korumuş ve 1. Fıkrasında açıkça "İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın yasak" olduğu belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu madde de öngörülen yasaklara aykırılık 4857 sayılı İş Kanun'unun 25/11. maddesi uyarınca işverene fesih hakkı doğuran haklı bir sebep oluşturur. Bu madde hükümlerine göre işçinin işyerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yasak olmasına rağmen alkollü içki almış olarak gelmesi yasak değildir. İşyeri dışında alınan alkol sarhoşluğa yol açmışsa, bu şekilde işyerine -bir başka anlatımla sarhoş- gelmek yasaktır. Bu nedenle alkollü içki almış olmakla birlikte sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi 25/II-d madde kapsamında bir haklı neden olarak kabul edilemez. İşçinin, işyeri dışında aldığı alkollü içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını ve işini normal şekilde yürütülmesini etkilemiyorsa, sadece içki almış olması sözleşmenin feshi için yeterli değildir." Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2016/14655 K. 2017/10166 T. 12.06.2017. (Lexpera)

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görev ve sorumlulukları açısından 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'deki düzenlemeler ışığında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tutarlı bir ulusal politikanın olmazsa olmaz unsurlarından birisi çalışanların görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ve katılımcı bir uygulamanın geliştirilmesidir¹⁴². Sigortalının hastalanması, iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması hallerinde ağır kusurunun bulunması, sigortalıya bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinde indirim nedenidir. (SSGSSK m.22) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 44. maddesi ışığında, ağır kusurdan anlaşılması gereken, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması, tehlikeli olduğu bilinen ya da hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketin yapılması, işveren veya yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı davranılması, izinsiz olarak bir işin gerçekleştirilmesi, faydasız ve gereksiz işlerin bilerek yapılması, yapılması gereken bir hareketin ise yapılmaması olarak ifade edilebilir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması durumunda işveren, disiplin cezaları ve uyarıdan, haklı nedenle işten çıkarmaya kadar çeşitli yaptırımlar uygulayabilecektir¹⁴³.

1.2.3.2. Yükümlülükler Aykırılıkların Çalışan Bakımından Sonuçları

1.2.3.2.1. Tazminat

İşçi, TBK'nın 396. maddesinde düzenlendiği üzere, işi özenle yapmak zorundadır¹⁴⁴. Buna ek olarak işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri usulüne uygun kullanmakla yükümlüdür¹⁴⁵. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması itaat borcuna aykırılık teşkil etmektedir¹⁴⁶. İşçinin bu itaatsizliği sonucu sorumluluğu TBK madde 400'de düzenlenmiştir¹⁴⁷. Buna göre:

¹⁴² Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 428.

¹⁴³ Sözek, *İş Hukuku*, 950.

¹⁴⁴ "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır." (TBK m.396/1)

¹⁴⁵ "İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür." (TBK m.396/1)

¹⁴⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 277; Özden, "6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülükler Aykırılığın Sonuçları", 21.

¹⁴⁷ Detaylı bilgi için bkz. Sümer, *İş Hukuku*, 73-74; Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2019), 517-518-519; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 191-192.

"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur." (TBK m.400/1) Madde metninden de anlaşılacağı üzere, her somut olay özelinde, madde metninde belirtilen hususlar göz önüne alınarak bir sorumluluk belirlenecektir.

Özen borcuna aykırı hareket ettiği için tazminat isteyen işverenin, işçinin zarar verici eylemini ve uğradığı zararı ispat etmesi gerekli olup, ayrıca kusurunu ispat etmesi zorunlu değildir¹⁴⁸. İşverenin işçiden tazminat talebiyle açtığı dava iş mahkemesinde görülecek olup bu davada zamanaşımı, işverenin fiili ve faili öğrendiği andan itibaren on yıldır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçiler hakkında, daha önce de yer yer değindiğimiz üzere, TBK madde 52 ve İşK madde 25'in incelenmesinde fayda görmekteyiz. TBK'nın Tazminatın İndirilmesi başlıklı 52. maddesinde, "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir" hükmü yer almaktadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması konusunda açılacak olası tazminat davalarında, işverenin sorumluluğunun değerlendirilmesi hususunda müterafik kusur göz önünde tutulacaktır¹⁴⁹.

1.2.3.2.2. Disiplin Cezası

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçiye disiplin cezası verebilir¹⁵⁰. İşK ve İSGK'da disiplin cezası yetkisine ilişkin doğrudan bir düzenleme mevcut olmadığından dolayı disiplin cezası temelini, toplu iş sözleşmesi, işyeri yönetmeliği ya da iş sözleşmesinden alabilir¹⁵¹. Bir disiplin cezasının işyerinde işçiler için bağlayıcı bir özellik taşıyabilmesi için disiplin cezasının iç yönetmelikte önceden yazılmış ve işçiye bildirilmiş olması gerekmektedir¹⁵². Buna ek olarak adli yargı kararları incelendiğinde,

¹⁴⁸ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 278.

¹⁴⁹ Süzek, *İş Hukuku*, 950.

¹⁵⁰ Özden, "6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları", 30; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 279.

¹⁵¹ Özden, "6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları", 30; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 279; Süzek, *İş Hukuku*, 259; Sarper Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", *Çalışma ve Toplum* 2011/1 (ts.), 11.

¹⁵² Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", 11.

Yargıtay'ın kararlarında disiplin cezası uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunmasının zorunlu bir unsur olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır¹⁵³.

İş sağlığı ve güvenliği önlemine uymayan devlet memurları için ise 657 sayılı DMK'da öngörülen disiplin cezaları uygulanabilir. Söz konusu cezalar DMK madde 125 bağlamında uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması olarak sayılabilir. Anlatımımızı daha çok işçi üzerinden yaptığımız için devlet memurları hususuna detaylı değinmemeyi tercih etmekteyiz.

1.2.3.2.3. Sözleşmenin Feshi

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih halleri İŞK madde 25'de sıralanmaktadır. Kanunda üç bölümde sıralama yapılmaktadır. Kanunda düzenlenen sebeplerden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan sebepler ise şunlardır:

"İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması." (İŞK m.25/2-d)

"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi." (İŞK m.25/2-h)

"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması." (İŞK m.25/2-ı)

Açıklandığı üzere, işçinin yukarıdaki sebeplere uyan davranışı, işveren için haklı nedenle iş sözleşmesini derhal fesih hakkı sağlamaktadır. Ancak h bendinde, metinden de anlaşılacağı üzere işçiye ödevli bulunduğu görevlerin hatırlatılması gerekmektedir. Hatırlatma bir başka deyişle bir uyarı yapılması olarak da kabul edilebilir¹⁵⁴. Yargıtay'a

¹⁵³ "Öncelikle işçiye verilecek disiplin cezasının hukuki bir dayanağı bulunmalıdır. B.K.nun 315. maddesi bu bağlamda genel bir hukuki dayanaktır. Anılan maddeye göre "sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve işçiye bildirilmiş olmadıkça, işçiye bir borç tahmil etmez". Buna göre disiplin cezasının işçiye bağlayabilmesi sözleşme veya iç yönetmelikle önceden yazılmış olması ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. Disiplin cezası işyerinin düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla verilebilir. Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması da zorunludur." Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2010/33308 K. 2010/36162 T. 06.12.2010. (Legalbank)

¹⁵⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 286.

göre, işçinin kusurlu davranışıyla işin güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterli olmakta ve ayrıca bir zararın ortaya çıkması gerekmemektedir¹⁵⁵.

Yargıtay'ın bir başka kararında iş güvenliğine aykırı hareket etmenin haklı fesih sebebi mi yoksa geçerli fesih sebebi mi oluşturacağı konusunda bir kararı mevcuttur. Kararda ölçülülük ilkesi kapsamında her olay üzerinde ayrı değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmiştir¹⁵⁶. Öğretide, işçinin davranışı haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta değilse, olay özelinde işveren geçerli fesih hakkını da kullanabileceği ifade edilmektedir¹⁵⁷.

1.2.3.3. Çalışanların Hakları

1.2.3.3.1. Eğitim ve Bilgilendirilme Hakkı

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 14. maddesinde çalışanların eğitimi hakkında düzenleme mevcuttur¹⁵⁸. Buna göre;

"Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimini de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır."

İşverenlerin yükümlülüklerini sıralarken "İşçiyi Eğitme Yükümlülüğü" başlığı altında eğitim hususundan bahsetmiştik. Çalışanların eğitimi İSGK'nın 17. maddesinde düzenlenmiştir. İSGY ve ilgili mevzuat gereği işveren, bütün çalışanların çalıştıkları

¹⁵⁵ "Eş söyleyişle, işçinin özen borcunun bir gereği olarak iş sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekmektedir. Özen borcunun ihlalinin özel bir şekli olan işçinin "işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" durumunun işveren tarafından bir haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için birtakım şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunların başında işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması gelmektedir. Burada zarar olasılığı ve tehlikenin varlığı gerekli ve yeterli bulunmakta; zararın meydana gelmiş olması aranmamaktadır. Bunun yanında tehlikeye düşürme halinin işçinin kendi isteği ile veya savsaması sonucu ortaya çıkmış olması da gereklidir. İşçinin kastı veya savsamasının olup olmadığı ise işin niteliğine göre uzman bilirkişilerden alınacak raporla belirlenecektir.", Yargıtay Kararı-HGK., E. 2009/9-210 K. 2009/274 T. 17.06.2009. (Legalbank)

¹⁵⁶ "İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, 25. maddenin II. fıkrasının 1 bendinin birinci cümlesi gereğince işverene haklı fesih hakkı verir. Güvenliği tehlikeye düşürme davranışının ağırlığı, görev tanımına, faaliyet alanına, görev yerine, işverenin gerekli önlemleri alıp almadığına, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığına göre değişebileceğinden, nedeninin haklı veya geçerli neden teşkil edip etmediği, işverenin neden olup olmadığı ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir." Yargıtay Kararı- 9. HD., E. 2009/20255 K. 2010/11968 T. 03.05.2010. (Legalbank)

¹⁵⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 950.

¹⁵⁸ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme.

yerlere ve yaptıkları işlere özel bilgileri, talimatları içeren güvenlik ve sağlık eğitimini çalışanlarına sağlamakla yükümlüdür.

1.2.3.3.2. Katılım Hakkı

İşverenlerin yükümlülüklerinden, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü" başlığı altında, işverenin oluşturması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulu aracılığıyla işçilerin de görüşlerinin alınması ve katılımların zorunluluğunu açıklamıştık. İşveren tarafından bakıldığında yükümlülük olan bu düzenleme işçiler tarafından bakıldığında ise hak ifade eder¹⁵⁹. İSGK'nın 3. maddesinde çalışan temsilcisinin tanımı mevcuttur. Kanunun 20. maddesinde, görevlendirilecek çalışan temsilcisinin sayıları verilmiştir. İSGK'nın 20. maddesinde çalışan temsilcilerinin hakları ve görevleri hakkında düzenlemeler mevcuttur¹⁶⁰.

1.2.3.3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinin bir sonucu olarak çalışanlar çalışmaktan kaçınabilir. Söz konusu hak çalışanların anayasal yaşama hakkıyla paralel olmasının yanında 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 13. maddesinde de kendine yer bulmuştur¹⁶¹.

Buna göre, "sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır."

Çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanların kendilerini meslek hastalıkları ve iş kazalarından koruyabilmesini amaçlayan bir yaptırımdır¹⁶². İSGK madde 13'e göre,

¹⁵⁹ Ömer Işık, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanabilirliği ve Güncel Sorunların Analizi* (İsparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 77.

¹⁶⁰ "Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar." (İSGK m.20/2-3-4-5)

¹⁶¹ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme.

¹⁶² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 207.

çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için bazı koşullar mevcuttur. Bu şartlardan ilki ciddi ve yakın bir tehlike bulunuyor olmasıdır. Yakın kavramı, tehlikenin kısa süre içerisinde gerçekleşebileceği anlamını taşımaktadır. Ciddi ve yakın ifadesi öğretide tartışılmalıdır. Bazı durumlarda tehlike ciddi olmasına rağmen yakın olmadığı için kanun kapsamına girmemektedir. Bunun yerine daha kapsayıcı bir ifadenin kullanılabilmesi savunulmaktadır¹⁶³. Bu bağlamda, maddede geçen "ciddi ve yakın tehlike" ifadesi yerine, "ciddi ve yakın veya hayati" şeklinde bir ifadeye yer verilmesinin daha uygun olacağı savunulmaktadır¹⁶⁴. Özellikle pnömokonyoz gibi tozlarla meydana gelen riskler uzun süreçte hayati tehlike yaratmasına rağmen yakın bir nitelik taşımadığından madde kapsamına girememekte ve çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamamaktadırlar¹⁶⁵. Öğretideki bir görüşe göre, düzenlemede "hayati" kavramının kullanılmıyor olmasının, kanun koyucunun uzun vadede ortaya çıkabilecek olan meslek hastalıklarını, bilinçli olarak çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamı dışında tutmak istemesiyle ilişkilendirilebileceği ifade edilmektedir¹⁶⁶.

Kanunda sayılan diğer şart ise yakın ve ciddi tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanın, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yoksa işverene başvurarak durum tespiti ve gereken önlemin alınmasını talep etmesi gerektiğidir. Ancak yakın ve ciddi tehlikenin önlenemez olduğu durumda çalışanlar kendi iradeleriyle bunu tespit ederek çalışmaktan kaçınabilecektir¹⁶⁷¹⁶⁸. İSGK'nın 13. maddesinin 4. fıkrası gereği, iş sözleşmesi ile çalışanlar, taleplerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı hallerde iş sözleşmelerini feshedebilecektir¹⁶⁹. Gereken önlemler alınıncaya dek çalışanların işi bırakması durumunda bu fiilleri grev olarak değerlendirilemeyecektir¹⁷⁰. İSGK'nın "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" olarak düzenlenen

¹⁶³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 207-208.

¹⁶⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 945.

¹⁶⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 945.

¹⁶⁶ Gürçan Önel, "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 52 (2022), 208.

¹⁶⁷ Lütfü İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20/1 (2014), 814.

¹⁶⁸ "Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz." (İSGK m.13/3)

¹⁶⁹ "İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır." (İSGK m.13/4)

¹⁷⁰ Öztürk Sarıbay, 157/; Baycık 119; İnciroğlu, Kaçınma Hakkı, 818 akt. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 209; Süzek, *İş Hukuku*, 945.

13. maddesi, aynı Kanun'un 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması durumunda uygulanmayacaktır¹⁷¹.

1.2.4. Denetim Mekanizması ve Teftiş İstatistikleri

1.2.4.1. Denetim

İş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek, çalışanların güvenli bir şekilde işlerini yapabilmelerini sağlamak için kanun koyucu birçok düzenleme yapmıştır. Ancak yalnızca düzenleme yapmak bu hususta yeterli olmamakta, düzenlemelerin uygulama alanına geçirilebilmesi için etkili bir iş denetiminin bulunması gerektiği izahtan varestedir¹⁷². Sorunların çözümü için, taraflara yükümlülükler getirilmesine müteakiben, yükümlülüklerin riayet edilip edilmediği denetlenmelidir.

İSGK'nın 24. maddesi denetimin nasıl yapılacağını "teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu" başlığı altında düzenlemiştir. Maddenin ilk fıkrasında teftişin kim tarafından yapılacağı ifade edilmiştir. Buna göre, "Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır."

İkinci fıkrasında ise, yetki sınırları belirlenmiş, yetkililerin nasıl davranması gerektiği ifade edilmiştir.

"Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir." (İSGK m.24/2)

İşK madde 91'de de İSGK'daki düzenlemeye benzer bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır." (İSGK m.91/1) İşK'ya göre, müfettişler, yeterli mesleki, teknik bilgi ve ehliyete sahip, ilgili fakültelerden mezun ve

¹⁷¹ "Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz." (İSGK m.13/5)

¹⁷² Süzek, *İş Hukuku*, 955.

yapılacak sınavda başarılı olmalıdır¹⁷³. Bununla birlikte İşK'nın 92. maddesine göre iş müfettişleri, işyeri ve eklentilerini her zaman görme, bu yerlerde inceleme yapma yetkisine sahiptir. Öğretide, iş müfettişlerinin kendi aralarında temel sınıflandırma olmaması, ilgili iş kollarında uzman kişilerin teftiş sistemine dahil edilmemesi, farklı alanlardaki işyerlerinin aynı nitelik ve uzmanlığa sahip müfettişler tarafından denetlenmesi eleştirilmektedir¹⁷⁴.

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 9. maddesinde denetim hususuna değinilmiştir¹⁷⁵. Buna göre, "İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır. Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir."

Uygulamada, iş sağlığı ve güvenliği hukukuyla ilgili denetim ÇSGB'ye bağlı İş Teftiş Kurulu'nda görev alan iş müfettişlerinin marifetiyle yerine getirilmektedir¹⁷⁶. İş Teftiş Tüzüğünde, söz konusu müfettişlerin sahip olması gereken nitelikler düzenlenmiştir. Tüzüğe göre, iş müfettişleri teknik ve mesleki bilgilere sahip olmasının yanı sıra bazı kişisel niteliklere de sahip olmalı ve denetleyeceği işyerleriyle arasında bir menfaat olmamalıdır.

1.2.4.2. Teftiş İstatistikleri

ILO istatistiklerine göre, İngiltere, ölümlü iş kazası oranlarında en iyi durumda iken Türkiye'deki ölümlü iş kazası oranı, İngiltere'nin oranından 15 kat fazladır. ILO'ya göre Türkiye, Hindistan ve Rusya, ölümlü iş kazası oranlarında en fazla orana sahip ülkelerdir¹⁷⁷. Bu veriler, teftiş konusunun önemini ortaya koymaktadır.

ÇSGB, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan teftişler hakkındaki istatistik verilerini her yıl düzenli olarak internet sitesinde yayınlamaktadır¹⁷⁸. Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB'nin birçok birimi tarafından oluşturulan verileri içermektedir.

¹⁷³ Sözek, *İş Hukuku*, 956.

¹⁷⁴ Bülent Arpat - Mete Kaan Namal, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), 398.

¹⁷⁵ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme.

¹⁷⁶ Işık, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanabilirliği ve Güncel Sorunların Analizi*, 80.

¹⁷⁷ Hasan Selçuk Selek, *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 13.

¹⁷⁸ ÇSGB Çalışma hayatı istatistikleri, <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/> (Erişim Tarihi 16.12.2023)

2020 ve 2021 Çalışma Hayatı İstatistikleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği için 2021 yılında 15.666, 2020 yılında ise 3.837 toplam teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. 2020 yılı teftişlerinde ilk sırada 1085 teftişle İstanbul ilk sırada gelmekte, ardından 486 teftişle Ankara, 300 teftişle Bursa ve 238 teftişle İzmir gelmektedir¹⁷⁹.

2021 yılı istatistiklerinde ise 2020'ye göre ciddi bir artış mevcuttur. Buna göre, İstanbul 2892 teftişle ilk sırada, ardından Ankara 2485 teftiş, Bursa 1813 teftiş ve İzmir 1418 teftişle onu takip etmektedir. Yayınlanan istatistikte yapılan teftişlerin türleri tanıtılarak kategorize edilmiştir. Buna göre,

"Programlı Teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulamalarının denetlenmesi amacıyla ve hedefler koyularak gerçekleştirilen teftişlerdir.

İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan güvenlik raporu incelemesi ve ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Kurul Başkanlığına intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilen teftişlerdir¹⁸⁰."

2021 yılındaki toplam 15.666 teftişin 13.043'ü programlı teftiş olup, 2121 teftiş talebe ilişkin olarak yapılmıştır¹⁸¹. Teftiş sayılarının yıllara göre artması denetimin de artması anlamına geldiğinden sevindirici bir gelişme olsa da denetimin daha yüksek seviyelerde olması iş sağlığı ve güvenliği açısından önem teşkil etmektedir.

Son olarak belirtmek isteriz ki, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler ÇSGB tarafından yapılıyor olsa da bakanlık bünyesinde SGK'ya benzer yapıda iş sağlığı ve güvenliği kurumu oluşturulması yönündeki görüşü isabetli buluyor ve katılıyoruz¹⁸². Bu alandaki ihtisaslaşmanın, artan ihlaller de göz önüne alındığında, bir zaruret olduğu kanaatindeyiz. Kaldı ki ABD ve İngiltere gibi bu alanda ileri olarak kabul edilen ülkelerde de mali açıdan güçlü ve özerk iş sağlığı ve güvenliği kurumları tarafından söz konusu faaliyetler icra edilmektedir.

¹⁷⁹ 2020 Çalışma Hayatı İstatistikleri, İstatistik (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), 72. (Erişim Tarihi 16.12.2023)

¹⁸⁰ 2021 Çalışma Hayatı İstatistikleri, İstatistik (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), 72.

¹⁸¹ 2021 Çalışma Hayatı İstatistikleri, 75. (Erişim Tarihi 17.12.2023)

¹⁸² Süzek, *İş Hukuku*, 905.

2. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE AYKIRI HAREKET ETMENİN BİR SONUCU OLARAK "İŞİN DURDURULMASI"

2.1. İşin Durdurulması

2.1.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle aykırılıkların işveren bakımından sonuçlarını özel hukuka ve kamu hukukuna ilişkin yaptırımlar olarak ikiye ayırabiliriz. Özel hukuk yaptırımlarından bazıları, çalışmaktan kaçınma hakkı, iş sözleşmesini fesih hakkı olarak sayılabilir. Kamu hukuku yaptırımları ise kendi içinde idari ve cezai olarak ikiye ayrılabilir. İşveren için cezai yaptırımlar daha çok, taksirle yaralama ve taksirle öldürme olarak sayılabilir. Bu bakımdan kast ve taksir ayrımı önemlidir. Tipikliğin sübjektif nitelikteki unsurlarını kast ve taksir oluşturmaktadır¹⁸³. Kişi ile gerçekleştirdiği davranış arasında manevi bir bağ yoksa bu davranış fiil niteliği taşımaz ve dolayısıyla suçun varlığından söz edilemez¹⁸⁴. Tipikliğin manevi unsurlarının varlığı halinde ancak fiil sübjektif olarak failine isnat edilebilecektir¹⁸⁵. Kasten işlenen haksızlıklar birer gai fiil (belli bir amaca yönelik insan davranışı) olmaları itibarıyla ontik bir mahiyet içerirken taksirli haksızlıklar ise ontik vakıanın yanı sıra mutlaka bir değerlendirme unsuru ihtiva etmektedirler¹⁸⁶. İşverenler açısından daha çok taksirle yaralama ve taksirle öldürmeden sorumlu tutulduğunu belirtmemizin sebebi de budur. Kasten öldürme ve kasten yaralama suçları için failinin bu neticeyi bilmesi ve istemesi gerekir. İşverenin işçilerinin ölmesini istemesi ve bu uğurda davranış sergilemesini nadiren rastlanılacak bir durum olarak görülmektedir.

İdari yaptırımlar ise, idari para cezası, kamu ihalesinden yasaklanma, çalışanların çalışmaktan alıkoyulması ve işin durdurulmasıdır¹⁸⁷. İşin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket etmenin idari yaptırımlarından birisidir. Buna ek olarak, işin

¹⁸³ Veli Özer Özbek - Serkan Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 264.

¹⁸⁴ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 234.

¹⁸⁵ Mahmut Koca - İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 147.

¹⁸⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 237.

¹⁸⁷ M. Refik Korkusuz - Tuba Nur Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1/1 (2016), 200; Doğukan Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar* (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2021), 208.

durdurulması niteliği itibariyle bir idari önlemdir¹⁸⁸. Daha önceden İŞK'nın 79'uncu maddesinde düzenlenmiş olan durdurma, İSGK'nın 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılarak, 25. maddede yeniden düzenlenmiştir¹⁸⁹. Önceki haliyle kıyaslandığında, idari yaptırım kapsamında işyerinin kapatılabilmesi söz konusuysa, mevcut haliyle işyerinin kapatılması mümkün olmayacak şekilde düzenleme yapılmıştır.

Denetleyici kurullar idari yaptırım niteliğinde yaptırım uygulayabilir. Faaliyetler kanun ve idari düzenleyici işlemlere uygun olarak yürütülmediği takdirde idari kuruluş, faaliyeti geçici veya sürekli olarak durdurma, kapatma gibi klasik yaptırımlara başvurabilir veya para cezası yaptırımına gidebilir¹⁹⁰. Ancak söz konusu idari yaptırımlar uygulanırken idare, ölçülülük ilkesine uygun davranmak zorundadır¹⁹¹.

İdari yaptırımın unsurları şu şekilde sıralanabilir:

"Herhangi bir yargı kararı araya girmeden karar verilmesi, idari işlem olmaları, uygulanmalarında idare hukukuna ilişkin ilkelerin dikkate alınması, yasaların ilgili idareye konusunda açıkça yaptırım uygulama yetkisi vermeleri¹⁹²"

Yaptırımlar hakkında verilen yukarıdaki bilgiler ışığında incelendiğinde, işin durdurulmasının da bir idari yaptırım olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Nitekim işin durdurulması hususunda, idari yaptırımın unsurları mevcuttur. Kanun koyucu, işin durdurulması hususunda idareye açıkça yetki vermiştir¹⁹³. İşin durdurulması, işveren hakkında uygulanacak bir idari yaptırımdır. Kanun maddesinde işin durdurulması şu şekilde tarif edilmiştir:

"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur." (İSGK m.25/1)

¹⁸⁸ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 256.

¹⁸⁹ Korkusuz - Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu", 205.

¹⁹⁰ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt-1* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 374.

¹⁹¹ Bahtiyar Kaya, *Türk İdari Yargılama Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 535.

¹⁹² Burcu Erdiç, "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması", *Ankara Barosu Dergisi*, (19 Aralık 2023), 249.

¹⁹³ "İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir." (İSGK m.25/1)

Buna göre hayati tehlike tespit edildiği andan başlamak üzere somut olayın özelliklerine göre gerekirse işin bir bölümü gerekirse de tamamında iş durdurulacaktır. Yaptırımın orantılı olması bağlamında işveren tarafından gerçekleştirilen bir ihlal daha hafif bir yaptırımla önlenbiliyorsa hafif olanın tercih edilmesi daha uygun olacaktır. Öğretide, "hayati tehlike" şartının işin durdurulması için gereken tehlike eşiğini yükselttiği, hayati tehlike oluşturmayan fakat çalışanların vücut bütünlüğünü basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek derecede tehlikeye atan işyerlerinin de bu madde kapsamında değerlendirilmesi ve hükmün buna uygun olarak düzenlenmesi gerektiği savunulmaktadır¹⁹⁴. Biz de hayati tehlike kavramı yerine daha kapsayıcı bir ifade kullanılmasının doğru olacağı kanaatindeyiz.

"Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur." (İSGK m.25/1) Kanun koyucu, diğer işyerlerinden farklı olmak üzere, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işlerinde eğer risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda işin durdurulacağını düzenlemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranılmayan, çalışanların hayati tehlike içerisinde bulunduğu işyerlerinde, tehlike arz eden bölüm veya işin tamamı durdurulmaktadır. Söz konusu durdurma işlemi bir idari yaptırım olduğundan dolayı ayrıca bir mahkeme kararına lüzum yoktur. Bu yaptırım niteliği itibari ile bir idari işlemdir. Durdurma işleminin amacı işyerindeki tehlikenin giderilmesi ve çalışanların sağlığının korunmasıdır. Ancak uygulamada genellikle büyük iş kazalarının ardından işin durdurulmasına karar verilmekte ve bu durum da yaptırımın önemli bir hedefi olan önleyicilik amacına zarar vermektedir¹⁹⁵.

Mevzuatın düzenleniş amacına bakılırsa, işin durdurulması bakımından, askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri ve diğer işyerleri olarak ikili bir ayırım yapılabilir. İşin durdurulmasının, İSGK düzenlenmesinin yanı sıra, uygulamaya yönelik usul ve esaslar için ayrıca bir yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmelik 2013 yılında RG'de yayınlanan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik"¹⁹⁶

¹⁹⁴ Fatih Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", *Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 27/2 (2023), 132.

¹⁹⁵ Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", 666.

¹⁹⁶ RG.30.03.2013/28603.

(İİDDY) olup 2016 yılında yönetmelikte değişiklik yapılmasına ilişkin "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"¹⁹⁷ yayınlanmıştır. Askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin durdurulmasına yönelik ise "Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik"¹⁹⁸ (As.Den.Y.) yayınlanmıştır. Görüleceği üzere, işin durdurulmasına yönelik işyerinin türüne göre ikili bir ayırım olduğu anlaşılmaktadır. As.Den.Y.'nin 9. maddesi ile İİDDY birlikte değerlendirildiğinde, iki yönetmelik arasındaki temel ayırımın, madde metninde ifade edilen işyerleri kapsamında, İİDDY'de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ÇSGB) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilen görevlerin Milli Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığınca yerine getirilmesi noktasında olduğu anlaşılmaktadır¹⁹⁹. Bu bakımdan madde metninde bahsedilen askeri işyerlerinde İİDDY'den farklı olarak işin durdurulması prosedürü, Milli Savunma Bakanlığı bünyesindeki teftiş kurulu ve müfettişler tarafından yerine getirilecektir.

İşin durdurulması süreci, programlı veya programsız (genellikle ihbar veya şikayet üzerine yapılır) bir teftişin ardından başlayabilir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanının da işverenden işin durdurulmasını talep etme yetkisi vardır²⁰⁰. Ancak bu halde kamusal bir yaptırım söz konusu olmayıp, işverenin kararıyla iş durdurulmuş olacağından dolayı konumuzun dışında kalan bir durum söz konusudur. Uygulamada genellikle, ÇSGB İş Müfettişlerince yapılan teftiş sonucu işyerinde durdurmaya sebep olabilecek hususlar yazılarak rapor tutulmaktadır²⁰¹. İGUY'un 10. maddesinde iş güvenliği uzmanının

¹⁹⁷ RG.11.02.2016/29621.

¹⁹⁸ RG.16.08.2013/28737.

¹⁹⁹ "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen ve 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan askerî işyerlerinde aynı Kanunun 25 inci maddesi gereğince yapılacak işin durdurulması işlemleri 30/3/2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür. Ancak anılan Yönetmelikte; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilen görevler Milî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığınca yerine getirilir ve işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Milî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden oluşturulur." (As.Den.Y. m.9/1)

²⁰⁰ "İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir: b-İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başyurmak." (İGUY m.10/1-b)

²⁰¹ "Dava dosyasının incelenmesinden; Ankara İli, Mamak İlçesi, A1 Mahallesi sınırları içinde, imarın 37693 ada, 9 sayılı parselinde bulunan inşaatın mahallinde 16.06.2015 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılan inceleme sonucu, 1-Asansör, dubleks dairelere ait merdiven kenarları gibi döşemelerde süreksizlik meydana getiren bazı boşluklarda; balkon, teras, fransız pencere ve

yetkileri sıralanmıştır. Bu yetkilerden bir tanesi de işyerinde hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmaktır²⁰². Öğretide, iş güvenliği uzmanının, acil veya yaşamsal bir tehlikenin varlığı durumunda, işverenden onay almaksızın işi durdurma yetkisine sahip olması gerektiğini savunan bir görüş mevcuttur²⁰³. Aksi yönde görüşler de mevcuttur²⁰⁴.

2.1.2. İşin Durdurulmasını Gerektirecek Durumlar

İSGK madde 25'e göre, işin durdurulmasını gerektirecek üç durum söz konusudur. Bunlar:

- "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmiş olması" (İSGK m.25/1)
- "Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması" (İSGK m.25/1)
- "Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket

benzeri döşeme kenarlarında, binaya giriş olarak kullanılan geçitte ve yapı etrafında bulunan istinat duvarı üst kenarında çalışanların düşmelerini önleyecek toplu koruma tedbirleri alınmamıştır. 2-Çalışanların gırgır vinçten güvenle yük alabilmelerini teminen gerekli yerlerde bağlantı noktaları veya yaşam hatları oluşturulmamıştır. 3-Gırgır vinç yükleme alanı yüksekte malzeme düşmesi riskine yönelik çevrilmemiştir. 4-Şantiyede iç cephe çalışmalarında kullanılmak üzere güvenli ahşap iskeleler bulunmaktadır. 5-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskelelerde çalışma platformlarına erişim için merdiven sistemi veya benzeri güvenli ulaşım sistemleri kurulmamıştır. 6-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskelelerde platform kenarlarında korkuluk sistemi bulunmamaktadır. 7-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskelelerde çalışma platformları teşkil edilmemiş olup düşme riski mevcuttur. 8-Dış cephe iskelelerine ait en alt taşıyıcı elemanların bazılarının altında yükü dağıtacak şekilde altlıklar bulunmamakta olup, bu noktalardaki ayakların zemine batma riski mevcuttur. 9-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskelelerin binaya bağlantıları bağ telleri ile yapılmış olup uygun değildir. 10-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskelelerin elemanları yer yer yıpranmış ve eskimiş olup tehlike arz etmektedir. 11-Dış cephe çalışmalarında kullanılan iskeleler için sağlamlık ve dayanıklılık hesabı yapılmamıştır." hususlarının tespit edildiği ve 17/06/2015 günlü iş tedbir raporunun düzenlendiği, anılan raporun esas alınması suretiyle İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı'nın 17.06.2015 günlü işlemi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. ve 30. maddelerine dayanarak çıkarılan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin 7.maddesi gereğince işyerinin tamamında işin durdurulmasına karar verildiği..." Bölge İdare Mahkemesi Kararı- Ankara BİM, 6. İDD, E. 2016/307 K. 2016/333 T. 30.11.2016. (Lexpera)

²⁰² "İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak." (İGUY m.10/1-b)

²⁰³ Gaye Baycık, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 60/2 (2011), 248.

²⁰⁴ Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", 141.

edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır." (İSGK m.25/7)

2.1.2.1. İşyerindeki Çalışma Yöntem ve Şekillerinde veya İş Ekipmanlarında Çalışanlar İçin Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti

İşin durdurulmasını gerektirecek ilk hal, çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun tespit edilmiş olmasıdır. Hayati tehlike kavramının kanunda bir tanımı ve ölçütü yoktur²⁰⁵. Tehlike kavramı, İSGK'nın 3. maddesinde "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli" olarak tarif edilmiştir. Bu tanıma göre işyerindeki tehlikenin hayati tehlike seviyesinde olmaması, başka bir deyişle, tehlikenin çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelinde bulunması durumunda, işyerinde iş durdurulamayacaktır. Tehlikenin çalışanların hayatını tehdit edecek durumda olması gerekmektedir. Uygulamada da işyerinde yapılan kontrol neticesinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususun tespiti üzerine faaliyet durdurulmaktadır²⁰⁶. Öğretideki bir görüşe göre, işyerinde tespit edilecek hayati tehlikenin uzun süreçte sonuçlarını gösterebilecek bir tehlike olması halinde dahi, işin durdurulması kararı alınabilecektir²⁰⁷.

²⁰⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 250.

²⁰⁶ "Sanığın, F1 İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti'nin yetkilisi-sorumlusu olduğu, mezkur şirketin A1 adresinde bulunan 6771 ada ve 32 parsel numaralı taşınmaz üzerinde bulunan iki blok halindeki inşaatında yapılan kontrol neticesinde, "1-Betonarme döşeme kenarlarında asansör, merdiven, şaft, aydınlatma boşlukları gibi döşemelerde süresizlik meydana getiren boşluklarda ve parapeti 1 metreden düşük olan balkon kenarlarından ve inşaat sahasında bulunan otopark alanında çalışanların veya malzemelerin düşmesini engelleyecek toplu koruma tedbirlerinin alınmadığı, 2-Döşeme kenarlarında tuğla duvar örülmesi sırasında boşluklara yakın çalışma, katlara yük alınan noktalarında ve kalıp sökümü sırasında toplu koruma amaçlı geçici korkuluk yapılması şeklindeki toplama önlemi alınamayan, yüksekten düşme riski olan işlerde yapılan işlerin özelliğine uygun bağlantı noktaları veya yaşam alanları oluşturulmadığı, 3-Yapı alanında inşaatı devam eden A blokta cisimlerin düşerek tehlike oluşturabileceği bölgelerde güvenli alan oluşturularak, bu alanlara girişler önlenmediği, yapı alanında inşaatı devam eden bloklara girişlerde malzeme düşme riskine karşı kapalı geçit yapılmadığı, 4-Yapıda güvenli yük alma noktaları oluşturulmadığı, çalışanların salınan yükleri güvenli şekilde düşme riskine maruz kalarak kat kenarlarından aldığı, 5-İki adet gırgır vincin zeminde malzeme yükleme noktasında tedbir alınmadığı, 6-İki adet gırgır vincin gövde güvenlik topraklamasının bulunmadığı, 7-İki adet gırgır vincin periyodik kontrol raporlarının bulunmadığı, 8-İki ayrı blokta bulunan kalıp altı iskelelerinin statik uygunluk raporlarının bulunmadığı, 9-Şantiyede yatay basamakları, kaymaya önleyen pabuçları vb. özellikleri olmayan ahşap malzemelerin rastgele birleştirilmesi oluşturulmuş el merdivenlerinin kullanıldığı, 10-Şantiye sahasında bulunan ana panoda bulunan kaçak akım rolesinin çalışmadığı" şeklinde iş güvenliği açısından eksik on kalem hususun tespit edildiği ve bu tespiti istinaden İş Teftiş Kurulu'nun 29/09/2015 tarihli heyet kararı ile faaliyetin tamamen durdurulmasına karar verildiği anlaşılmıştır." Bölge Adliye Mahkemesi Kararı- Ankara BAM, 9. CD., E. 2017/3289 K. 2018/758 T. 8.3.2018. (Lexpera)

²⁰⁷ Korkusuz - Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu", 206.

Madde metninde durdurulacak işin kapsamı "Bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur." şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeyi eksik buluyoruz. Kanun metninin son kısmı "gerekmesi durumunda işyerinin tamamında iş durdurulur" şeklinde olsaydı, işyerinin sadece bir bölümünde risk teşkil eden durumlarda işyerinin tamamında işin durdurulması hususunda idarenin takdir yetkisi daha sınırlı olacağından, kanaatimizce, olası bir keyfiyeti önlemek adına daha yerinde bir düzenleme olmuş olurdu.

2.1.2.2. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan Maden, Metal ve Yapı İşleri ile Tehlikeli Kimyasallarla Çalışılan İşlerin Yapıldığı veya Büyük Endüstriyel Kazaların Olabileceği İşyerlerinde, Risk Değerlendirmesi Yapılmamış Olması

İşin durdurulmasını gerektirecek ikinci hal, risk değerlendirmesi yapılmamış olmasıdır. İSGK'ya göre, risk değerlendirmesi, işyerindeki mevcut olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ile bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade etmektedir²⁰⁸. Bu kategoride yer alan işlerde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması işin durdurulması için tek başına yeterlidir. Ayrıca çalışanların sağlığını etkileyecek hayati bir risk vb. olmasına gerek yoktur. Kanun koyucu, bu açıdan belirli niteliklere sahip işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmıyor olmasını tek başına durdurma nedeni olarak saymıştır.

2.1.2.3. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve İhale ile Alınan İşlerde; Teknolojik Gelişme, İş Gücü Kapasitesinin Artırılması, Üretim Metotlarında Yenilik Gibi Bir Kısım Unsurlar Sağlanmadan Üretim ve/veya İmalat Planlarına, İş Programlarına Aykırı Hareket Edilerek Üretim Zorlaması Nedeniyle Hayati Tehlike Oluşturacak Şekilde Çalışma Biçimleri

İşin durdurulmasını gerektirecek üçüncü hal ise, ihale ile alınan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde; iş gücü kapasitesinin artırılması, teknolojik gelişme, üretim metotlarında yenilik gibi unsurlar sağlanmadan imalat ve/veya üretim planlarına, iş programlarına

²⁰⁸ Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", 135.

aykırı hareketle üretim zorlaması sebebiyle hayati tehlike oluşturacak türden çalışma şekilleridir. Bu madde kanunun ilk halinde bulunmayıp, 6645 sayılı Kanunla eklenmiş bir ek fıkradır. Kanun tarihinden üç yıl sonra eklendiği göz önüne alındığında uygulamadaki bir ihtiyaçtan dolayı maddeye eklenmesine lüzum görüldüğü kanaatindeyiz. Nitekim KDK tarafından sunulan Soma Özel Raporu'nda da söz konusu düzenlemenin Soma faciasında üretim zorlaması nedeniyle iş güvenliği tedbirlerine riayet edilmediği noktasındaki eleştirilerden yola çıkılarak yapıldığı ifade edilmiştir²⁰⁹.

Bu fıkra göre işin durdurulabilmesi için işin, ihale ile alınmış olan çok tehlikeli sınıfta bulunması gerekir. Buna ek olarak fıkranın devamındaki "iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan" ifadesiyle, ucu açık bir şekilde, söz konusu unsurların genel çerçevede çizildiği anlaşılmaktadır. Bu unsurların takdiri bir sonraki fıkroda detaylı açıklayacağımız üzere teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilecektir. Fıkranın son kısmında "üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri" kısmı, daha fazla üretim için iş planlarına aykırı hareket edilerek çalışanları hayati tehlike içerisinde bulunması durumunu ifade etmektedir. Fıkra metnindeki koşulları sağlayan işlerde işin durdurulması sebepleri oluşmaktadır. Hükmün özellikle maden işlerinde imalat ve üretim planlarına aykırı şekilde üretimin zorlanması sonucu meydana gelen kazaların önlenmesi için getirildiğini savunan görüş mevcuttur²¹⁰.

2.2. İşin Durdurulması Kararı

İşyerinde hayati bir tehlikenin belirlenmesi ya da bazı işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmaması, işyerinin tamamında veya bir bölümünde işin durdurulmasına neden olacaktır²¹¹. İşin durdurulması kararı, belli bir süreç içinde alınmaktadır. İngiltere ve İsviçre, işin durdurulmasında iş denetim örgütünü veya bu örgütün üyeleri olan müfettişlerini yetkili kılan sistemi benimseyen ülkelere örnektir. İngiliz İş Güvenliği Yasası'nın 22. maddesine göre, iş müfettişi, teftiş sonrası mesleki riskin önemli bir bedensel zarara derhal yol açabileceği görüşünde ise, işyerindeki

²⁰⁹ Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014), 17.

²¹⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 252.

²¹¹ Berrin Filizöz - Ayşe Kocabacak, *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016), 177.

faaliyetin yasaklanması bildiriminde bulunabilecek ve bu bildirim derhal sonuçlarını doğurarak iş durdurulabilecektir²¹² ²¹³. Aynı yasanın 24. maddesinde ise işverenin söz konusu faaliyetin yasaklanması bildirimine karşı dava açabileceği ifade edilmektedir²¹⁴. İlerde de bahsedeceğimiz üzere, acil durumlara mahsus olacak şekilde ülkemizde de benzer bir uygulamanın mevcut olmasının isabetli olacağı görüşündeyiz.

İşin durdurulmasına dair süreç, İİDDY²¹⁵ aracılığıyla detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İSGK'nın 25. maddesine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğin 5. maddesinde, durdurma kararı vermeye yetkili heyetin üç müfettişten oluşacağı, kurul başkanlığının heyet başkanını seçeceği ve birden fazla heyetin oluşturulabileceği ifade edilmiştir. Madde metninde ismi geçen kurul başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'dır. İİDDY'nin 7. maddesinin 5. fıkrası gereği, heyet işi durdurumama kararı alırsa, rapor işleme konulmayacaktır²¹⁶. Öğretide, heyetin işin durdurulmamasına yönelik karar alması halinde raporu hazırlayan iş müfettişinin bir üst kurula itiraz hakkı tanınması gerektiği savunulmaktadır²¹⁷. Farklı bir görüş ise, idarenin tarafsızlığı ilkesi de göz önüne alınarak, inceleme yapan iş müfettişinin işin durdurulması hususunda kişisel bir faydası olmadığını, itiraz hakkının tanınması durumunda dahi itiraz hakkının işyerindeki işyeri sendika temsilcisi ya da çalışan temsilcisine tanınmasının daha yerinde olacağını savunmaktadır²¹⁸.

İSGK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasından anlaşılabileceği üzere, müfettişin işin durdurulması gerektiğine yönelik tespitine müteakiben heyet iki gün içerisinde işin durdurulmasına

²¹² Turabi Karadağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması", *International Social Sciences Studies Journal* 8/98 (2022), 1752.

²¹³ İngiliz İş Güvenliği Kanunu ilgili maddenin İngilizce metni şu şekildedir: "If as regards any activities to which this section applies an inspector is of the opinion that, as carried on or to be carried on by or under the control of the person in question, the activities involve or, as the case may be, will involve a risk of serious personal injury, the inspector may serve on that person a notice." (Health and Safety at Work etc. Act 1974 m.22/2) <https://www.legislation.gov.uk/>. (Erişim Tarihi 08.05.2024)

²¹⁴ İngiliz İş Güvenliği Kanunu ilgili maddenin İngilizce metni şu şekildedir: "A person on whom a notice is served may within such period from the date of its service as may be prescribed appeal to an; and on such an appeal the tribunal may either cancel or affirm the notice and, if it affirms it, may do so either in its original form or with such modifications as the tribunal may in the circumstances think fit." (Health and Safety at Work etc. Act 1974 m.24/2) <https://www.legislation.gov.uk/>. (Erişim Tarihi 08.05.2024)

²¹⁵ RG.30.03.2013/28603.

²¹⁶ "Heyetin işin durdurulmaması yönünde karar vermesi halinde rapor işleme konulmaz ve Kurul Başkanlığına iletilir." (İİDDY m.7/5)

²¹⁷ Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2015), 278.

²¹⁸ Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, 201.

karar verebilir²¹⁹. İşyerinde işin durdurulmasını öneren ve denetim yapan iş müfettişi, durdurma kararını verecek heyetin üyesi değildir²²⁰. Heyet sadece iş müfettişinin tespiti üzerine işin durdurulması talebi için toplanır. Heyetin başka bir şekilde toplanıp talep üzerine bu kararı alması mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte derhal müdahale gerektiren durumlar için iş müfettişine geçici süreliğine işi durdurmaya yönelik yetki verilmesini yerinde bulmaktayız. Acil durumlarda bürokratik süreci azaltarak böyle bir uygulamaya gidilmesi, uygulamada karşılaşılabilecek sonuçları giderebilmesi bakımından önemlidir. İşveren, heyetçe verilen işin durdurulması kararının hukuka uygun olmadığı kanaatindeyse veya durdurmaya sebep olan ihlalleri işyerindeki mühürlerin geçici olarak söküldüğü dönemde gidermişse, İSGK'nın 25. maddesinin 5. fıkrası gereği, Bakanlığa başvurarak işin durdurulmasına yönelik olan kararın kaldırılmasını isteyebilir²²¹. Talebin kabulü halinde işin durdurulması kararı tamamen kaldırılacaktır²²². İİDDY madde 6 gereği, heyetin aldığı kararlar oy çokluğuyla alınır. Heyetin müfettiş raporuna katılmadığı durumlarda, kararını gerekçeli bir şekilde yazacağı ve gerektiğinde karara konu işyerinde inceleme yapabileceği İİDDY'nin 6. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında düzenlenmiştir.

2.3. Kararın Uygulanması

Durdurma kararının uygulanması İİDDY madde 8'de düzenlenmiştir. Buna göre;

- "İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir" (İİDDY m.8/1) Bahsedilen kolluk mülki idare amirine bağlı olan idari kolluk olup, işyerinin konumuna göre görevli kolluk, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığını ifade etmektedir.
- "İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki

²¹⁹ "İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur." (İSGK m.25/2)

²²⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 252-253.

²²¹ "İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır." (İSGK m.25/5)

²²² Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, 207.

idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler il müdürlüğünde saklanır."(İİDDY m.8/2)

Görüldüğü üzere yönetmelikte detaylı bir düzenleme yapılmıştır. İşin durdurulması aşamalarını sayacak olursak sırasıyla:

- İş müfettişi, herhangi bir denetim türüyle, denetlediği işyerinde İSGK'nın 25. maddesinde düzenlenen durdurma sebeplerinin mevcut olup olmadığını tespit edecek,
- Tespitini, yetkili heyete bildirecek,
- Heyet toplanarak iki gün içerisinde, durdurmaya konu sebebin varlığı halinde, işin durdurulmasına yönelik karar alacak (İSGK m.25/2),
- Karara müteakiben mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içerisinde karar yerine getirilecektir. İşin durdurulmasından sonra durumu belirleyen bir tutanak il müdürlüğüne gönderilmekte ve işyeri dosyasına eklenmektedir.

Maddede "Niteliği Bakımından Sürekli Olmasında Teknik Zorunluluk Bulunan İşlerin Yürütüldüğü İşyerleri" ile ilgili özel bir düzenleme mevcuttur. Bu türdeki işyerleri için mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, satış veya üretim yapmaksızın, müfettiş tarafından hazırlanan idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışma yapılmasına izin verileceği düzenlenmiştir.

2.4. Acil Hallerde Kararın Alınması ve Uygulanması

Kanun koyucu, acil haller için ayrıca bir düzenleme yapmıştır. Buna göre,

- "Çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte bulunması veya Ek-1'de yer alan maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlara ilişkin olarak belirtilen hususların varlığının tespiti halinde teftişi yapan müfettiş durumu Kurul Başkanlığına derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder. Müfettiş tarafından durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten rapor düzenlenir. Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilir ve Kurul Başkanlığına

gönderilir. Mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulur."(İİDDY m.11/1) Acil hallerde işlerin durdurulmasını içeren bu düzenlemeye göre acil durdurma prosedürü, müfettişin acil durdurma nedenini tespitinden itibaren bir rapor hazırlaması ve ardından en geç teftişin ertesi günü mülki idari amirine vermesi, mülki idare amirinin de aynı gün kolluk marifetiyle işi durdurmasından ibarettir. Bir örnek verecek olursak, salı günü sabah saatlerinde yapılan bir teftişte acil durdurma nedenini tespit eden müfettiş, çarşamba günü mevzuata uygun bir rapor hazırlamasının ardından akşam saatlerinde mülki idare amirine raporu teslim ettiği somut olayda kolluk marifetiyle işin durdurulması çarşamba akşamını bulacaktır. Tespitin ardından neredeyse iki gün geçmesiyle işin durdurulabileceği göz önüne alındığında ivedi durumlarda müfettişin sorumluluk alarak derhal işi durdurabileceği bir düzenlemenin daha sağlıklı olacağı kanaatindeyiz. Bazı ülkelerde iş müfettişi veya iş güvenliği teşkilatına durdurma yetkisi tanındığı ifade edilmektedir²²³.

- "Heyet tarafından altıncı maddede belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve karar verilir. Karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir."(İİDDY m.11/2)
- "Karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir." (İİDDY m.11/3)

Yukarıda bahsi geçen Ek-1 kısmı ise şu şekildedir:

- "Maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlar şunlardır:
- Yeraltı kömür madenlerinde birinin durması halinde diğerinin derhal-otomatik olarak çalışacak durumda iki havalandırma grubunun bulunmaması.
- Yeraltı maden işyerlerinin hazırlık çalışmaları dışında en az iki yoldan yer üstü bağlantısı bulunmaması.
- Yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli için kullanılan sistemlerin çalıştırılabilmesi için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması, birinin durması halinde diğer kaynağın otomatik olarak devreye girmemesi."

²²³ Karadağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması", 1752.

Ek-1 kısmı aslında yönetmeliğin ilk halinde mevcut değildi. 11.02.2016 tarihli İİDDYDYDY aracılığıyla asıl yönetmeliğe eklenmiştir. İdari yargı kararları incelendiğinde, Danıştay'ın, Ek-1'in iptali için açılan bir davayı reddettiği anlaşılmaktadır²²⁴. Acil hallerde işin durdurulması kararının alınması ve uygulanmasını kısaca sıralarsak şu şekilde açıklayabiliriz:

- Denetim yapan iş müfettişi, durdurmaya konu olacak iş yerindeki tehlikenin normal prosedür yerine daha hızlı bir çözüm gerektiğine veya ek-1'deki maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlardan birisinin mevcut olduğunu tespit etmesi gerekir.
- Tespitinin ardından müfettiş, kurula derhal bildirmesinin yanında işin derhal durdurulmasını mülki idare amirinden talep eder. Ardından müfettiş, mevzuata uygun raporunu hazırlar ve en geç teftişten sonraki gün mülki idare amirine ve kurula teslim eder.
- Mülki idare amiri, heyet kararına kadar işi geçici olarak durdurur.
- Heyet kararını verir ve il müdürlüğüne bir gün içerisinde gönderilir.
- Karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. Mevzuata uygun tutanak düzenlenir ve işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir.

²²⁴ " Dava konusu düzenleme ile 6331 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye dayanılarak mevcut Yönetmelik'e ekleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile iş yerlerinde işin acil durdurulmasını gerektirecek durumlar açık bir şekilde sayılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını teminen uluslararası anlaşmalar da göz önünde bulundurularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla uygulamaya konulmuştur.

İşçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması; hangi sektörde olursa olsun işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal durumlarını mümkün olan en üst düzeye çıkarmak, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalışmaları sırasında sağlığa aykırı etkenlerden ve tehlikelerden korumak, işçilerin fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlarda çalışmalarını sağlamakla mümkün olabilecektir.

Buna göre, ülke ihtiyaçları ve deneyimleri dikkate alınarak, uluslararası anlaşmalar ve 6331 sayılı Kanun hükümleri uyarınca maden iş yerlerinde belirli kurallar getirilmesinin zorunlu olduğu ve bu kuralların hizmetin gereklerine uygun bulunduğu dikkate alındığında, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine dönük olarak getirilen düzenlemede hukuka ve kamu yararına aykırılık bulunmamaktadır." Danıştay Kararı- 10. D., E. 2016/1796 K. 2021/2104 T. 28.4.2021. (Lexpera)

2.5. Karara İtiraz

İdari yaptırımlar alanında kanunlarda genellikle adli yargı görevlendirilmektedir²²⁵. Burada da kanun koyucu, yapılan işlemin bir idari yaptırım olmasına rağmen, yetkili olarak iş mahkemelerini görevlendirmiştir. Buna göre,

"İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir." (İSGK m.25/4)

Madde metninde geçen altı günlük süre hak düşürücü niteliktedir²²⁶. Altı iş günü içerisinde karara bağlanacağı ayrıca İİDDY'nin 12. madde metninde de geçmektedir. Söz konusu altı günlük süre iş günü olarak belirlendiğinden hesaplamaların buna göre yapılması gerekmektedir. Adli yargı kararları incelendiğinde, Yargıtay'ın, altı günlük sürenin hatalı yapılmasından dolayı itirazın reddi kararını bu sebeple bozduğu anlaşılmaktadır²²⁷. Altı günlük sürenin yargılama için oldukça kısa olduğu ifade edilmiştir²²⁸. Aynı yönde, Yargıtay kararında da söz konusu altı günlük sürede mahkemenin karar vermesinin mümkün olmadığı ve hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiği ifade edilmiştir²²⁹. Mahkeme kararının kesin olması nedeniyle kanun yoluna gidilemeyecektir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda da temyiz dilekçesinin söz konusu gerekçe nedeniyle reddine karar verilmiştir²³⁰. İşin durdurulması,

²²⁵ Halil Kalabalık, *İdari Yargılama Usulü Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 125.

²²⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 254.

²²⁷ "Somut olayda; **Mahkemece 6 günlük itiraz süresinde davacı tarafça itiraz edilmediği gerekçesi ile talep reddedilmiş ise de, işin durdurulması kararının 05/12/2014 tarihinde Kozlu Kaymakamlığınca davacı Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesi Müdürlüğüne bildirildiği ve aynı gün işin durdurularak Kaymakamlığa bilgi verildiği, davacı tarafından 12/12/2012 kararın iptaline yönelik bu davanın açıldığı ve davanın süresinde olduğu, işin durdurulması tarihinden 6 iş günü içinde itiraz edildiği gözden kaçırılarak talebin reddi hatalıdır.**

Mahkemece yapılacak iş, uyuşmazlığın esasının araştırıp sonuca göre bir karar vermekten ibarettir. Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA..." Yargıtay Kararı- 7. HD., E. 2015/16300 K. 2015/6820 T. 9.4.2015. (Lexpera)

²²⁸ Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", 153-154.

²²⁹ "Somut olayda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25 inci maddesinde işin durdurulmasına yönelik itirazların mahkemece 6 iş günlük süre içinde incelenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme mevcut ise de, mahkemenin 6 iş günlük süre içinde karar vermesi mümkün olmadığı gibi, çekişmeli yargı uyuşmazlığı kapsamında sürdürdüğü davada davalıların yokluğunda yaptığı keşif sonrası bilirkişi heyetinin düzenlediği rapora karşı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 281 inci maddesi gereği davalılara diyeceklerini bildirmeleri için süre ve imkan tanımadan aynı Kanunun 27 inci maddesi uyarınca "hukuki dinlenilme hakkı"nı ihlal ederek karar vermesi doğru olmamıştır." Yargıtay Kararı- 7. HD., E. 2016/32510 K. 2016/17954 T. 1.1.2016. (Lexpera)

²³⁰ "Davanın yasal dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25/4.maddesidir..."

doğrudan veya dolaylı olarak işverenin mülkiyetini ilgilendireceğinden, kanun yolunun kapalı olmasının işverenin mülkiyet hakkını zedeleyeceği kanaatindeyiz. İş mahkemesinin itirazı kabul etmesi halinde durdurma kararı kaldırılır. Yargıtay, işin durdurulması kararına karşı yapılan itiraz sonucunda, mahkemece bilirkişi heyeti raporu doğrultusunda işin durdurulması kararının kaldırılmasına yönelik verilen kararın, önceki işin durdurulması kararının kusurlu şekilde verildiği anlamını taşımadığını ifade etmiştir²³¹. İş mahkemesi, işin durdurulması kararına itiraz hususunda görevli olsa da işin durdurulması kararından kaynaklanan zararın tazminine yönelik davalar, iş mahkemesinin görev alanına girmemektedir. Konuya ilişkin mahkeme kararları da mevcuttur^{232 233}.

...Yasanın açık hükmü karşısında mahkemenin 6331 sayılı Yasanın 25/4.maddesine göre "işin durdurulmasına" ilişkin iş teftiş kurulunun verdiği karara itiraz üzerine verdiği kararın kesin olduğu anlaşıldığından davacı şirket vekilinin temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekmiştir." Yargıtay Kararı- 7. HD., E. 2015/29592 K. 2015/14755 T. 14.09.2015. (Lexpera)

²³¹ "Bölge Adliye Mahkemesinin ilam başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; öncelikle işin durdurulması kararına karşı yapılan itiraz üzerine mahkemece verilen kararın istinaf ya da temyiz denetimine tabi olmadığı, bu sebeple itiraz üzerine mahkemece bilirkişi heyeti tarafından düzenlenen rapor doğrultusunda bu rapor taraflara tebliğ edilip rapora karşı beyanları alınmadan işin durdurulması kararının kaldırılması şeklindeki kararın davalı tarafça verilmiş olan işin durdurulması kararının kusurlu şekilde verildiği anlamı taşımadığı.." Yargıtay Kararı- 3. HD., E. 2023/558 K. 2023/2870 T. 24.10.2023. (Lexpera)

²³² "2. İş Mahkemesi'nin 11.11.2015 tarihli kararı ile 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca işin durdurulması kararının kesin olarak kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Somut dava ise işin durdurulması kararı ile kararın kaldırılması tarihleri arasındaki zararın tazminine ilişkindir. **Her ne kadar işin durdurulması kararına itiraz hususunda iş mahkemeleri görevli ise de; işin durdurulması kararından kaynaklanan zararın tazminine yönelik davada iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair gerek mülga 5521 sayılı Kanun'da ve gerekse 7036 Sayılı Kanun'da herhangi bir hüküm olmadığı gibi 6331 sayılı Kanun'da da bu hususta açık bir düzeltme mevcut değildir. Bu durumda, somut uyuşmazlıkta genel mahkemeler görevlidir.** Belirtilen sebeple, İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak asliye hukuk mahkemelerine görevsizlik yönünde hüküm kurulması gerekirken, işin esasına girilerek sonuca gidilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay Kararı- 22. HD., E. 2020/2426 K. 2020/9199 T. 9.7.2020. (Lexpera)

²³³ İşin durdurulması sonucu ortaya çıkan maddi zarar hususunda adli yargının görevli olduğuna ilişkin bir karar: "Gerek bu nedenle, gerekse 6331 sayılı Yasa'nın 25. Maddesi uyarınca tesis edilen "durdurma" kararının mahkeme kararıyla iptal edilmiş olması nedeniyle olduğu öne sürülen zararın Bakanlıklarınca karşılanması talebinin mümkün bulunmadığı yolundaki davalı idarenin dava konusu işleme ilişkin gerekçesi dikkate alındığında, davacı Kurumun uyuşmazlık konusu ettiği tazminatın ödenmesi istemli başvurusunun reddi yolundaki işbu davaya konu olan işlemin, davalı idarenin tazmin sorumluluğunu doğurduğu ileri sürülen ilk işleminden bağımsız bir işlem olarak nitelendirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Bu durumda, davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2.maddesinde sözü edilen idari yargıda dava konusu edilebilecek idari bir işlemde doğan tam yargı davası niteliği taşıması karşısında, işin durdurulmasına ilişkin işlem gibi, **işin durdurulmasına ilişkin işlemin sonucu ortaya çıktığı iddia edilen maddi zararın tazminine yönelik istemin de görüm ve çözümünün adli yargı yerince yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.** Açıklanan nedenlerle adli yargının görevli olduğuna, Ankara 42. İş Mahkemesince verilen 10.7.2017 gün ve E:2017/337, K:2017/489 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ: **Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Ankara 42. İş Mahkemesince verilen 10.7.2017 gün ve E:2017/337, K:2017/489 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ**

"İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları, uygulanmak üzere, il müdürlüğünce mülki idare amirine intikal ettirilir. Mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır." (İİDDY m.12/3) Madde metninden de anlaşılacağı üzere, mahkeme kararını icra eden yine mülki idare amiri ve ona bağlı olan kolluk kuvvetleridir.

2.6. İşin Durdurulmasının Geçici Olarak Kaldırılması

"İşin Durdurulmasını Gerektirecek Durumlar" başlığında işin durdurulmasına sebebiyet veren durumları açıklamıştık. Durdurulan işin yeniden faaliyete geçebilmesi için işverenin, durdurma gerekçesini telafi etmesi gerekir. Örneğin İSGK madde 25/1 kapsamındaki işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığı gerekçesiyle durdurulan işlerde, işin durdurulmasına müteakiben risk değerlendirmesi yapılırsa işin durdurulmasının geçici olarak kaldırılması söz konusu olabilir.

İşin durdurulmasının geçici olarak kaldırılması prosedürü İİDDY'nin 9. maddesinde tarif edilmiştir. Buna göre;

"İşveren, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili il müdürlüğüne iletir. Durdurma kararına sebep olan hususlar 7'nci maddenin birinci fıkrası kapsamında ise, hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak çalışan sayısı ve benzeri bilgilerin yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olur. Durdurma kararına sebep olan husus 7'nci maddenin ikinci fıkrası kapsamında ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirtir bilgiler dosyaya eklenir. Ayrıca durdurma kararına sebep olan husus 7'nci maddenin üçüncü fıkrası kapsamında ise üretim zorlaması nedeniyle oluşan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya eklenir." (İİDDY m.9/1) İlgili fıkra incelendiğinde, kanun koyucu, işin durdurulmasının geçici olarak kaldırılması için işverenden durdurma nedenlerini giderecek samimi ve inandırıcı bir dosya hazırlamasını beklemektedir.

KALDIRILMASINA, 26.02.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi." Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı- HB., E. 2018/89 K. 2018/96 T. 26.2.2018. (Lexpera)

Dosya içeriğinin dahi ayrıntılı bir şekilde belirtilmiş olması kanun koyucunun konuya olan ciddiyetini göstermektedir.

"İlgili il müdürlüğü işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına gönderir. Ekinde birinci fıkrada belirtilen dosya ve belgeler bulunmayan başvurular ile il müdürlüğündeki dosyasında 8'inci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen tutanak bulunmayan işyerlerine ilişkin başvurular işleme konulmaz ve bu durum il müdürlüğü tarafından başvuru sahibine bildirilir." (İİDDY m.9/2)

"Kurul Başkanlığı, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete intikal ettirir. Heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler ışığında değerlendirir ve kararını iki gün içerisinde verir. Gerektiğinde işverenden ek bilgi talep edilebilir." (İİDDY m.9/3) Düzenlemede, heyete dilekçe hakkında karar vermesi için iki günlük süre tanınmasını, durdurmanın işveren üzerindeki ekonomik zararları dengelemesi açısından yerinde bulmaktayız.

"Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir. Mülki idare amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için kolluk kuvvetleri marifetiyle mühürlerin geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlar ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletir." (İİDDY m.9/4)

"Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebinin uygun görülmemesi halinde karar, işverene intikal ettirmek üzere gerekçesi ile birlikte ilgili il müdürlüğüne bildirilir." (İİDDY m.9/5)

"Mülki idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasına devam edilmesini sağlar." (İİDDY m.9/6)

2.7. Durdurma Kararının Kaldırılması

İşin durdurulmasının idari bir yaptırım olduğundan daha önce bahsetmiştik. Esasında, işin durdurulmasıyla iş sağlığı ve güvenliği hukukunun ortak amaçları vardır. Ortak amaç, çalışanların hayati bir tehlike yaşamadan güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve sağlıklarını korumaktır. Çalışanların sağlığı için, mevzuattaki gerekçelere uygun şekilde durdurulan işlerde, durdurma gerekçesi artık mevcut değilse, durdurma kararının

dayandığı temel artık mevcut olmadığından dolayı, durdurma kararının kaldırılması gerekir.

Durdurma kararının kaldırılması prosedürü için yönetmelikte düzenleme mevcuttur. Buna göre:

"İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur." (İİDDY m.10/1)

"İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına iletir." (İİDDY m.10/2)

"İşverenin bildirimini üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından 6'ncı maddede belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve bildirim yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karar verilir." (İİDDY m.10/3)

"Heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirilir." (İİDDY m.10/4)

"Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilir." (İİDDY m.10/5)

2.8. Durdurmanın Sonuçları

İşin durdurulmasının, çalışanların iş sözleşmesini ne şekilde etkileyeceği İSGK'da düzenlenmiştir. Buna göre;

"İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür." (İSGK m.25/6)

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere, işin durdurulması, çalışanların iş sözleşmelerini sona erdirmemekte, kanun koyucu işverene seçimlik bir hak tanımaktadır. Bu seçimlik haktan ilki, işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemektir. Kanun metnindeki "İşsiz kalan" ifadesi iş sözleşmesinin sona ermesini değil, fiilen işsiz kalmayı ifade eder²³⁴. Diğerisi ise, ücret anlamında aynı veya daha yüksek ücretli başka bir iş vermektir. Kanun koyucu bu hükmü ile çalışanları korumuş ve maddi külfeti işveren üzerine bırakmıştır.

Öğretide, işverenin çalışanlarına, ücretlerinde azalma olmamak kaydıyla meslek veya durumlarına göre bir başka iş vermesi durumunda çalışma koşullarını değiştirip değiştiremeyeceği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, kanun lafzından anlaşılanın, çalışma koşulları aynı olan yeni bir iş verileceği yönündedir²³⁵. Kanaatimizce de bu sürecin geçici bir süreç olarak görülmesi gerektiğinden, çalışanın asıl işine benzer bir işin bu geçici süreçte, kanun koyucunun ifadesiyle, işsiz kalan çalışana tahsis edilmesi gerekir. Aksi halde işveren aynı ücretle daha ağır koşullara sahip bir iş vermeye yönelmesi muhtemeldir. Böyle bir zorlamayla karşı karşıya kalan çalışan, aynı veya daha iyi koşullara sahip bir iş talep edebilmeli ve talebi reddedilirse de diğer seçimlik hak olan ücretinin ödenmesini talep edebilmelidir. İşin durdurulması, ekonomik açıdan işveren için ağır bir yaptırımdır. Bu bakımdan objektif değerlendirmeler sonucunda işin durdurulmasına karar verilmesi gerekir²³⁶. Ancak terazinin bir tarafında işverenin mali durumu diğerinde ise çalışanların hayatı bulunduğunda, kıymetli olanın çalışanların hayatı olduğu açıktır.

İSGK'nın 13. maddesinin 2. fıkrasında da konuyla ilgili düzenleme mevcuttur. Buna göre: "Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır." (İSGK m.13/2) Kanun maddesi uyarınca çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı yerlerde işverenden, ciddi ve yakın bir tehlikenin var olduğu ancak işverence gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde tespitin yapılmasından itibaren çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olup, bu halde ücret ve ücret eklerine hak kazanan çalışan, iş görme edimini ifa borcundan kurtulmaktadır. Bu hakkını

²³⁴ Laçiner, 71 akt. Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2014), 71.

²³⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 258.

²³⁶ Süzek, *İş Hukuku*, 968.

kullanan çalışanın ücret veya maaşı ile bunların ekleri ödenmeli ve SGK primleri yatırılmalıdır²³⁷.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki iş sözleşmesinin, işin durdurulması nedeniyle olan akıbeti için TBK madde 112 ve İşK madde 24 ve madde 40 incelenmelidir. Bir işyerinde işin gereği ile teknolojik nedenlerle asıl işin bir bölümünün alt işverene verildiği hallerde öncelikle işin nerede durdurulduğuna bakmak gerekmektedir. Durdurulan iş, asıl işverene ait işyerinde gerçekleşmişse, alt işveren işçilerine uygun bir iş veremeyeceği durumda İşK madde 24 fıkra 3'deki zorlayıcı sebebe uygun bir durum ortaya çıkacaktır²³⁸. Buna göre:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: ... III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." (İşK m.24/3) Görüldüğü gibi bir haftadan fazla işin durdurulması zorlayıcı bir sebeptir.

"24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." (İşK m.40)

Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere bu halde, işçilerin bir haftalık süreden sonra iş sözleşmeleri askıya alınacaktır. İlk bir haftada ise yarım ücret ödenecektir. Ancak bu söylediklerimiz alt işveren ve ona bağlı işçiler için geçerli olup, yukarıda da ifade ettiğimiz İSGK madde 25 hükmüne göre asıl işveren işin durdurulması nedeniyle çalışanlarına ücretlerini tam ödemek zorundadır.

Bir başka durumda, alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için durdurma kararı verilmişse, bu halde alt işveren, işçilerinin ücretini ödemek zorunda olup asıl işverenle arasındaki sözleşme gereği durdurma süresince belirtilen işin görülmemesi sebebiyle meydana gelen kaybı TBK'nın 112. maddesi gereği asıl işverene ödemekle yükümlüdür²³⁹. Önceki durumda alt işveren için uygulanmayan İSGK madde 25 fıkra 6 hükmü, alt işverenin üstlendiği iş bölümünde gerekli tedbirlerin alınmaması nedeniyle iş durdurulmuşsa, bu halde uygulanacak ve alt işveren işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle veya

²³⁷ Korkusuz - Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu", 211.

²³⁸ Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", 670.

²³⁹ Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", 671.

ücretlerinde azalma olmamak kaydıyla meslek veya durumlarına göre bir başka iş vermekle mükellef olacaktır.

2.9. İş Durdurma Kararına Riayet Etmemenin Yaptırımı

İşin durdurulmasına rağmen, karara riayet etmeyip çalıştırma yapan işveren hakkında önceden idari para cezası uygulanmaktaydı. 04.04.2015 tarih, 6645 sayılı RG'de yayınlanan Kanun ile İSGK madde 25 fıkra 8 olarak eklenmek üzere, "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." düzenlemesi getirildi.

Kanun koyucunun, söz konusu eylem için idari para cezasını hafif bulmasından dolayı böyle bir değişikliğe gittiği kanaatindeyiz. Böylece kanun koyucu, işin durdurulmasına ilişkin kararına kaldırılmasına değin geçen sürece işçinin çalıştırılmasına cezai bir hüküm bağlayarak idari yaptırımların sonuçsuz kalmasını önlemek istemiştir²⁴⁰. Buna ek olarak İSGK'da ayrıca idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre: "...durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksen bin Türk Lirası, idari para cezası verilir." (İSGK m.26/1-m) Maddenin 3. fıkrasında ise idari para cezalarına ilişkin olarak işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre farklı miktarlar belirleneceği ifade edilmiştir²⁴¹.

O halde işin durdurulmasına rağmen izinsiz çalıştırma yapan işveren, aynı zamanda faaliyete devam etmiş de olacağından dolayı hem hapis cezası hem de idari para cezasıyla karşı karşıya kalacaktır. Kanun koyucunun daha önce idari para cezası öngördüğü bir durum için sonradan hapis cezası öngörmesi üzerine idari ve adli para cezalarını da kıyaslamak suretiyle bir açıklama yapmak gerekmektedir.

Öncelikle, işin durdurulmasına riayet edilmemesi üzerine önceden uygulanan idari para cezası konusunu irdelemek gerekmektedir. İdari yaptırımların devletin bir erki

²⁴⁰ Korkusuz - Korkusuz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu", 209.

²⁴¹ "Bu maddede belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak, uygulanır." (İSGK m.26/3)

aracılığıyla uygulanması ve kamu düzenini ihlal eden davranışlar neticesinde meydana geliyor olması nedeniyle kamu hukuku içerisinde yer alacağı açık olsa da kamu hukukunun hangi alt dalında bulunduğu konusu tartışılabilir. Bu konu bağımsız bir idari ceza hukukundan söz edilebilir mi sorusunu gündeme getirmektedir²⁴². Öğretide, idari ceza hukukunun varlığını kabul edenler olduğu gibi böyle bir alanın olmadığını savunanlar da mevcuttur. Bir görüşe göre, hukukun hiçbir alanının birbirinden tamamen bağımsız olması mümkün gözükmediğinden böylesi bir farklı alan oluşturma çabası gereksiz görülmektedir²⁴³. Buna karşın öğretide ayrı bir idari ceza hukuku varlığını savunanlar da mevcuttur²⁴⁴²⁴⁵. İdari suç kavramı özelinde yapılan bir değerlendirmeye göre, idari yaptırım gerektiren fiiller, kanun koyucu tarafından kabahat olarak adlandırıldığı için bunları idari suç olarak adlandırmak mümkün değildir²⁴⁶²⁴⁷. Mevcut düzenlemeler ışığında, idari ceza hukuku ve idari ceza kavramlarının olmamasının eksikliği hissedilmediği kanaatinde olduğumuzdan dolayı ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmamaktadır. Bu bakımdan, kanunilik ilkesi de göz önüne alınarak yapılacak değerlendirmede, idari yaptırım uygulanmasının öngörüldüğü ihlallerin, KK'nın 2. maddesi gereği, idari ceza değil kabahat olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır²⁴⁸.

Para cezaları kanunlara aykırı davranışlar için uygulanmaya karar verilen yaptırımlar olup bu cezaların temel amacı hazineye gelir sağlamak olmayıp kanunun emrettiği durumlara uygun davranışlar göstermek ve uygunsuz davranışlardan caydırmaktır²⁴⁹. Gerek adli gerekse idari para cezası belirli mercilerin hüküm verdiği miktardaki paranın kişilerden devlet hazinesine geçirilmesidir. Cezanın niteliği açısından, idari para cezaları, idarenin

²⁴² Detaylı bilgi ve öğretideki tartışmalar için bkz. Kayıhan İçel, “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 50/1-4 (ts.), 117-131.

²⁴³ Erdinç, “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, 257.

²⁴⁴ Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 48-49; Feyyaz Gölcüklü, “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 18/2 (1963), 117; İçel, “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi”, 117; Çınar Can Evren, “Kabahatlerde Kanunilik İlkesi”, *İÜHFM* 69/1-2 (2011), 969.

²⁴⁵ Yazara göre, kullanılması gereken doğru terim idari ceza hukukunun karşılığı olarak idari düzene aykırılıklar hukukudur. Detaylı bilgi için bkz. Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 67.

²⁴⁶ Hamide Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2013), 139.

²⁴⁷ Aynı yönde, Ali Pehlivan, *Kabahatler Hukukunun Genel Esasları* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2011), 23.

²⁴⁸ Yazara göre, hangi kanunda düzenlenmiş olursa olsun, idari para cezası, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve diğer idari tedbirlerin uygulanmasının öngörüldüğü haller, KK'nın 2. ve 16. maddeleri gereği kabahat olarak kabul edilmelidir. Detaylı bilgi için bkz. Mehmet Furkan Onay, *Kabahatler Hukukunda Kanunilik İlkesi* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2023), 67.

²⁴⁹ İbrahim Organ - Tülay Baran, “İdari ve Adli Para Cezalarının Karşılaştırılması”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13/4 (2020), 794.

doğrudan doğruya işlemi ile idare hukuku kapsamında idari yaptırım uygulanmasıyken adli para cezası ise kamu düzenini bozan adli nitelikteki suçların işlenmesi durumunda ceza hukuku kapsamında yaptırım uygulanmasıdır²⁵⁰. İdari para cezasında failin kusur ve ekonomik durumu, KK'nın 17. maddesinin 2. fıkrası gereği²⁵¹, yalnızca kanunda alt ve üst sınırın gösterildiği durumlarda göz önüne alınırken söz konusu sınırların gösterilmediği durumlarda ilgili mercie bir takdir hakkı tanınmamaktadır. Adli para cezasında ise ceza hukukunun temel prensipleri gereği, failin ekonomik ve şahsi durumu dikkate alınmakta olup ceza sübjektif bir özellik teşkil etmektedir.

Adli para cezaları bağlamında, para cezası sistemi, özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkemizde, cezadan beklenen amaçları gerçekleştirmekten uzak kaldığı gibi, para cezalarını yükseltmek amacıyla sık yapılan kanun değişikliklerinin de uygulamada çeşitli sorunlara yol açtığı görülmüştür²⁵². Bu sistemden vazgeçilerek gün para cezası sistemine geçilmiştir²⁵³. İdari para cezaları açısından ise KK'nın 17. maddesinin 7. fıkrası gereği, idari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır²⁵⁴. Yeniden değerlendirme oranına göre güncellenmekte olan idari para cezalarının güncelliğini ve enflasyon karşısındaki değerini koruduğu ancak aynı durumun adli para cezaları için geçerli olmadığı ifade edilmektedir²⁵⁵. Öğretide, İSGK kapsamında verilen idari para cezalarının etkili ve adil olabilmesi için idari para cezası miktarlarının ölçülülük ilkesine uygun, işverenler üzerinde olması gerekenden daha fazla yük oluşturmaması ancak yükümlülüklerle

²⁵⁰ Organ - Baran, "İdari ve Adli Para Cezalarının Karşılaştırılması", 799.

²⁵¹ "İdarî para cezası, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idarî para cezasının miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur." (KK m.17/2)

²⁵² Haluk Çolak - Uğurtan Altun, "Bir Yaptırım Türü Olarak Para Cezalarının Teori ve Uygulamadaki Analizi", *TBB Dergisi* 69 (2007), 265.

²⁵³ Çolak - Altun, "Bir Yaptırım Türü Olarak Para Cezalarının Teori ve Uygulamadaki Analizi", 266; Çağrı Tuğışat Kemaloğlu, "Enflasyona Direnen Yaptırım: Türk Ceza Hukukunda Düzenlenen Adli Para Cezasının Reel Değerinin Azalması Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13/2 (2023), 916.

²⁵⁴ "İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idarî para cezaları açısından uygulanmaz." (KK m.17/7)

²⁵⁵ Kemaloğlu, "Enflasyona Direnen Yaptırım: Türk Ceza Hukukunda Düzenlenen Adli Para Cezasının Reel Değerinin Azalması Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", 927.

uyulmasını zorlayacak miktarlarda olması gerektiği ifade edilmektedir²⁵⁶. Bu konudaki ölçülülük ilkesi temelindeki çözüm önerisini biz de doğru ve yerinde bulmaktayız.



²⁵⁶ Detaylı bilgi için bkz. Ömür Aktaş - Neşe Songür, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2020), 42-43.

3. BÖLÜM: DURDURULAN İŞLERDE İZİNSİZ ÇALIŞTIRMA SUÇU

3.1. Suç Tipi Hakkında Genel Bilgiler

İşin durdurulması, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işveren için öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemesinin bir sonucudur. İşverenin, işçiyi koruma, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma borcunu düzenleyen yasa ve yönetmelik hükümleri, emredici hukuk kuralları olup her işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına gereken her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmakla yükümlüdür²⁵⁷. Söz konusu yükümlülük ihlalleri sonucunda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapan işverenler için İSGK'da cezai yaptırım öngörülmüştür.

İSGK incelendiğinde, kanun kapsamındaki ihlaller karşısında ihlallerin genellikle idari para cezası olarak yaptırıma tabi tutulduğu görülürken durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma şeklindeki ihlalin ise hapis cezası şeklinde bir yaptırıma tabi tutulduğu görülmektedir. İSGK'daki eski düzenlemeye göre, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiili için öngörülen idari para cezası yaptırımı, 23.04.2015 tarihinde yayımlanan, 04.04.2015 kabul tarihli, 6645 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" isimli kanunla kaldırılarak, işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapan işveren veya işveren vekillerine, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Dolayısıyla 6645 sayılı Kanunla birlikte durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiilinin niteliği değişmiştir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiilinin idari para cezası öngörülen hali KK'nın 2. maddesine göre bir kabahat teşkil etmekte iken aynı fiil için daha sonradan öngörülen hapis cezası nedeniyle bu fiil, artık bir kabahat değil, bir suç haline gelmiştir²⁵⁸. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiilinin yaptırımı olarak idari para cezası öngörülen hali için ilgili dönemdeki adli yargı kararlarında da kabahat ifadesi kullanılmaktadır²⁵⁹. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için suç ve kabahat kavramları

²⁵⁷ Karadağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması", 1751.

²⁵⁸ "Kabahat deyiminden; kanunun, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık anlaşılır." (KK m.2)

²⁵⁹ "Dosya kapsamına göre, ... isimli işyerinde 15/10/2014 tarihinde yapılan inceleme teftişi sonucunda 17/10/2014 tarihli heyet kararı ile işyerinde çalışma yapılan yerlerin tamamında işin durdurulmasına karar verildiği, karar sonrası 28/01/2015 tarihinde yapılan inceleme teftişinde, işverenin işyerinin tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işte çalışmaya devam ettiği, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmediği, çalışanları hayati tehlikelere maruz bırakarak

arasındaki farka kısaca değinmek gerekmektedir. 765 sayılı TCK'da suçlar cürüm ve kabahat olarak sınıflandırılırken 5237 sayılı TCK'da kabahatler kanundan çıkarılmış ve sadece suçlar düzenlenmiştir²⁶⁰. Kabahatler artık 5326 sayılı KK'da yer almaktadır. KK'nın 16. maddesinin metninde idari para cezasının kabahat sonucunda verilen bir yaptırım olduğu ifade edilmektedir²⁶¹. Kabahat olarak tanımlanan haksızlıklar, idare tarafından yaptırıma tabi tutulmakla birlikte bu yaptırımın adli yargıda suç karşılığında mahkemece verilen mahkumiyet kararının karşılığını oluşturduğu ve hatta bazı hallerde, savcının ve mahkemenin de idari yaptırım kararı verebileceği öğretide ifade edilmektedir²⁶². Öğretide ceza hukukçularının, kabahat ve suç ayırımına ilişkin bir ölçüt konulması adına büyük bir çaba göstermiş olmalarına karşın, bu ölçütün suçun özüne ilişkin yani niteliksel bir ayırımdan ziyade, sadece suç ve kabahatlerin ancak karşılıklarında öngörülen cezaya göre ayırt edilebildiği niceliksel bir ayırımdan ibaret olduğu konusunda eleştiriler mevcuttur²⁶³. Biz de bu eleştirileri yerinde ve doğru buluyoruz. Nitekim, "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu" bu tartışma bakımından yerinde bir örnek olacaktır. Gerçekten de kabahat ve suç kavramı arasındaki farkın, kanun koyucunun fiile yüklediği anlam ile fiilin ortaya koyduğu haksızlık muhtevasının miktarına yönelik kanaatinden ibaret olduğu kanaatindeyiz. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiiline yüklenen yaptırımın önceden idari para cezası olarak öngörülmesi nedeniyle kabahatler kapsamındayken sonradan hapis cezası öngörülmesiyle cezai bir

çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye attığının tespiti üzerine kabahatli şirket hakkında idari para cezası uygulandığı, kabahatli şirketin işyerinde işin durdurulması kararından sonra çalışılmaya devam edildiği belirtilmiş ise de, işin durdurulması kararının şirkete tebliğ edildiği tarihteki yapılan inşaat faaliyetlerinin mevcut hali ile denetimin yapıldığı 28/01/2015 tarihindeki yapılan işlerin mevcut halinin tespitinin yapılarak, bu tarihler arasında mevsim şartları itibari ile hangi inşaat faaliyetlerinin yapılabileceği, mevsim şartlarının çalışmaya engel olup olmayacağı ve inceleme yapılan tarih itibari ile hangi inşaat faaliyetin yapıldığı hususlarını içerir bilirkişi raporunun aldirılmaması, belirtilen tarihler arasında işçi çalışıp çalışmadığı, çalışmış ise kaç işçi çalıştığı ve hangi inşaat faaliyetinde bulunduklarının tespitinin yapılmaması ve 6331 sayılı Kanun'un 26/4. maddesinde "İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz." Şeklinde yer alan düzenleme karşısında, **kabahatli şirketin işyerinde 15/10/2014 tarihinde yapılan inceleme teftişinde tespit edilen ve halen devam eden mevzuata aykırılık hallerinin idari para cezasına konu olamayacağı gözetilmeden, itirazın bu yönden kabulü yerine, yazılı şekilde reddine karar verilmesinde isabet görülmediği gerekçesiyle 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 309. maddesi uyarınca anılan kararın kanun yararına bozulması isteminde bulunulmakla gereği görüşüldü" Yargıtay Kararı- 19. CD., E. 2016/11727 K. 2017/7268 T. 25.9.2017. (Lexpera)**

²⁶⁰ Mehmet Emin Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2009), 223; Nur Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2020), 232; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 136; Nevzat Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım* (Ankara: Savaş Yayınevi, 2009), 97.

²⁶¹ "Kabahatler karşılığında uygulanacak olan idarî yaptırımlar, idarî para cezası ve idarî tedbirlerden ibarettir." (KK m.16/1)

²⁶² Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 141; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 234.

²⁶³ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 98; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 231.

yaptırıma dönüşmesi birlikte değerlendirildiğinde savunduğumuz görüşün haklılığını ortaya çıkartmaktadır. Aşağıda TBMM raporlarıyla birlikte ifade edileceği üzere, kanun koyucu, artan işçi ölümleri ve diğer kayıpları göz önüne alarak durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiiline yüklenen idari para cezası yaptırımını hafif bulmuş bunun yerine hapis cezası öngörerek fiili kabahatler kapsamında çıkararak suçlar kapsamına dahil etmiştir. 6645 sayılı Kanunun 2. maddesiyle İSGK'ya işlenen, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiili için neden daha ağır bir yaptırım getirildiği hususu madde gerekçesinde daha ayrıntılı ifade edilmiştir. TBMM komisyon raporunda belirtilen madde gerekçesinde, işin durdurulması kararına uymayarak işyerinde durdurulan işi devam ettiren ve bu şekilde yasal düzenlemelere aykırı davranarak çalışanların can güvenliğini tehlikeye atan işveren veya işveren vekillerinin caydırıcı bir şekilde cezalandırılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir²⁶⁴. Düzenlemenin zamanlaması göz önüne alındığında, Soma faciasının meydana gelmesinin bu düzenlemenin yapılmasında etkili olduğu söylenebilir. Aynı yönde, KDK tarafından sunulan "Soma Özel Raporu'nda" da söz konusu "İş Güvenliği Paketi'nin" ortaya çıkmasında, Soma faciası için getirilen eleştirilerin etkili olduğu ifade edilmektedir²⁶⁵. Çalışmamızın hazırlanmakta olduğu 2024 yılının ilk yarısı itibarıyla mevcut İSGK'da yaptırım olarak hapis cezası öngörülen tek fiil, işveren veya işveren vekilinin durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapmasıdır. Daha önceden durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiili için idari para cezası öngörülmesine rağmen daha sonradan hapis cezası öngörülmesi, kanun koyucunun konuya atfettiği önemi göstermektedir.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenmiştir²⁶⁶. Buna göre, durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilecektir. Kanun metni incelendiğinde, suça verilecek cezanın miktarı belirlenmişken suçun maddi ve manevi unsurları, cezayı azaltan ve arttıran sebepler, suçun başlama anı gibi hususlarda herhangi bir detay verilmemiştir.

İİDDY'nin 8. maddesinin 3. fıkrası gereği, kanunda sayılan türdeki işyerleri için alınacak durdurma kararlarında, faaliyetin devamlılığı veya işyerinin güvenliğinin sağlanması için

²⁶⁴ TBMM Komisyon Raporu (687) (TBMM) (Erişim 07 Mayıs 2024), 10.

²⁶⁵ Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu, 16-17.

²⁶⁶ "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." (İSGK m.25/8)

mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, satış veya üretim yapılmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışmaya izin verileceği ifade edilmektedir²⁶⁷. Bu kapsamda yapılan çalışmalar, kanunun izin verdiği ve hukuka uygun çalışmalardan olacağı için bu halde, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu işlenemeyecektir.

3.2. Korunan Hukuki Değer

Ceza hukuku, insanların toplumda barış içinde yaşamalarına hizmet eden hukuki değerleri koruyarak üstlenmiş olduğu görevi yerine getirmiş olur²⁶⁸. Suçta korunan hukuki değer ya da suçun hukuki konusu, işlenen fiille ihlal edilen menfaati ifade eder²⁶⁹. Bir suç tipi ile bir hukuki değer korunabileceği gibi birden fazla hukuki değer de korunabilir. Birden fazla hukuki değer korunduğu suçlar, karma hukuki değerli suçlar olup korunan hukuki değerlerden bir tanesinin ihlali halinde suç tamamlanmış olur²⁷⁰. Çalışanların güvenli bir şekilde çalışması, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun en önemli konularından birisidir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel nedenleri, çalışanların korunması, üretim ve işletme güvenliğinin sağlanması olarak sayılabilir²⁷¹. Keza, İSGK'nın birinci maddesinde de kanunun amacının işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması olduğu açıkça ifade edilmiştir²⁷². Bununla birlikte vücut dokunulmazlığına karşı işlenen suçlarla korunan hukuki değerler, kişilerin bedeni tamlıkları, esenlikleri, sağlık ve sıhhatleridir²⁷³²⁷⁴. Nitekim öğretide, vücut dokunulmazlığına karşı işlenen suçlardan kasten yaralama suçuna ilişkin korunan hukuki

²⁶⁷ "Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında; faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışmasına izin verilir." (İİDDY m.8/3)

²⁶⁸ Yener Ünver, *Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2003), 436.

²⁶⁹ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 305; Doğan Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2005), 227; Sulhi Dönmezer - Sahir Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku* (İstanbul: Der Yayınevi, 2021), 2/32; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 152.

²⁷⁰ Fatih Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018), 206.

²⁷¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 5.

²⁷² "Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir." (İSGK m.1)

²⁷³ Mahmut Koca - İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (Adalet Yayınevi, 2020), 240.

²⁷⁴ Öğretideki bir görüşe göre, TCK'da kısımlar oluşturulurken, suçla korunan en genel hukuki değer ölçüt olarak seçildiği, başlıkların suçların genel olarak yöneldiği değeri gösterdiği dolayısıyla da suçlarla korunan hukuki değerlerin kısımlarla korunan hukuki değerlerin bir alt görünümü şeklinde olduğu ifade edilmektedir. Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 153-154.

değerin kişinin vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığı²⁷⁵, vücut sağlığı²⁷⁶ olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bu hususta idari yargı kararlarında da değerlendirmeler yapılmıştır. Buna ilişkin olarak Danıştay'ın 03.03.2022 tarihli bir kararında, İSGK'nın genel olarak sayılan değerleri korumak için uygulamaya konulduğu ifade edilmiştir²⁷⁷. Söz konusu karara ilişkin dava konusunun, İİDDYDYY'nin 8. maddesi ile ana yönetmeliğe eklenen "İşin Acil Durdurulmasını Gerektiren Durumlar" başlıklı ek-1'in iptal istemi olduğu anlaşılmaktadır. Kararda öncelikle İSGK'nın iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla uygulamaya konulduğu ifade edilmiş ve ardından EK-1'in hukuka ve kamu yararına uygun olduğuna karar verilmiştir²⁷⁸.

Çalışma konusu "durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma suçu" yukarıda da bahsedildiği üzere karma hukuki değerli suçlardandır. Bu bakımından korunan hukuki değer, öncelikle çalışanların yaşam hakkı, vücut bütünlükleri, sağlık, esenlik ve sıhhatleridir. Bunun yanında durdurulmuş işlerde çalıştırma yapan işveren veya işveren vekilleri, çalışanlarının güvenliğini tehlikeye atmanın yanında, işyerinin üretim ve işletme güvenliği ile iş yerinin içerisinde bulunduğu yerleşim alanları bakımından kamunun genel güvenliğini de bazı durumlarda tehlikeye atmaktadırlar. Bütün bu durumlar birlikte düşünüldüğünde, durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile korunan hukuki değer in karma nitelikte olduğu, işçilerin yaşam hakkı, vücut bütünlüğü, sağlıkları ve

²⁷⁵ Veli Özer Özbek vd., *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 207; Cengiz Apaydın, "Taksirle Yaralama Suçu", *Ankara Barosu Dergisi* 1 (2011), 63.

²⁷⁶ Durmuş Tezcan vd., *Teorik Ve Pratik Ceza Özel Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 200.

²⁷⁷ "Dava konusu düzenleme ile 6331 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye dayanılarak mevcut Yönetmeliğe ekleme yapılarak, iş yerlerinde işin acil durdurulmasını gerektirecek durumların açık bir şekilde sayıldığı; 6331 sayılı Kanun'un, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını teminen uluslararası anlaşmalar da göz önünde bulundurularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla uygulamaya konulduğu;

İşçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanmasının; hangi sektörde olursa olsun işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal durumlarını mümkün olan en üst düzeye çıkarmak, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalışmaları sırasında sağlığa aykırı etkenlerden ve tehlikelerden korumak, işçilerin fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlarda çalışmalarını sağlamakla mümkün olabileceği;" Danıştay Kararı- İDDK., E. 2021/3956 K. 2022/692 T. 3.3.2022. (Lexpera)

²⁷⁸ "Buna göre, ülke ihtiyaçları ve deneyimleri dikkate alınarak, uluslararası anlaşmalar ve 6331 sayılı Kanun hükümleri uyarınca maden iş yerlerinde belirli kurallar getirilmesinin zorunlu olduğu ve bu kuralların hizmetin gereklerine uygun bulunduğu dikkate alındığında, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine dönük olarak getirilen düzenlemede hukuka ve kamu yararına aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir." Danıştay Kararı- İDDK., E. 2021/3956 K. 2022/692 T. 3.3.2022. (Lexpera)

esenliklerinin korunduğu bununla birlikte, işletme güvenliği, devlet otoritesi ile kamunun genel güvenliğinin de korunduğu söylenebilir²⁷⁹²⁸⁰.

3.3. Suçun Unsurları

3.3.1. Tipikliğin Maddi Unsurları

3.3.1.1. Fail

3.3.1.1.1. Genel Olarak

Her suçta mutlaka suç teşkil eden fiili işleyen bir gerçek kişi mevcuttur²⁸¹. Suç faili, suç teşkil eden hareketi yapan kimsedir²⁸². Öğretideki baskın görüşe göre, iradi hareket yeteneği yalnızca insanlarda bulunduğundan dolayı tüzel kişiler bir suçun faili olarak cezalandırılmazlar²⁸³. Fransız devrimiyle ortaya çıkan ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi ile tüzel kişilerin suçun faili olamayacağı yönündeki görüş güçlenmiştir²⁸⁴. Biz de tüzel kişilerin herhangi bir suçun faili olamayacağı görüşüne tüzel kişilerin iradi hareketten yoksun oldukları gerekçesiyle katılıyoruz. Tüzel kişiler, bir suçun faili olamayacakları için fail olarak cezalandırılmayacak olsalar da tüzel kişiler için güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımların uygulanması mümkündür²⁸⁵.

²⁷⁹ Benzer bir suç olarak içtima bölümünde de yer vereceğimiz "mühür bozma suçunun" koruduğu hukuki değerlerin, öğretide, karma nitelikte olduğu ve fakat öne çıkan hukuki değer devlet otoritesinin korunması olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Kamil Barkır, *Mühür bozma suçu (TCK md. 203)* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, 2019), 10; Köksal Bayraktar, "Mühür Fekki Suçunda "Fekketme" Kapsamı Üzerine Bir İnceleme", *Journal of Istanbul University Law Faculty* 35/1-4 (ts.), 550.

²⁸⁰ Adli yargı kararlarında da mühür bozma suçunda korunan hukuki değere değinilmiştir: "5237 sayılı TCK'nun "Kamu güvenine karşı suçlar" bölümünde, 203. maddede düzenlenen "mühür bozma" suçunun konusu, kanun veya yetkili makamların emri uyarınca bir şeyin olduğu gibi korunması veya üzerinde değişiklik yapılmaması için konulan mühürdür. **Suçla korunan değer, kamu idaresinin, dolayısıyla devletin otoritesidir.** Kanunla verilmiş yetkiye dayalı olarak ve usulüne uygun bir şekilde yetkili makam tarafından konulan mührün kaldırılması ya da konuluş amacına aykırı hareket edilmesi ile mühür bozma suçu oluşur." Yargıtay Kararı- 11. CD., E. 2013/17202, K. 2014/4291, T. 10.3.2014. (Lexpera)

²⁸¹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 114; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 215; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 155; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 197.

²⁸² Dönmezer - Erman, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 289.

²⁸³ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 289; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 252; Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 123; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 156; Dönmezer - Erman, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, 2/714.

²⁸⁴ Dönmezer - Erman, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, 2/703; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 292-293.

²⁸⁵ "Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır." (TCK m.20/2)

Bu bakımdan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili gerçek kişilerdir. İradi hareket etme yeteneğine sahip olmadığı için tüzel kişiler, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olamazlar.

3.3.1.1.2. Özgü Suç Bağlamında Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçunun Faili

Ceza hukukundaki suçların büyük bir kısmı, herkes tarafından işlenebilen suçlar olsa da bazı suçlar belli bir vasfı taşıyan kişiler tarafından işlenebilirler²⁸⁶. Bu şekilde faille ilgili özel bir vasıftan bahsedilen suçlara özgü suçlar denilmektedir²⁸⁷. Bir suçun temel halinin oluşması bakımından failde bu şekilde bazı özelliklerin aranması halinde gerçek özgü suçtan bahsedilir. Ancak bir suçun belirli vasıflara sahip kimse tarafından işlenmesi suç nitelikli hale getiriyorsa, bu tip suçlara görünüşte özgü suçlar denir²⁸⁸. Özgü suçlarda, kanun koyucu, failin sahip olması gereken vasıflarını açıkça gösterebileceği gibi örtülü olarak da gösterebilir. Örneğin TCK'nın 322. maddesinde düzenlenen savaş zamanında yükümlülükleri yerine getirmeme suçu, bu açıdan bir özgü suç olup, suçun kanuni metninden failin ancak devlet, kamu hizmetleri yapan veya kamu ihtiyaçlarını sağlayan bir kuruluş veya bir kamu kuruluşu ile iş yapan veya eşya vermek üzere sözleşme yapan kişilerin suçun faili olabileceği anlaşılmaktadır²⁸⁹. Öğretide, özgü suçların, kanunda aksi bir düzenleme olmaması nedeniyle, dolaylı faillik suretiyle işlenebileceği ifade edilmektedir²⁹⁰.

Özgü suçlar iştirak hükümleri bakımından da önem taşımaktadır. Özgü suçlarda kanun koyucunun belirttiği faillik vasfını taşımayan kimseler, fail sıfatıyla değil azmettiren veya yardım eden sıfatıyla sorumlu olurlar²⁹¹. Yardım etme şekilleri, TCK'nın 39. maddesinin 2. fıkrasında sıralanmıştır²⁹². Somut olaylarda yardım etme hususu farklı şekillerde

²⁸⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 214-215; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 91; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/724.

²⁸⁷ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 92; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 157; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 123; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 511.

²⁸⁸ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 157; Bernd Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2014), 98; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 290.

²⁸⁹ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 157; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 92.

²⁹⁰ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 200.

²⁹¹ "Özgü suçlarda, ancak özel faillik niteliğini taşıyan kişi fail olabilir. Bu suçların işlenişine iştirak eden diğer kişiler ise azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulur." (TCK m.40/2)

²⁹² "Aşağıdaki hallerde kişi işlenen suçtan dolayı yardım eden sıfatıyla sorumlu olur:

a) Suç işlemeye teşvik etmek veya suç işleme kararını kuvvetlendirmek veya fiilin işlenmesinden sonra yardımda bulunacağını vaat etmek.

b) Suçun nasıl işleneceği hususunda yol göstermek veya fiilin işlenmesinde kullanılan araçları sağlamak.

karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda adli yargı kararları incelendiğinde, Yargıtay bir kararında, sanıklardan birinin diğer sanığa tüfeği verdiği ve maktulün bu tüfekle öldürüldüğü bir olayda tüfeği veren sanığın yardım eden olarak katıldığı gözetilmeden azmettiren olarak cezalandırılmasına karar verilmesini bozma sebebi saymıştır²⁹³. Bir başka kararda ise uyuşturucu maddenin nakledilmesi esnasında başka bir araçlar önden giderek yol kontrolü yapmak şeklindeki fiil, karşı oy gerekçesinde yardım etme kapsamında değerlendirilmiştir²⁹⁴. Son olarak, Yargıtay bir kararında, silahını çıkarıp mağdurun göğsüne dayamış olan sanığa, diğer sanık tarafından "sık şu köpeğe" şeklindeki

c) Suçun işlenmesinden önce veya işlenmesi sırasında yardımda bulunarak icrasını kolaylaştırmak." (TCK m.39/2)

²⁹³ "Oluşa ve dosya kapsamına göre; sanık Ramazan ile maktulün yaklaşık üç seneden beri sanık Ramazan'a ait arazi üzerine kurdukları tavuk çiftliğini işlettikleri, işyerinin ruhsatının maktul adına olduğu, olay tarihinden önce maktul ile sanık Ramazan arasında maktulün çiftliğin kazancından gerektiği kadar ödeme yapmadığı gerekçesiyle husumet bulunduğu, sanık Ramazan'ın bu nedenle maktulü gıyabında öldürmekle tehdit ettiği, olay günü sanık Ramazan'ın diğer sanıklarla beraber tavuk çiftliğinin yanında bulunan bostana karpuz toplamaya gittiklerinde arabasını tamir etmeye çalışan maktulü gördükleri, **sanık Ramazan'ın maktulün yanına giderek alacak verecek meselesi yüzünden maktulle tartışmaya başladığı, diğer sanıklarında kavgaya katılarak sanıklar Ozan ve Bayram'ın sopayla maktule vurdukları, sanık Ramazan'ın bu sırada tavuk çiftliğinde bulunan kendisine ait av tüfeğini alarak olay yerine geldiği ve tüfeği diğer sanık Ozan'a verdiği, tüfeği gören maktulün kaçımaya başladığı, sanık Ozan'ın da elindeki tüfekle maktulü takip edip, tarla içerisinde yakın mesafeden ateş ederek maktulü karın bölgesinden vurarak öldürdüğü olayda,**

Olay öncesi ve olay sırasındaki eylemleri birlikte dikkate alındığında sanık Ramazan'ın maktulü öldürmeye karar vermiş olan sanık Ozan'ın kasten öldürme eylemine öldürme kararını teşvik ve takviye ederek ona silah temin etmek suretiyle TCK.nun 39. Maddesi kapsamında yardım eden olarak katıldığı anlaşıldığı halde, delillerin takdirinde yanılığa düşülerek yazılı şekilde 5237 sayılı TCK.nun 38/1 maddesi kapsamında azmettiren olarak cezalandırılmasına karar verilmesi,

Bozmayı gerektirmiş olup, sanık Ramazan müdafilerinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, resen de temyize tabi bulunan hükmün tebliğnamedeki düşünceye aykırı olarak (BOZULMASINA), 21.04.2014 gününde oybirliği ile karar verildi." Yargıtay Kararı- 1. CD., E. 2014/309 K. 2014/2551 T. 21.04.2014. (Lexpera)

²⁹⁴ "Aynı Kanunun 39. maddesinde ise, suçun işlenmesine yardım edenin cezasından indirim yapılması öngörülmüş ve "suçun işlenmesine yardım etme" kapsamındaki hareketler "suç işlemeye teşvik etmek veya suç işleme kararını kuvvetlendirmek veya fiilin işlenmesinden sonra yardımda bulunacağını vaat etmek, suçun nasıl işleneceği hususunda yol göstermek veya fiilin işlenmesinde kullanılan araçları sağlamak, suçun işlenmesinden önce veya işlenmesi sırasında yardımda bulunarak icrasını kolaylaştırmak" şeklinde sayılmıştır.

Somut olayda sanıklar... ve ...'ın, TCK'nın 188. maddesinin 3. fıkrasında seçimlik olarak sayılan hareketlerden herhangi birini gerçekleştirdiklerine; bu bağlamda suç konusu uyuşturucu maddenin temini, yüklenmesi, paketlenmesi, taşınması gibi bir fiile katıldıklarına ya da uyuşturucu maddeye ortak olduklarına ilişkin hiçbir delil bulunmamaktadır. Sabit olan fiilleri, diğer sanık ... tarafından suç konusu esrarın nakledilmesi sırasında, **başka bir araçla önden giderek yol kontrolü yapmaktan ibarettir.**

Böylece, uyuşturucu madde nakletme suçunun işlenmesine yardım eden sanıkların cezasından TCK'nın 39. maddesi uyarınca indirim yapılmamış olması yasaya aykırıdır.

Sanıklar Bekir, Sadık ve Yılmaz hakkındaki hükümlerin bozulması gerektiği düşüncesinde olduğumdan, çoğunluğun onama görüşüne katılmıyorum." Yargıtay Kararı- 10. CD., E. 2013/2465 K. 2014/1178 T. 21.02.2014. (Lexpera)

ifadeyi suç işleme kararını kuvvetlendirme bağlamında yardım eden sıfatıyla iştirak hali olarak değerlendirmiş ve azmettiren şeklindeki hükmü bozmuştur²⁹⁵.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, bu bağlamda gerçek özgü suçtur. Çünkü durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili herhangi bir gerçek kişi değildir. Suçun temel hali için ancak belli bir vasfı taşıyan kişilerin durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olabileceği, kanun koyucu tarafından açıkça belirtilmiştir. Bu açıdan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, görünüşte özgü suç sınıfına girmemektedir. Bunun sebebi, belirtilen faillik vasfının suçun nitelikli hali için değil temel hali için düzenlenmiş olmasıdır. Kanun maddesinde kimlerin bu suçun faili olabileceği tek tek ifade edilmiştir. Çalışma konusu durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bakımından suçun faili, kanun metninde ifade edildiği üzere, işveren ya da işveren vekilleridir²⁹⁶. Suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği, işveren ya da işveren vekili olmayan birisinin durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olması kanunilik ilkesinin ihlali anlamına gelecektir. Bu bağlamda, işveren veya işveren vekilinin dışındaki üçüncü bir şahsın, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olması mümkün değildir. Yalnızca işveren veya işveren vekilleri durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olabilir. Yukarıda verilen bilgiler ışığında, işyerinde işin durdurulduğunu bilmesine rağmen, durdurulan işte izinsiz çalıştırma yapma düşüncesine sahip olmayan işveren veya işveren vekilini, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu işlemeye siparişler vererek

²⁹⁵ "Sanık F.'nin mağdura yönelik eylemi yönünden;

Oluşa ve dosya kapsamına göre; sanık F.'nin Antalya 2. Ağır Ceza Mahkemesinin 2003/534 esas sayılı dava dosyasında 15/07/2003 günü H. D. isimli eski sevgilisine ait binayı yakma suçundan yargılandığı, mağdurun da H. D.'in yanında çalıştığı ve olayla ilgili H. D. lehine tanıklık yapmak istediği, bu amaçla mahkemeye dilekçe verdiği, bunu bilen sanık F.'nin yanındaki sanıklar O. ve M. ile birlikte mağdurun tanıklık yapmasını engellemek istediği, bu amaçla mağduru tehdit ettiği, olay gecesi sanık F.'nin yanında birlikte yaşadığı sanık O. ile oğlu M. olduğu halde, mağduru takip ederek ıssız bir yerde yakaladıkları, sanık F.'nin mağdurun ifadesini geri alması için tehdit ettiği, mağdurun buna karşı gelmesi üzerine sanık O.'ın tabancasını çekerek mağdurun göğsüne dayayarak "öldüreyim mi seni" diyerek tehdit ettiği sırada, sanık F.'nin, sanık O.'a hitaben "sık şu köpeğe" demesi üzerine sanık O.'ın mağdurun sol karın boşluğuna ateş ederek kolonda ve ince bağırsakta yaralanmaya ve hayati tehlike geçirmesine neden olacak şekilde yaralandığı olayda; sanık F.'nin eylemi, suç işleme kararını vermiş ve bu amaçla silahını çıkarıp mağdurun göğsüne dayamış olan sanık O.'ın suç işleme kararını kuvvetlendirme niteliğinde olduğundan, 5237 sayılı TCK'nun 81/1, 35/2, 39/1. maddeleri uyarınca cezalandırılması gerekirken, suça azmettiren sıfatıyla yazılı şekilde hüküm kurulması suretiyle sanık hakkında fazla cezaya hükmedilmesi,

SONUÇ: Bozmayı gerektirmiş olup, sanık F. müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün tebliğnamedeki düşünceye aykırı olarak (BOZULMASINA), ceza miktarına ve tutuklulukta geçen süreye göre sanık O.'ın tahliye isteminin reddine, 29.11.2011 gününde oybirliği ile karar verildi." Yargıtay Kararı- 1. CD., E. 2010/7332 K. 2011/7254 T. 29.11.2011. (Legalbank)

²⁹⁶ "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." (İSGK m.25/8)

ikna eden müşteri, suçun faili olabilme vasfına sahip olmadığından TCK'nın 40. maddesinin 2. fıkrası gereği azmettiren olarak sorumlu olacaktır. Bu örnekte işveren veya işveren vekilinin zaten suç işlemeye yönelik niyeti mevcut ise müşteri sipariş vererek suç işlemeye yönelik işveren veya işveren vekiline yardım etmekte ise müşteri yardım eden sıfatı ile sorumlu olacaktır.

3.3.1.2. Mağdur

Mağdur, belirli bir suçla zarara uğratılan veya tehlikeye maruz bırakılan kişiye denir²⁹⁷. Mağdur, ayrıca suçun işlenmesi nedeniyle zarar gören kişidir²⁹⁸. Bütün suçlarda mağdur ancak gerçek kişilerdir²⁹⁹³⁰⁰. Ancak öğretilde her suçun zorunlu mağdurunun Devlet olduğunu savunan görüşler de mevcuttur³⁰¹. Devletin suçun mağduru olup olamayacağı öğretilde tartışmalıdır. Öğretildeki bir görüşe göre, devletin mağdur olabileceği görüşü eski bir anlayışın ürünü olup batıdaki otoriter devlet düşüncelerinin hukuka yansıması tezahürüdür³⁰². Suçun mağduru ile suçtan zarar gören kimse arasında farklar mevcuttur. Çoğu suçta mağdur ile suçtan zarar gören aynı kişi olsa da bazı suçlarda mağdur ve suçtan zarar gören kişiler ayrılır³⁰³. Suçtan zarar gören kavramı, mağdur kavramını içine alan geniş bir kavramdır³⁰⁴. Örneğin, insan öldürme suçunda mağdur maktul olsa da suçtan zarar gören, maktulün mirasçılarıdır³⁰⁵. Mağdur gerçek kişi olmak zorundadır ancak suçtan zarar gören gerçek kişi olmak zorunda değildir³⁰⁶.

Yukarıda da bahsedildiği üzere devletin bir suçun mağduru olup olamayacağı konusunda öğretilde tartışmalar sürmektedir. Kanaatimizce devlet, herhangi bir suçun mağduru olamaz. Devleti her suçun zorunlu mağduru olarak kabul etmek, modern hukuk

²⁹⁷ Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/726; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 95.

²⁹⁸ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 226; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 203; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 308.

²⁹⁹ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 227; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 123; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 307.

³⁰⁰ Aksi görüş için bkz. Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/727; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 158; Timur Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 607.

³⁰¹ Raul Alberto Frosali, "Sogetto passivo del reato", 817 akt. Tuğrul Katoğlu, "Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 61/2 (2012), 674; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/726.

³⁰² Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 228.

³⁰³ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 124; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 225.

³⁰⁴ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 203; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 308.

³⁰⁵ Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler* (Ankara: Astana Yayınları, 2020), 120.

³⁰⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 227; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 308.

sisteminde savunulması zor bir görüştür. Mağdurun sadece gerçek kişiler olabileceği kanaatindeyiz. Devlet, bir kamu tüzel kişisi olarak mağdur değil, yalnızca suçtan zarar gören olabilir. Bu açıdan devlet, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun mağduru değil, suçtan zarar görenidir. Fakat geniş anlamda mağdur, hukuk toplumunda, toplumu oluşturan gerçek kişiler olabilir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, kamuya karşı işlenen bir suçtur. Bu bağlamda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun geniş anlamda mağduru, kamuyu oluşturan gerçek kişilerdir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığı için işin durdurulmasına karar verilmiş bir işyerinde, durdurmaya rağmen izinsiz çalıştırma yaptıran işveren veya işveren vekili adeta çalışanlarını ölüm tehlikesiyle baş başa bırakmaktadır. Böylesi bir tehlikeye rağmen durdurulan işte çalıştırılan kimseler hayati tehlike altındadır. Bu sebepten dolayı, işyerinde izinsiz çalıştırılan kişiler, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun mağdurdur. İşyerinde izinsiz çalıştırılan kişiler doğrudan tehlikeyle yüzleştikleri için kamuyu oluşturan gerçek kişiler gibi geniş anlamda mağdur olmayıp dar anlamda mağdur sıfatını haizdirler.

3.3.1.3. Suçun Konusu

Suçun konusu, hukuki ve maddi olarak ikiye ayrılır. Korunan hukuki değer başlığı altında, suçun hukuki konusunun korunan hukuki değeri ifade ettiğini belirtmiştik. Suçun maddi konusu ise suçun üzerinde işlendiği şahıs veya şeydir³⁰⁷. Öğretideki baskın görüş, her suçun mutlaka bir konusu olacağı yönündedir³⁰⁸³⁰⁹. Söz konusu şahıs veya şey, suçun kanuni metninde yer alan şahıs veya şeydir. Diğer bir deyişle, suçun maddi konusu, tipik fiilin üzerinde gerçekleşmesi gereken şahıs veya şeydir³¹⁰. Örneğin, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçuna benzer bir suç olarak içtima bölümünde ayrıca değerlendireceğimiz mühür bozma suçunun maddi konusu, bir makam, memur veya memur yardımcısı tarafından eşyayı kilitlemek, işaret etmek veya haciz altına almak için

³⁰⁷ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 93; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 118; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 126; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 204; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/33; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 225; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 303.

³⁰⁸ Özgeng, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 222; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 118; Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 605; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 204; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 303.

³⁰⁹ Aksi yönde, suçun maddi konusunun olmayabileceğini savunan görüşler için: Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 607; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 94.

³¹⁰ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 93; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 160.

vazedilen devlet mührü, resmi mühürdür³¹¹. Öğretide, tüzel kişilerin ve cisim olmayan şeylerin³¹² suçun maddi konusunu oluşturamayacağı ifade edilmiştir³¹³.

Yukarıda da izah edildiği üzere, suçun maddi konusu, suçun kanuni metninde düzenlendiği üzere fiilin üzerinde gerçekleşmesi gereken şahıs veya şeydir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanuni metninde, "işyerinde durdurulan işlerde" ifadesi geçmektedir. Dolayısıyla, çalışma konusu, İSGK'da düzenlenmiş olan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bakımından, suçun maddi konusu durdurulan iştir. Çünkü durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde, tipik fiilin işyerinde durdurulan işlerde gerçekleşeceği ifade edilmiştir. Nitekim kanun maddesinin gerekçesinde, işyerinde durdurulan işlerde, işin durdurulması kararının etkin bir şekilde uygulanmasının amaçlandığı açıkça belirtilmiştir³¹⁴.

3.3.1.4. Fiil

3.3.1.4.1. Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Yapma

Bir suçun gerçekleşmesi için bir fiilin bulunması gerekir³¹⁵. Suç teşkil eden fiil, bir insan hareketidir³¹⁶. İnsan dışındaki varlıkların, örneğin hayvanların, hareketleri ise ancak insanlara izafe edildiği müddetçe önem taşıyabilir³¹⁷. Hareket etmek, bilinçli hedefler için faaliyette bulunmaktır³¹⁸. Şuur kaybı, baygınlık, uyurgezerlik ya da sara krizi gibi zamanlarda gerçekleştirilen eylemler ceza hukuku bakımından fiil olarak kabul edilemez³¹⁹. Ancak fail öncesinde bu durumlar için önlem alması gerektiği halde almamışsa önlem almaması nedeniyle ceza sorumluluğu olacaktır. Fiil, aralarında mahiyet farkları olsa da kasten veya taksirle işlenen icrai veya ihmali bütün haksızlıkların esasını teşkil etmektedir³²⁰. Fiil bağlamında suçlar, suç kalıbında hareketin tanımlanıp

³¹¹ Cihan Erol, "Mühür Bozma (Fekki) Suçu", *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 3/4 (2011), 48; Barkır, *Mühür bozma suçu (TCK md. 203)*, 12.

³¹² Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 160.

³¹³ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 94.

³¹⁴ "İşin durdurulması kararına uymayarak işyerinde durdurulan işi devam ettiren ve bu şekilde yasal düzenlemelere aykırı davranarak çalışanların can güvenliğini tehlikeye atan işveren veya işveren vekillerinin caydırıcı bir şekilde cezalandırılması amaçlanmıştır." TBMM Komisyon Raporu (687), 10.

³¹⁵ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 135; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 160; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 236.

³¹⁶ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 191; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 159; Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 108; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 237.

³¹⁷ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 191; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 137.

³¹⁸ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 115; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 190.

³¹⁹ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 163; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 241.

³²⁰ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 182.

tanımlanmamasına göre, serbest hareketli suçlar, bağlı hareketli suçlar; suç tanımındaki hareketin şekline göre, icrai ve ihmali suçlar; suç tanımındaki hareketin sayısına göre, tek hareketli suçlar, çok hareketli suçlar; çok hareketli suçlar ise seçimlik hareketli suçlar, birleşmiş hareketli suçlar olarak bir ayrıma tutulabilir³²¹.

Tek bir hareketin, suçun meydana gelmesi için yeterli olduğu suçlara "tek hareketli suç" denir³²². Suçun meydana gelmesi için birden çok hareket gerektiren suçlara "çok hareketli suç" denir³²³. Örneğin yağma suçu, tehdit veya cebirle bir malın alınması olarak ifade edilmiş olup bileşik bir suçtur. Suçun kanun metninde nasıl bir hareketle söz konusu suçun işlenebileceği tarif edilmemişse "serbest hareketli suç" söz konusudur³²⁴. Bu şekilde düzenlenen suçlarda önemli olan netice olduğu için neticeye giden yolda elverişli her türlü hareket makbuldür. Serbest hareketli suçların aksine, suçun kanuni tanımında hangi tür hareketlerle suçun icra edilebileceği belirtilmiş ise, "bağlı hareketli suç" söz konusu olur³²⁵. Böyle suçlarda sadece netice değil, neticeye giden yoldaki hareket de önemli olup bu hareket kanunda belirtilen şekilde olmalıdır. Bazı suçların nitelikli halleri bu kapsamdadır. Örneğin, hırsızlık suçunun doğal bir afetin getirdiği korku veya kargaşadan yararlanılarak işlenmesi hali niteliklidir.

Yapma biçimindeki, aktif bir davranışla gerçekleştirilen suçlara "icrai suç" denilmekte olup yapmama biçimindeki, ihmali davranışla gerçekleştirilen suçlara "ihmali suç" denilmektedir³²⁶. Örneğin TCK'nın 98. maddesinde düzenlenen, yardım veya bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeme suçu, ihmali davranışla gerçekleştirilebilen bir suçtur³²⁷. Öğretideki bir görüşe göre, ihmali davranışla bir suçun işlenebilmesi için

³²¹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 122; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 182; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 196; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143-144.

³²² Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 197; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 175; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 268; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 256.

³²³ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 198; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 176; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 268; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 256.

³²⁴ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 196; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 118; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 173; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 267.

³²⁵ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 196; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 118; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 267.

³²⁶ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 118-119; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 144; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 160; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 222; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 257; Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 108; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 260.

³²⁷ "Yaşı, hastalığı veya yaralanması dolayısıyla ya da başka herhangi bir nedenle kendini idare edemeyecek durumda olan kimseye hal ve koşulların elverdiği ölçüde yardım etmeyen ya da durumu derhal

mutlaka kanunda hüküm bulunması gerekmekte, dolayısıyla kanunda açık hüküm bulunmasa da TCK'da yer alan suç tiplerinin hem icrai hem de ihmalî hareketle işlenebileceği ifade edilmektedir³²⁸³²⁹.

Suçun kanuni tanımında, suçun icrası için alternatif yollar sunulan suçlara "seçimlik hareketli suç" denir³³⁰. Seçimlik hareketli suçlarda öngörülen alternatif yollardan birinin gerçekleşmiş olması suçun oluşumu için yeterlidir. Diğer alternatiflerin de icra edilmiş olması halinde yine ortada tek bir suç mevcut olsa da temel cezanın belirlenmesinde TCK madde 61 hükümleri göz önünde tutulabilecektir³³¹. Seçimlik hareketli suçlardan bahsedebilmek için seçimlik hareketlerin tamamı aynı konu üzerinde ve aynı konu ile alakalı olarak gerçekleşmelidir³³².

Öğretide tanımı konusunda birlik olmamasına rağmen genel olarak, süreklilik gösteren suçlara "kesintisiz (mütemadi) suç" denir. Suçta süreklilik gösteren şeyin ne olduğu tartışmalıdır. Öğretide süreklilik arz eden şeyin fiilin icrası olduğunu savunan görüşler mevcuttur³³³. Hem hareketin hem neticenin devam ettiğini savunan görüşler de mevcuttur³³⁴. Sadece neticenin devam ettiğini savunan bir görüş mevcuttur³³⁵. Bir görüşe göre ise hareket ve netice ayırımına gitmemiş mütemadi suçlarda haksızlık devam ettiği müddetçe suçun da işlenmeye devam ettiğini ifade etmiştir³³⁶. Öğretideki bir başka görüşe göre ise suçun mütemadi nitelik göstermesi için fiilin icrasının devam etmesinin yanında ayrıca failin iradi olarak devam ettirmekte olduğu eyleme son vermek konusunda iktidarının bulunması gerekmektedir³³⁷. Kanaatimizce mütemadi suçlarda devam eden suçun kanuni tanımında gösterilen hareketin icrasıdır. Buna göre, mütemadi suçlar için sıklıkla örnek verilen kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçu, mağdurun iradesine uygun

ilgili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır." (TCK m.98/1)

³²⁸ Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 167.

³²⁹ Aksi görüş için bkz. Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 257; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 264.

³³⁰ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 197-198; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 143; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 267; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 258.

³³¹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 124.

³³² Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 189.

³³³ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 192; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 125; Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 241; Mehmet Emin Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 55.

³³⁴ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler*, 61.

³³⁵ Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 266.

³³⁶ Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 152-153.

³³⁷ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 270.

olarak hareket etmesinin kısıtlanması ile tamamlanır ancak mağdurun hareket serbestisini kazandığı anda biter³³⁸.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun fiil unsuru, işyerinde durdurulan bir işte, izinsiz çalıştırma yapmaktır. Suçun kanun metninde fiilin nasıl olması gerektiği açıkça belirtilmediği için yazılı veya sözlü bir şekilde talimat verilerek çalıştırma yapılabileceği anlaşılmaktadır³³⁹. Dolayısıyla serbest hareketli suçlar- bağlı hareketli suçlar ayrımında durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma suçu, serbest hareketli bir suçtur. Suçun kanun metninde ayrıca "işveren veya işveren vekilinin yazılı talimatıyla izinsiz çalıştırma yapılması halinde" gibi bir düzenleme yapılmış olsaydı bu halde sözlü talimatla durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun işlenemeyeceğini ifade edebilirdik.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, icrai-ihmali suçlar ayrımında icrai suçlar arasındadır. Öğretide, yukarıda da belirttiğimiz üzere, her ne kadar kanun metninde öngörülme dahi TCK'da düzenlenen bütün suçların ihmali hareketle işlenebileceğine dair bir görüş mevcut olmasına rağmen, hakim olan görüş, kanunilik ilkesi bağlamında, ihmali davranışın ancak kanun metninde öngörülen suçlarda söz konusu olabileceği yönündedir. Biz de öğretideki ağır basan bu görüşün doğru ve yerinde olduğu kanaatindeyiz. Nitekim kanun koyucu ihmali davranışla işlenebilecek suçları ayrıca düzenlemiştir. Örneğin kasten öldürme suçunun icrai davranışla işlenebilecek hali TCK'nın 81. maddesinde düzenlenmişken, ihmali davranışla işlenebilecek hali TCK'nın 83. maddesinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde ihmali davranışla işlenebileceğine dair bir ifade olmadığı göz önüne alındığında ancak icrai davranışlarla işlenebileceği ve bundan dolayı icrai bir suç olduğu ortadadır.

Suç tanımındaki hareketin sayısına göre yapılan ayrıma göre durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, tek hareketli bir suçtur. Suçun kanun metninde durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapmak şeklinde düzenleme mevcut olduğundan dolayı kanun koyucu bir hareketin icrasını suçun oluşması için yeterli görmüştür. Suçun süreklilik gösterip göstermemesi bakımından ise kesintisiz bir suçtur. Mütemadi suçlar bakımından yukarıda savunduğumuz görüş bağlamında durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, işveren veya

³³⁸ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 126; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı*, 55.

³³⁹ Coşkun Koç, "Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 18/72 (2021), 1475.

işveren vekilinin durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yaptırmaya başlamasıyla tamamlanır ve (somut olay özelinde farklılık arz edebilir) suçun işlendiğinin ortaya çıkması ve ardından çalıştırmanın sona ermesi anında suç biter.

İşveren veya işveren vekillerinin, başkalarını dahil etmeden, kendi iradeleriyle durdurulan işte bizzat çalışmaları halinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu işlenemeyecektir³⁴⁰. Bunun sebebi kanunda geçen "işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran" ifadesinden, açık bir şekilde bir başkasının çalıştırılacağına anlaşıyor olmasıdır. Eğer durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninin ilgili kısmı, "izinsiz çalışma yaptıran" şeklinde değil de örneğin, "izinsiz çalışan veya çalıştırma yaptıran" şeklinde düzenlenmiş olsaydı, suç, seçimlik hareketli bir suç haline gelir ve işveren veya işveren vekilinin başkalarını dahil etmeden, kendi iradeleriyle durdurulan işte çalışması halinde de durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu işlenebilirdi. Ancak düzenlemede yalnızca "çalıştıran" ifadesi mevcut olduğundan dolayı işveren veya işveren vekilinin durdurulan bir işte izinsiz bir şekilde bizzat çalışmaları halinde İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenen "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun" tipik fiil unsurları gerçekleşmemiş olacaktır. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun fiil unsurunun açıklanmasının ardından, adli yargı kararları eşliğinde ve somut olaylar üzerinde değerlendirme yapılmasının faydalı olacağı kanaatinde olduğumuzdan dolayı konuyla ilgili bazı adli yargı kararlarına bu aşamada yer vereceğiz.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özel bir kanunda düzenlenen yeni bir suç tipi olduğundan dolayı mahkeme kararları da henüz oluşmaya başlamıştır. Ankara BAM 9. Ceza Dairesi'nin bir kararı bu açıdan suçun uygulamasına ilişkin önemli hususları ortaya koymaktadır. Karara konu olan olayda, durdurma sebeplerinin teftiş esnasında tespit edilmesine müteakip işyerinde iş durdurulmuş ve 10 husus sayılarak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hususlar taraf şirkete bildirilmiştir³⁴¹. Ancak şirketin

³⁴⁰ Aynı yönde bkz. Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, 372.

³⁴¹ "Sanığın, F1 İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti'nin yetkilisi-sorumlusu olduğu, mezkur şirketin A1 adresinde bulunan 6771 ada ve 32 parsel numaralı taşınmaz üzerinde bulunan iki blok halindeki inşaatında yapılan kontrol neticesinde, "1-Betonarme döşeme kenarlarında asansör, merdiven, şaft, aydınlatma boşlukları gibi döşemelerde süreksizlik meydana getiren boşluklarda ve parapeti 1 metreden düşük olan balkon kenarlarından ve inşaat sahasında bulunan otopark alanında çalışanların veya malzemelerin düşmesini engelleyecek toplu koruma tedbirlerinin alınmadığı, 2-Döşeme kenarlarında tuğla duvar örülmesi sırasında boşluklara yakın çalışma, katlara yük alınan noktalarında ve kalıp sökümü sırasında toplu koruma amaçlı geçici korkuluk yapılması şeklindeki toplama önlemi alınamayan, yüksekte düşme riski olan işlerde yapılan işlerin özelliğine uygun bağlantı noktaları veya yaşam alanları oluşturulmadığı, 3-Yapı alanında inşaatı devam eden A blokta cisimlerin düşerek tehlike oluşturabileceği bölgelerde güvenli alan oluşturularak, bu alanlara girişler önlenmediği, yapı alanında inşaatı devam eden bloklara

eksiklikleri tamamladığı yönündeki başvurusunun ardından tekrar yapılan denetimde işyerinde işin durdurulmuş olmasına rağmen çalıştırma yapıldığı tespit edilmiş, 10 hususta belirtilmiş olan hususların, 5 hususundaki eksikliklerin devam ettiği tespit edilmiş ve İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrasında belirtilen "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun" suç unsurlarının oluştuğu kanaatine varılmıştır³⁴². Her ne kadar, ilk derece mahkemesi, suç unsurları oluşmadığı gerekçesiyle sanıklar hakkında beraat kararı vermiş olsa da yapılan istinaf incelemesi sonucunda sanığın üzerine atılı suçu işlediğinin sabit olduğu gerekçesiyle cezalandırılmasına karar vermiştir³⁴³. İstinaf mercii tarafından

girişlerde malzeme düşme riskine karşı kapalı geçit yapılmadığı, 4-Yapıda güvenli yük alma noktaları oluşturulmadığı, çalışanların salınan yükleri güvenli şekilde düşme riskine maruz kalarak kat kenarlarından aldığı, 5-İki adet gırgır vincin zeminde malzeme yükleme noktasında tedbir alınmadığı, 6-İki adet gırgır vincin gövde güvenlik topraklamasının bulunmadığı, 7-İki adet gırgır vincin periyodik kontrol raporlarının bulunmadığı, 8-İki ayrı blokta bulunan kalıp altı iskelelerinin statik uygunluk raporlarının bulunmadığı, 9-Şantiyede yatay basamakları, kaymaya önleyen pabuçları vb. özellikleri olmayan ahşap malzemelerin rastgele birleştirilmesi oluşturulmuş el merdivenlerinin kullanıldığı, 10-Şantiye sahasında bulunan ana panoda bulunan kaçak akım rolesinin çalışmadığı" şeklinde iş güvenliği açısından eksik on kalem hususun tespit edildiği ve bu tespite istinaden İş Teftiş Kurulu'nun 29/09/2015 tarihli heyet kararı ile faaliyetin tamamen durdurulmasına karar verildiği anlaşılmıştır." Bölge Adliye Mahkemesi Kararı- Ankara BAM, 9. CD., E. 2017/3289 K. 2018/758 T. 8.3.2018. (Lexpera)

³⁴² "Bu kararın 02/10/2015 tarihinde usule uygun olarak tebliğ edildiği, işçi listesine göre de 06/10/2015 tarihinde 22 işçinin, 18/11/2015 tarihinde de 1 işçinin mezkur şirkette çalışmaya başladığı, şirketin eksikliklerin tamamlandığı yönünde başvurusu üzerine bu kez de 18/11/2015 tarihinde denetleme yapıldığı, bu denetlemede 23 işçinin çalıştığının ve rutin inşaat faaliyeti olacak şekilde sol tarafta taş kırma işi, bir blok üzerinde kalıp çakma, diğer blok üzerinde de demir bağlama- kalıp döşeme işi yapıldığının tespit edildiği, bunun yanında aradan geçen 47 günlük süreye rağmen 29/09/2015 tarihinde tespit edilen 1,2,4,5 ve 10 numaralı eksikliklerin mevcudiyetini sürdürdüğü, böylece usule uygun olarak durdurulan inşaatta izinsiz olarak ve eksiklikleri gidermeden çalışma yaptıran sanığın üzerine atılı suçu işlediği vicdani kanaatine varılmış, varılan bu kanaate göre de, aşağıda yazılı şekilde hüküm kurulmuştur... Kabul edilen bu oluştan göre de; sanığın, 6331 Sayılı Kanun'un 25/8. maddesinde yer alan "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." hükmü gereğince aşağıda yazılı şekilde cezalandırılmasına karar verilmiştir... **Sanığın sabit olan eylemine uyan 6331 sayılı Kanunun 25/8. maddesi uyarınca suçun işlenmesindeki özelliklere, suçun işleniş biçimine, suçun önemine ve meydana gelen tehlikenin ağırlığına göre takdiren 3 yıl hapis cezası ile cezalandırılmasına,**" Bölge Adliye Mahkemesi Kararı- Ankara BAM, 9. CD., E. 2017/3289 K. 2018/758 T. 8.3.2018. (Lexpera)

³⁴³ Bölge Adliye Mahkemesi Kararı- Ankara BAM, 9. CD., E. 2017/3289 K. 2018/758 T. 8.3.2018. (Lexpera)

verilen karar, temyiz mercii tarafından da onanmıştır³⁴⁴. Kararda ayrıca bilirkişi raporuna ilişkin değerlendirme de yapılmıştır³⁴⁵.

Söz konusu olayda şirketin mevzuata aykırı olarak hareket ettiği çok açıktır. İlk teftişte tespit edilen 10 husustaki eksik hususların hepsi giderilmiş olsa dahi, "Durdurma Kararının Kaldırılması" başlığında ifade ettiğimiz üzere bir yöntem izlenmesi gerekir³⁴⁶. Başka bir deyişle, eksik hususların giderilmesi, işyerinde durdurulan işlerde durdurma kararını kendiliğinden hükümsüz kılmaz. İşyerinde işin durdurulmasına neden olan eksik hususlar giderilse dahi işveren veya işveren vekilinin İİDDY'nin 10. maddesinde düzenlendiği şekilde bir yönteme başvurmaksızın işyerinde çalıştırma yaptırması halinde yine İSGK'nın 25. madde 8. fıkrasında düzenlenen "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu" işlenmiş olacaktır. Çünkü işin durdurulmasının başladığı an, işyeri hakkında işin

³⁴⁴ "Bölge Adliye Mahkemesince verilen hüküm temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği görüşüldü:

5271 sayılı CMK'nın 288 ve 294. maddelerinde yer alan düzenlemeler nazara alınıp aynı Kanunun 289. maddesinde sayılan kesin hukuka aykırılık halleri ile sanık müdafinin temyiz dilekçesinde belirttiği sebepler de gözetilerek yapılan değerlendirmede, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Ceza Dairesi tarafından yapılan inceleme sonucunda; ilk derece mahkemesince verilen beraat kararı kaldırılarak sanığın 6331 sayılı Kanun'un 25/8. ve TCK'nın 62. maddeleri uyarınca sonuç olarak 2 yıl 6 ay hapis cezasına mahkumiyetine dair vermiş olduğu hüküm hukuka uygun bulunmakla, sanık müdafinin temyiz isteminin 5271 sayılı CMK'nın 302/1. madde gereğince tebliğnameye uygun olarak ESASTAN REDDİ İLE HÜKMÜN ONANMASINA, 10/07/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi." Yargıtay Kararı- 19. CD., E. 2018/450 K. 2018/8430 T. 10.07.2018. (Lexpera)

³⁴⁵ Kararda, istinaf mercii, ilk derece mahkemesine sunulan bilirkişi raporuna, bilirkişinin görev sınırını aşarak Mahkemenin yetkisinde bulunan hususlarda değerlendirme yapıp, münhasıran hakimın yerine geçer mahiyetteki ifadeleri nedeniyle itibar etmemiştir. Mahkemenin bilirkişi raporunu dikkate almamasındaki gerekçesini makul ve isabetli bulmaktayız. Nitekim kanun hükmünde de bilirkişinin, raporunda hangi sınırlarla açıklama yapabileceği belirtilmiştir. Oysa tartışmaya konu olan bilirkişi raporunda, "işveren işçisi K2'in ekiple çalışma tarihlerinde inşaat iş yüzdesinde herhangi bir değişiklik olmadığını, bu nedenle işveren yetkilisi vekili K1'ün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işin durdurulması emrini çiğnemediğinin yasa ve yönetmeliklere muhalif bir çalışmasının, kusurunun olmadığını, konu hakkında 3. kişilerin kurum ve kuruluşların da kusurlarının bulunmadığının kanaat edildiği" şeklinde teknik ve profesyonel bir anlatımdan uzak açıklamalarda bulunulmuştur.

³⁴⁶ "İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur." (İİDDY m.10/1)

"İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına iletir." (İİDDY m.10/2)

"İşverenin bildirimi üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından 6'ncı maddede belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve bildirimin yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karar verilir." (İİDDY m.10/3)

"Heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirilir." (İİDDY m.10/4)"

durdurulması için alınan karara müteakip kolluk eliyle işyerinde işin fiilen durdurulmuş olduğu an olup sona erme anı ise, İİDDY'nin 10. maddesinin 4. fıkrasında düzenlendiği şekilde, heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesinin ardından mülki idare amirince, kolluk kuvvetleri marifetiyle kararın yerine getirilmesi anıdır. Yukarıda açıkladığımız üzere işyerinde işin durdurulmasının başladığı an ile durdurmanın sona ermesi anına kadar işyerinde izinsiz çalıştırma yapılamaz.

3.3.1.4.2. Eksikliklerin Giderilmesi İçin Yapılan Geçici Çalışmalar

İşyerinde işin durdurulması, işyerinin niteliğine göre, mevzuatta söz konusu işyeri için öngörülen hususların eksikliği nedeniyle, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bağlamında güvenli bir ortamda çalışması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Eksik hususlar nedeniyle işin durdurulduğu bir işyerinde, durdurmanın sona ermesi, eksik hususların giderilmesine bağlıdır. Mevzuatta eksik hususların giderilmesinin işverenin görevi olduğu ve işverenin işyerinde durdurmaya neden olan hususları gidermesi halinde durdurmanın sona ereceği ifade edilmiştir³⁴⁷. Kanun lafzından işyerinde işin durdurulmasına sebep olan hususları gidermek için yapılan çalışmaların uygun ve geçerli bir çalışma olduğu açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu bağlamda eksik hususların giderilmesi için yapılan çalışmalar, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun tipik fiil özelliklerini taşımakla birlikte durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özelinde bir hukuka uygunluk nedenidir. İİDDY'nin 10. maddesi bir bütünüyle incelendiğinde, işyerinde tespit edilen eksik hususların giderilmesi için durdurulan bir işyerinde izin almaksızın bu eksiklikleri gidermek için çalıştırma yapılabileceği açıkça anlaşılmaktadır. Eksikliklerin giderilmesinin ardından İİDDY'nin 10. maddesinin 1. fıkrası gereği durdurma kararının kaldırılması için il müdürlüğüne başvuruda bulunulacaktır. Bu bakımdan her ne kadar eksikliklerin giderilmesi için yapıyor olsa da izin almaksızın durdurulan bir işyerinde çalıştırma yapılmasıyla durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun tipikliğine uygun bir fiil ortaya çıkmış olmaktadır. Tipikliğe uygun bir fiil, bir hukuk kuralı sebebiyle

³⁴⁷ "İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur." (İİDDY m.10/1)

hukuka uygun olarak kabul edilirse, eylem suç ve haksızlık olarak sayılamaz³⁴⁸. Hukuka uygunluk nedenleri, yasaklanmış bir fiilin, bu fiilin işlenmesini emreden veya ona yetki veren bir normun varlığı halinde suç sayılmasına engel olan özel durumlardır³⁴⁹. Failin gerçekleştirdiği tipik eylem bakımından, eylemin bir hukuka uygunluk sebebi kapsamında olması halinde, bu eylem nedeniyle faile ceza verilemez ve fail hakkında güvenlik tedbiri uygulanamaz³⁵⁰.

Sonuç olarak, durdurulan bir işte, teftiş kurulunca belirlenen eksikliklerin giderilmesi için yapılan geçici çalışmalar İSGK'nın 25. madde 8. fıkrasında düzenlenen "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu" kapsamında suç oluşturmamalıdır. Bunun sebebi, eksikliklerin giderilmesi için yapılan çalışmaların kanun koyucunun uygun bulduğu çalışmalardan olmasıdır. Bu açıdan, işyerinde durdurulan bir işte çalıştırma yapmaksızın, yalnızca teftiş kurulunca belirlenen eksikliklerin giderilmesi için yapılan çalışmalar hukuka uygundur. Nitekim konuya ilişkin adli yargı kararlarındaki değerlendirmelere baktığımızda, bir davada istinaf mercii, ilk derece mahkemesinin eksiklikleri giderme adına yapılan çalışma nedeniyle sanık hakkında mahkumiyete karar vermesini hukuka aykırı bulmuş, CMK'nın 223. maddesinin 2. fıkrasının e bendi gereği, yüklenen suçun sanık tarafından işlendiğinin sabit olmadığı ve sanığın eksiklikleri gidermek dışında işçi çalıştırdığına ilişkin delil bulunmadığı gerekçesiyle hükmün kaldırılmasına karar vermiştir³⁵¹. Bu açıdan istinaf mercisinin kararı yerinde ve doğrudur. Davaya konu olan

³⁴⁸ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 291; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 256; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 539-540.

³⁴⁹ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 136; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 291; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 218.

³⁵⁰ Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 259; Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 71; Özbek vd., *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 65.

³⁵¹ "Tüm dosya kapsamına göre ; sanığın İş Teftiş Kurulu Müfettişlerince tespit edilen eksiklikleri peyderpey giderdiği, inşaatın durdurulduğu tarihlerde sadece eksiklikleri gidermek için geçici olarak çalışma yapıldığı, kaldı ki polis memurlarının yapmış oldukları tespit günü de İş Müfettiş Yardımcıları tarafından dosyada bulunan 23/02/2017 tarihli tutanağın tutulduğu, tespit sırasında K4 isimli şahsın güvenlik korkuluğu çektiğine ilişkin beyanları da gözetildiğinde sanığın sorumlusu olduğu inşaatın mühürlü olduğu tarihlerde eksiklikleri gidermek dışında işçi çalıştırdığına ilişkin delil bulunmadığı halde sanığın atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekirken, mahkumiyetine karar verilmesi, Hukuka aykırı ise de;

05/08/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7035 sayılı Kanunla değişik CMK'nun 280/1-a. maddesi yollamasıyla CMK'nun 303/1-a. maddesi gereğince, olayın daha ziyade aydınlanması gerekmeden beraate veya davanın düşmesine ya da alt ve üst sınırı olmayan sabit bir cezaya hükmolunması gerekirse istinaf mahkemesince duruşma açılmadan bu aykırılığın düzeltilmesi mümkün olduğundan;

1-CMK'nun 303/1-a. maddesi gereğince ilk derece mahkemesince verilen hükmün KALDIRILMASINA,

2- Kaldırılan İlk Derece Mahkemesi Hükmünün yerine;

"Her ne kadar Sanık K3 hakkında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 25/8 maddesi uyarınca cezalandırılması talebi ile kamu davası açılmış ise de, sanığın müsnet suçu işlediğine dair cezalandırılmasını gerektirir her türlü şüpheden uzak soyut iddia dışında, somut, kesin ve yansız delil elde

somut olayda eksikliklerin giderilmesi için alıştırma yapılması bakımından hukuka uygunluk nedeni mevcut olup fail hakkında bu eylemi nedeniyle ceza verilmesi hukuksuzdur. Ancak eksikliklerin giderilmesinin kapsamında yapılan çalışmalar geniş yorumlanmamalıdır. Eksikliklerin giderilmesi kapsamı aşılarak işyerinde alıştırma yapılması durumunda söz konusu hukuka uygunluk nedeninin uygulanması mümkün olmayacaktır. Diğer bir deyişle bu hukuka uygunluk nedeni yalnızca eksikliklerin giderilmesi kapsamında somut olay üzerinde uygulanabilir. Hukuka uygunluk nedeninde sınırın aşılması halinde, hukuka uygunluk nedeni gerçekte mevcuttur ancak var olan hukuka uygunluk nedeninin sınırı aşılmıştır. Böyle bir durumda işlenen fiil bütünüyle hukuka aykırı olmayıp sadece sınırın dışında kalan hareketler hukuka aykırıdır³⁵². Bu bağlamda, işveren veya işveren vekilinin durdurulan bir işyerinde eksiklikleri gidermek için alıştırma yaptırmasının yanında sınırı aşıp izinsiz alıştırma da yaptırmaları halinde çalıştırmanın eksiklikleri gidermek için yaptırılan kısmı hukuka uygun olacakken, izinsiz alıştırma yaptırılan kısmı hukuka aykırı olacaktır. Eksik hususların giderilmesi için yapılan çalışmaların, durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu özelinde özel bir hukuka uygunluk nedeni olması ve bu hukuka uygunluk nedeninin bir yönetmelikle düzenlenmesi birlikte değerlendirildiğinde, özel bir hukuka uygunluk nedeninin kanunla düzenlenmemiş olmasını kanun yapma metoduna aykırılık olarak görmekteyiz. Bu bağlamda eksikliklerin giderilmesi için yapılan çalışmalara ilişkin maddelerin İİDDY'den çıkarılarak kanunlaştırılması veya kanunda durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçunun bir alt maddesi olarak bu hukuka uygunluk nedeninin doğrudan atıfla yönetmeliğe işaret etmesi yerinde olacaktır.

3.3.1.5. Netice

Netice, suçun maddi unsurlarından birisidir. Fiilin dış dünyada meydana getirdiği değişikliğe netice denir³⁵³. Her suçun kanuni tarifinde neticeye yer verilmemiştir. Kanun metninde neticeye yer verilmeyen suçlarda fiilin gerçekleşmesiyle suç tamamlanır. Öğretideki baskın görüşe göre, hareketin dış dünyada meydana getirdiği değişiklik, ancak

edilemediğinden CMK'nun 223/2-e maddesi gereğince BERAATİNE..." Bölge Adliye Mahkemesi Kararı-İzmir BAM, 16. CD., E. 2018/840 K. 2019/1102 T. 1.4.2019. (Lexpera)

³⁵² zgen, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 507; Koca - zlmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 307.

³⁵³ Koca - zlmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 129; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 264; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 273; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 231.

suçun kanuni tanımında gösteriliyorsa, ceza hukuku bakımından değer taşır³⁵⁴. Bu bağlamda, netice ile hareketin; zaman, yer veya nedensellik bağı bakımından birbirlerinden ayrılabilirdiği suçlara neticeli suçlar denir³⁵⁵. Kanun metninde neticeye yer verilen suçlarda, neticenin gerçekleşmesi suçun tamamlanması için gereklidir. Suçun neticesinin bulunup bulunmamasına göre, sırf hareket suçlar ve neticeli suçlar olarak bir ayrım yapılabilir. Sırf hareket suçları, daha önce de bahsedildiği üzere, fiilin gerçekleşmesiyle tamamlanan ve netice gerektirmeyen suçlarken, neticeli suçlarda fiilin yanı sıra buna bağlı olarak bir neticenin de gerçekleşmesi gerekir. Suçun kanuni tarifinde neticeye yer verilen suçlarda, netice ile icra edilen fiil arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir³⁵⁶. Örneğin kasten öldürme suçu neticeli bir suçtur. Bu bağlamda, kasten öldürme suçunun tamamlanması için bir insanın ölmesi gerekir. Tamamlanmaları bakımından neticenin gerçekleşmesine gerek olmayan suçlara sırf hareket suçları denmekte olup bu suç tiplerine neticesi harekete bitişik suçlar da denilmektedir³⁵⁷.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanuni metninde ayrıca bir netice gösterilmemiştir. Mevzuata uygun şekilde durdurulan bir işte izinsiz çalıştırma yapma hareketinin yapılması suçun tamamlanması için yeterli görülmüştür³⁵⁸. Herhangi bir kişinin yaralanması veya ölmesi gibi bir netice suçun gerçekleşmesi bakımından beklenmemektedir. Bu bakımdan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, yukarıda yaptığımız ayrıma göre sırf hareket suçları arasındadır.

Öğretide, zarar- tehlike suçu ayrımında, suçta korunan hukuki değer ön planda tutularak değerlendirme yapılmasının önemi vurgulanmaktadır³⁵⁹. Buna göre, yangın çıkarmak suretiyle genel güvenliğin tehlikeye atıldığı bir olayda, yangın sonucu eşyaların zarar görmesi, suçu zarar suçu haline getirmeyecek olup suçta korunan hukuki değer olan kişilerin huzurlu ve güvenli bir ortamda yaşama hakları göz önüne alınarak değerlendirme

³⁵⁴ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 274; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 179; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 157.

³⁵⁵ Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 91; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 275; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 269.

³⁵⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 194.

³⁵⁷ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 158; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/98; Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 470.

³⁵⁸ Koç, “Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu”, 1476.

³⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Soner Demirtaş, *Tehlike Suçları* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 152; Osman Gazi Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 138.

yapılması gerekmektedir³⁶⁰. Biz de zarar- tehlike suçu ayırımında suçta korunan hukuki değerin esas alınarak bu hususta değerlendirme yapılması gerektiği yönündeki görüşe katılıyoruz. Esasen durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapılması doğrudan bir zarar meydana getirmeyebilir. İSGK'daki önlemlere riayet edilmemesi nedeniyle durdurulan bir işte çalıştırma yapmak elbette çalışanların sağlığını tehlikeye atacaktır. Ancak bu fiil doğrudan bir zarar doğurmayabilir. Bu açıdan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, suçta korunan hukuki değer de göz önüne alındığında, zarar-tehlike suçları şeklinde yapılan ayırımada tehlike suçları arasında yer almaktadır. Tehlike suçları, genel olarak, haksızlık teşkil eden hareketin sonucu olarak suçun konusu üzerinde bir zararın meydana gelme tehlikesinin olduğu suçlara denmektedir³⁶¹. Tehlike suçları, soyut ve somut tehlike suçları olarak ikiye ayrılmaktadır³⁶². Soyut tehlike suçlarında, oluşumu bakımından, suçun kanuni tarifinde mevcut olan fiilin icrası yeterli olup ayrıca tehlikenin meydana gelip gelmediğinin tespitine gerek yoktur³⁶³. Somut tehlike suçlarında ise suçun kanuni tarifinde mevcut olan fiilin icrasıyla birlikte bu fiilin suçun konusu bakımından somut bir tehlike meydana getirip getirmediğinin hakim tarafından araştırılıp tespit edilmesi gerekmektedir³⁶⁴³⁶⁵. Soyut tehlike suçunda hareketin yapılmasıyla zararın gerçekleşebileceği bir durumun meydana gelme ihtimali ortaya çıkar fakat somut olayda bu hareketin somut bir zarar meydana getirmesi gerekmez³⁶⁶. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, soyut ve somut tehlike suçları olarak yapılan ayırımada, soyut tehlike suçları arasında yer almaktadır. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapmak suretiyle suçta korunan hukuki değerler bağlamında zarar gerçekleşebilecek bir durumun meydana gelme ihtimali ortaya çıkmaktadır. Durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapma fiili cezalandırma için yeterli olup ayrıca çalışanlar bakımından bir tehlikenin gerçekleşmesi

³⁶⁰ Baroke, 250 akt. Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 152.

³⁶¹ Koca - Üzülmmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 120; Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 93; Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 153; Uğur Ersoy, “Ceza Hukukunun Gri Alanı: Tehlike Suçları”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 41 (2020), 32.

³⁶² Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları*, 208.

³⁶³ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 224; Koca - Üzülmmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 121; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 353; Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 269-270; Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 241; Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 87; Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları*, 209.

³⁶⁴ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 224; Koca - Üzülmmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 121; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 353; Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 269-270; Veli Özer Özbek - Koray Doğan vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2024), 239.

³⁶⁵ Soyut tehlike suçunda da somut olayda bir tehlikenin meydana gelip gelmediğinin hakim tarafından araştırılması gerektiğini savunan görüş için bkz. Ersoy, “Ceza Hukukunun Gri Alanı: Tehlike Suçları”, 47.

³⁶⁶ Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 88; Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları*, 259.

aranmamaktadır. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda suçun kanuni tarifinde yer alan fiilin icrası, suçun oluşumu bakımından yeterlidir. Bu bakımdan, fiilin icrasının yanı sıra tehlikenin meydana gelip gelmediğinin tespitine gerek yoktur.

3.3.2. Tipikliğin Manevi Unsurları

3.3.2.1. Kast ve Taksir

Tipikliğin manevi unsuru ifadesinden işlediği fiil ile kişi arasındaki manevi bağ anlaşılmalıdır³⁶⁷. Kast tipikliğin manevi bir unsurudur. TCK'nın 21. maddesinde kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır³⁶⁸. Öğretide, kast için düzenlenen kanun tanımının, icrai suçlar bakımından tamamen geçerli olduğu ve fakat ihmali suçlar bakımından doğrudan uygulanamayacağı ifade edilmektedir³⁶⁹. Kanun metninde "ve" ifadesi mevcut olduğundan dolayı hem bilme hem de isteme kastın unsurlarını oluşturmaktadır. Bilme unsuru genel anlamda, failin, hareketine bağlı olarak, suçun kurucu unsurlarını, yaptığı veya yapacağı hareketleri ve neticeyi bilmesidir³⁷⁰. İsteme unsuru ise, failin neticeyi düşünmesi ve gerçekleştirmeye karar vererek hareket etmesidir³⁷¹. Fail suçun unsurlarını biliyor ve istiyorsa kastın şartları oluşmuştur. Öğretideki bir görüşe göre, bir kişinin mecbur edildiği bir fiili işlemesi durumunda bilme unsuru gerçekleşmiş olsa da isteme unsuru gerçekleşmeyebileceği ihtimaline rağmen söz konusu durumda kişi kasten hareket etmiş sayılacağından isteme unsurunun kast açısından söz edilmesinin doğru olmadığı ifade edilmektedir³⁷². İsteme unsurunun bu bakımdan uygulanabilirliği konusundaki eleştirilere biz de katılıyoruz. Öğretide ve adli yargı kararlarında, failin kastının bulunup bulunmadığının her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerektiği ancak bütün değerlendirmelere rağmen, failin kastının belirlenememesi halinde, şüpheden sanık

³⁶⁷ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 147; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 313; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 208; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 205.

³⁶⁸ "Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir." (TCK m.21/1)

³⁶⁹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 411; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 230.

³⁷⁰ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 371; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 213.

³⁷¹ Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 213; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 212-213.

³⁷² Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 245.

yararlanır ilkesinin suçun manevi unsurunun tespiti konusunda da uygulanması gerektiği ifade edilmektedir³⁷³³⁷⁴.

Taksir ise dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışla, suçun kanuni tanımındaki neticesinin öngörülemez olarak gerçekleşmesidir³⁷⁵. Öngörülebilirlik ve önlenabilirlik, her şeyden önce, failin içinde ve faaliyette bulunduğu bütün şartlar göz önüne alınarak belirlenmelidir³⁷⁶. Taksirin cezalandırılmasının sebebi, toplum tarafından bireylere dikkat ve özen gösterme görevini yüklemiş olmasıdır³⁷⁷. Suçların kanun metninde ayrıca yer verilmediği sürece taksirli hareketler TCK'nın 22. madde 1. fıkrasına göre cezalandırılmayacağından dolayı esas olan kasttır³⁷⁸³⁷⁹. Taksirli hareketlerin cezalandırılabilmesi ancak kanunda yer verildiğinde söz konusu olur. Dolayısıyla bir suçun kanuni metninde taksirden bahsedilmemişse artık burada taksire konu olabilecek, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir davranış olsa dahi suç oluşmayacaktır.

Suç failinin, hareketiyle suçu gerçekleştireceğini kesin bir olasılık olarak hesaba kattığı; buna karşın kastın isteme hususunda suçun gerçekleşmesini önemsemediği hallerde, ortada hem olası kast ve hem de bilinçli taksir söz konusu olabilir³⁸⁰. Olası kast, fail tarafından, muhtemel olarak öngörülen sonuçlara ilişkin kasttır³⁸¹. Bilinçli taksir ise kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin oluşması durumudur³⁸².

³⁷³ Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 215.

³⁷⁴ "Amacı, somut olayda maddi gerçeğe ulaşarak adaleti sağlamak, suçu işlediği sabit olan faili cezalandırmak, kamu düzeninin bozulmasını önlemek ve bozulan kamu düzenini yeniden tesis etmek olan ceza muhakemesinin en önemli ve evrensel nitelikteki ilkelerinden biri de, öğreti ve uygulamada; "suçsuzluk" ya da "masumiyet karinesi" olarak adlandırılan kuralın bir uzantısı olan ve Latince; "in dubio pro reo" olarak ifade edilen "şüpheden sanık yararlanır" ilkesidir. Bu ilkenin özü, ceza davasında sanığın mahkumiyetine karar verilebilmesi bakımından gözönünde bulundurulması gereken herhangi bir soruna ilişkin şüphenin, mutlaka sanık yararına değerlendirilmesidir. **Oldukça geniş bir uygulama alanı bulunan bu kural, dava konusu suçun işlenip işlenmediği, işlenmişse sanık tarafından işlenip işlenmediği veya gerçekleştirilme biçimi konusunda bir şüphe belirmesi halinde de geçerlidir.**" Yargıtay Kararı- CGK., E. 2012/1289, K. 2013/84, T. 05.03.2013. (Lexpera).

³⁷⁵ "Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmez olarak gerçekleşmesidir." (TCK m.22/2)

³⁷⁶ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 201; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 388.

³⁷⁷ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 285; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 229; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 234.

³⁷⁸ "Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır." (TCK m.22/1)

³⁷⁹ Mehmet Saydam - Nurtan Öztürk, "Türk Ceza Kanunu Bakımından Taksir", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 23 (2015), 143; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 210.

³⁸⁰ Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 186; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 292-293; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 208.

³⁸¹ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 188; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 374; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 226.

³⁸² "Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır." (TCK m.22/3)

Kısaca, olası kastta fail "varsın olsun" şeklinde bir yaklaşımda bulunurken, bilinçli taksirde ise "inşallah bir şey olmaz" şeklinde bir yaklaşımda bulunmaktadır³⁸³. Adli yargı kararlarında da bilinçli taksir benzer şekilde ifade edilmektedir³⁸⁴. Suçun kanuni tanımında, fiilin belirli bir saik veya amaçla işlenmesinin arandığı hallerde, olası kasttan söz edilemez³⁸⁵. Suçun kanuni tanımında olası kast halinde verilecek ceza hafifletilmektedir³⁸⁶.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kast ve taksir bağlamında değerlendirilebilmesi için kanun metninin irdelenmesi gerekmektedir. Yukarıda da izah ettiğimiz üzere, taksirli davranışlar ancak kanunda düzenlenmesi halinde cezalandırılabilir. Eğer kanunda taksirli davranışın cezalandırılabilmesine yönelik bir hüküm yoksa taksir üzerinden değil kast üzerinden değerlendirme yapmak esas teşkil eder. Bu bağlamda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde taksirli davranışla suçun işlenebileceğinden bahsedilmemiştir. Kanunilik ilkesi ile birlikte değerlendirildiğinde, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun yalnızca kasten işlenebileceği ve taksirle işlenmesinin mümkün olmadığı tartışmasıdır. Kastın tanımı

³⁸³ Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 186; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 377-378.

³⁸⁴ "Bilinçli taksir kavramı ise mülga 765 sayılı TCK'nın 45. maddesine 8.1.2003 tarihli ve 4758 sayılı Kanun ile eklenen son fıkra ile hukukumuzda girmiş, anılan fıkra, "Failin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde ceza ... arttırılır." hükmüne yer verilmiş, aynı hüküm, 5237 sayılı TCK'nın 22. maddenin 3. fıkrasında da korunmuştur. Taksirden söz edilebilmesi için neticenin öngörülebilir olması gerekli ve yeterli olmasına karşılık, bilinçli taksir halinde failin somut olayda ayrıca bu neticeyi öngörmüş olması da gereklidir.

Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlike hali, bunu öngörmemiş olan kimsenin tehlike hali ile bir tutulamaz; neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun, bu neticeyi meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür.

Bilinçli taksirde netice somut olarak öngörüldüğü halde, istenmemiştir.

Bilinçli taksiri, taksirden ayıran özellik, bilinçli taksirde istenmeyen netice fiilen öngörülürken, taksirde öngörülmemektedir.

Yasada, taksirin bir türü olarak düzenlenmiş bulunan bilinçli taksir esas itibariyle olası kastın sınırlarını daraltıcı bir işlev görmektedir. Bu nedenle, olası kastın anlamı ve sınırları belirlenmeden, bilinçli taksirin kapsamının tayini mümkün değildir.

Olası kast ve bilinçli taksir öngörme unsuru itibariye örtüşmesine rağmen, isteme unsuru bakımından ayrılmaktadır.

Olası kastı bilinçli taksirden ayıran özellik, mümkün yada muhtemel olarak öngörülen neticenin kabullenilmesi, failin öngördüğü tipik neticenin meydana gelmeyeceğine yönelik bir güveni olmadan hareket etmesidir. Başka bir anlatımla, **Fail öyle yada böyle herhalde hareketi gerçekleştirdim diyorsa olası kast, neticenin gerçekleşeceğini bilseydim hareketi gerçekleştirmezdim, diyorsa bilinçli taksir söz konusudur.**" Yargıtay Kararı- 12. CD, E. 2011/19124 K. 2012/14547 T. 07.06.2012. (Legalbank).

³⁸⁵ Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 403; Ersin Şare, "Soykırım Suçundaki Özel Kast", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 10/2 (2020), 882.

³⁸⁶ "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." (TCK m.21/2)

gereği, işveren veya işveren vekili suçun kanuni tanımındaki unsurları bilerek ve isteyerek gerçekleştirdiğinde suçun kast unsuru tamamlanmış olacaktır. Yani, "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu" bakımından taksirli hareket cezalandırılmamaktadır. Suçun idari para cezası öngörülen hali için ise taksirden bahsedilebilirdi. Bunun nedeni, suçların kural olarak kasten işlenebilmesi esassen kabahatlerin ise kanunda açık hüküm bulunmayan hallerde hem kasten hem de taksirle işlenebilecek olmasıdır. Bu bağlamda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiiline hapis cezası değil de önceki halindeki gibi idari para cezası öngörülmüş olsaydı, KK'nın 9. maddesindeki düzenleme gereği, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiili şeklindeki kabahat taksirle işlenebilirdi³⁸⁷³⁸⁸.

3.3.2.2. Amaç ve Saik

Amaç ve saik, kastı hazırlayan duygu ve düşüncedir³⁸⁹. Bazı suçlarda yer alan saik unsuru, kastın yalın halinden fazlasına tekabül etmekte olup, bu neviden suçlara ilişkin olaylarda, fail bakımından normal kastın varlığı yeterli olmamaktadır³⁹⁰. Saik, bazı suçlar bakımından suçun unsuru³⁹¹, bazı suçlar bakımından cezayı ağırlaştıran nitelikli bir hal³⁹² olarak kabul edilmektedir³⁹³. Kanunilik ilkesi gereği, bir suçun kanuni metninde belli bir amaç ve saikten bahsedilmemişse bu durumda amaç ve saik, ceza hukuku bakımından, söz konusu suç için, suç unsuru teşkil etmeyecektir³⁹⁴. Örneğin, hırsızlık suçu için yarar sağlamak maksadıyla hareket edilmesi, suçun manevi unsurunu teşkil etmektedir³⁹⁵. Bu

³⁸⁷ " Kabahatler, kanunda açıkça hüküm bulunmayan hallerde, hem kasten hem de taksirle işlenebilir." (KK m.9)

³⁸⁸ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 224; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 233.

³⁸⁹ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı*, 162; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 221; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 281.

³⁹⁰ Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 178.

³⁹¹ Örneğin, "Zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tâbi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek suretiyle kişileri ülkeye sokan, ülke dışına çıkaran, tedarik eden, kaçırarak, bir yerden başka bir yere götüren veya sevk eden ya da barındıran kimseye sekiz yıldan oniki yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası verilir." (TCK m.80/1)

³⁹² Örneğin, "Kasten öldürme suçunun; Kan gütmeye saikiyle, Töre saikiyle, İşlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır." (TCK m.82/1-j,k)

³⁹³ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 222; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 128; Şare, "Soykırım Suçundaki Özel Kast", 881.

³⁹⁴ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 379; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 281; Şare, "Soykırım Suçundaki Özel Kast", 881.

³⁹⁵ "Zilyedinin rızası olmadan başkasına ait taşınır bir malı, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak maksadıyla bulunduğu yerden alan kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir." (TCK m.141/1)

örnekte yarar sağlamak maksadı suçun bir unsuru olmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, maksat bakımından mühim olan failin davranışını tipte aranan amaca göre yönlendirmiş olması, amacına erişme doğrultusunda harekette bulunmasıdır³⁹⁶.

Yukarıda izah edildiği üzere, saik, ancak kanunda bir suç tipi için düzenlenmişse, bu suç tipi özelinde ceza hukuku bakımından dikkate alınmaktadır. Suçun kanun metninde saik bulunmadığı takdirde saik, suçun bir unsuru veya nitelikli hali olamaz. Çalışma konumuz, "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun" kanun metninde herhangi bir amaç ve saik belirtilmemiştir. Bu bağlamda amaç ve saik, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bağlamında manevi bir suç unsuru değildir. Fakat iyi ya da kötü yöndeki saik, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçuna yönelik yapılan yargılama süreçlerinde cezanın bireyselleştirilmesi aşamasında dikkate alınabilecektir.

3.3.3. Hukuka Aykırılık Unsuru

Suçun temel özelliği hukukun karşıtı olmasıdır. Bu çatışma "hukuka aykırılık" olarak adlandırılır³⁹⁷. Hukuka aykırılık, yalnızca kanunlara aykırılık değil hukuk olarak adlandırılan fenomenin tamamını oluşturan yazılı veya yazılı olmayan kuralların her birine aykırılığı ifade eder³⁹⁸. Öğretide, hukuka aykırılığın suçun bir unsuru olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi konusu tartışmalıdır. Yaygın olan görüş, hukuka aykırılığın bir suç unsuru olduğu yönündedir³⁹⁹. Bir görüşe göre, hukuka aykırılık suçun kurucu bir unsuru değil ve fakat suçun bizzat kendisidir⁴⁰⁰. Bir başka görüşe göre, hukuka aykırılık, suçun negatif unsurudur⁴⁰¹. Biz de yaygın görüşe katılmakla birlikte hukuka aykırılığı, suçun bir unsuru olarak kabul etmekteyiz. Diğer bir tartışma ise suçun kanun metninde hukuka aykırılık kavramına yer verilmesi halinde, bu kavramın nasıl değerlendirilmesi gerektiği üzerinedir. Öğretide, genel kabul gören görüşe göre, suçun kanuni tanımında "hukuka aykırılık" unsuruna yer verildiği hallerde⁴⁰², kastın hukuka

³⁹⁶ Koca - Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 252.

³⁹⁷ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 99; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 297.

³⁹⁸ Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 525; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 255.

³⁹⁹ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 305; Koca - Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 265; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/231; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 526; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 256; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 296.

⁴⁰⁰ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 99.

⁴⁰¹ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 290.

⁴⁰² Örneğin, "Bir kimseyi hukuka aykırı olarak bir yere gitmek veya bir yerde kalmak hürriyetinden yoksun bırakan kişiye, bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." (TCK m.109/1)

aykırılığı da kapsamı gerektiği savunulmaktadır⁴⁰³. Ancak aksi görüşler de mevcuttur. Bir görüşe göre, suçun kanuni tarifinde hukuka aykırılığa yönelik ifadelerin geçtiği halde ifadenin şekline göre, şayet bu kavram suçun maddi unsurlardan birinin sıfatı olarak görünmekteyse, gerçek bir tipiklik unsuru söz konusuyken kavram, tüm suçun değerlendirilmesiyle ilgili bulunuyorsa, gereksiz olarak, hukuka aykırılığın genel suç unsuru olduğuna işaret söz konusudur⁴⁰⁴⁴⁰⁵. Bu konudaki tartışmada, yaygın olan görüşe katılmakla birlikte, hukuka aykırılığın suçun kanun metninde yer verilmesi halinde kastın hukuka aykırılığı da kapsamı gerektiği görüşünün doğru ve yerinde olduğu görüşündeyiz.

Hukuka aykırılığın hukuk disiplinleri bağlamındaki değerlendirmesine göre, sadece bir hukuki disipline aykırılık, bütün disiplinler açısından aykırılık teşkil edecek, diğer bir deyişle, bir davranışın sadece bir hukuk disiplinine, örneğin ceza hukukuna, aykırılığından söz edilemeyecektir⁴⁰⁶. Hukuka aykırılık ve haksızlık kavramları da bu bağlamda karşılaştırılmalıdır. Bir fiil ya hukuka uygundur ya da hukuka aykırıdır⁴⁰⁷. İkisinin arası olmadığı için hukuka aykırılığın düzeyinden bahsedilemez. Ancak haksızlık kavramında bu farklılık gösterir. Bir suçu işlemeye yönelik fiilin icra tarzı, suçun işlenmesinde kullanılan vasıta, bu suçun haksızlık muhtevasının değişkenlik arz etmesini sağlar⁴⁰⁸. Dolayısıyla haksızlık dereceliyken, hukuka uygunlukta derece yoktur. Hukuka aykırılık karinesi, kasten işlenen suçlarda olduğu gibi, taksirle işlenen suçlarda da tipiklik unsurlarının gerçekleşmesiyle oluşur⁴⁰⁹. Söz konusu karine hukuka uygunluk nedenleriyle ortadan kaldırılabılır⁴¹⁰. Hukuka uygunluk nedenleri, genel hukuka uygunluk nedenleri ve özel hukuka uygunluk nedenleri olarak ikiye ayrılabilir. Özel hukuka uygunluk nedenleri, belirli suç tipleri için öngörülmüştür. Aşağıda, genel hukuka uygunluk nedenleri kısaca açıklanacaktır.

⁴⁰³ Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 418-419; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 232; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 313.

⁴⁰⁴ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 269.

⁴⁰⁵ Benzer bir ayrımla konuyu inceleyen görüşler için bkz. Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 535; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 211.

⁴⁰⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 305; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 255.

⁴⁰⁷ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 257.

⁴⁰⁸ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 395.

⁴⁰⁹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 229.

⁴¹⁰ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 100; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 290; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 256; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 234; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 303.

Hakkın kullanılması, TCK madde 26'da düzenlenmiş olup bir hukuka uygunluk nedenidir⁴¹¹. Hakkın kullanılması uygunluk nedeninin uygulanabilmesi için kişinin hiçbir merciin aracılığına gerek olmaksızın, doğrudan doğruya kullanabileceği bir hakkının olması gerekir⁴¹². İlgilinin rızası da yine aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiş olup bir hukuka uygunluk nedenidir⁴¹³. İlgilinin rızası, eylemden sonra gösterilmişse, eylemden sonra gösterilen rıza hukuka uygunluk nedeni olmayacaktır⁴¹⁴. Söz konusu rıza açıklamasının bir hukuka uygunluk sebebi oluşturabilmesi için, rızanın ilişkin bulunduğu konu üzerinde ve hukukten tanınan sınırlar kapsamında bir tasarrufta bulunulması gerekir⁴¹⁵. Görevin yerine getirilmesi, TCK madde 24'te düzenlenmiş olup bir hukuka uygunluk nedenidir⁴¹⁶. Kanun, bir kamu görevlisine belirli bir davranışta bulunma izni veya emri veriyorsa, kamu görevlisinin, görevini yerine getirmesi söz konusu olur⁴¹⁷. Kanun hükmünü yerine getiren kişiye ceza verilmemesinin sebebi, kişinin söz konusu davranış için kanun tarafından yetkilendirilmiş olmasıdır⁴¹⁸. Ancak davranış, belirlenen sınırlar içerisinde yerine getirilmelidir⁴¹⁹. Meşru savunma, TCK'nın 25. maddesinde düzenlenmiş olup bir hukuka uygunluk nedenidir⁴²⁰. Meşru savunma, bir kimsenin başkasını veya kendisini hedefleyen bir saldırı karşısında, savunma amaçlı kuvvet kullanmasıdır. Meşru savunmada bulunan kişinin hareketi hukuka uygun olduğundan, bu kişiye karşı meşru savunmadan söz edilemeyecektir⁴²¹.

Yukarıda kısaca bahsettiğimiz hukuka uygunluk sebeplerinin, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bağlamında uygulanabilirliğinin zor olduğu ifade edilmektedir⁴²². Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapmak fiili bağlamında biz de hukuka uygunluk

⁴¹¹ "Hakkını kullanan kimseye ceza verilmez." (TCK m.26/1)

⁴¹² Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 315; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 321; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 280.

⁴¹³ "Kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin olmak üzere, açıkladığı rızası çerçevesinde işlenen fiilden dolayı kimseye ceza verilmez." (TCK m.26/2)

⁴¹⁴ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 289; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 335.

⁴¹⁵ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 368; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 327-328.

⁴¹⁶ "Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez." (TCK m.24/1)

⁴¹⁷ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 298; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 309.

⁴¹⁸ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 276; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 261.

⁴¹⁹ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 299; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 261.

⁴²⁰ "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." (TCK m.25/1)

⁴²¹ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 362; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 307; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 268; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 319.

⁴²² Aynı yönde bakınız; Koç, "Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu", 1479.

sebeplerinin uygulama alanı bulamayacağı kanaatindeyiz. Hukuka uygunluk sebepleri bu bakımdan özellik arz etmez. Fakat durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun fiil unsurunda da ayrı bir alt başlık olarak yer verdiğimiz "Eksikliklerin Giderilmesi İçin Yapılan Geçici Çalışmalar", bir hukuka uygunluk nedenidir. Hukuka uygunluk nedenleri, yukarıda izah edildiği üzere genel hukuka uygunluk nedenleri ve özel hukuka uygunluk nedenleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Eksikliklerin giderilmesi için yapılan geçici çalışmalar, bir kanunla düzenlenmediği de göz önüne alınarak, hukuka uygunluk nedenlerinin tasnifi içerisinde bir genel hukuka uygunluk nedeni olan "Hakkın Kullanılması" özelinde değerlendirilmelidir. Hakkın kullanılması hukuka uygunluk nedeninden söz edilebilmesi için:

- "Kişiye tanınmış hukuken korunan bir hakkın bulunması,
- Hakkın doğrudan doğruya hak sahibi tarafından kullanılması,
- Hakkın sınırlar içerisinde kullanılmış olması,
- Hakkın kullanılması ile işlenen fiil arasında sebep sonuç ilişkisi bulunması" gerekmektedir⁴²³.

Düzenleme metninden, eksikliklerin giderilmesi için geçici çalıştırma yapma hakkının işverene tanındığı anlaşılmaktadır⁴²⁴. Kanunilik ilkesi gereği, işveren vekilleri bu hakkın kullanılması şeklindeki hukuka uygunluk nedeninden faydalanamayacaklardır. Burada dikkat edilmesi gereken, yaptırılan geçici çalıştırmanın eksikliklerin giderilmesi çerçevesinde gerçekleştirilmesidir. Eksikliklerin giderilmesi amacının dışına çıkılarak işyerinde diğer faaliyetlerin de devam ettirilmesi halinde hakkın sınırları içerisinde kullanılması şartı ihlal edilmiş olur. Hukuka aykırılığı ortadan kaldıran nedenlerde sınırın aşılması halinde suç taksirle işlenebiliyorsa kanun hükmü gereği, taksirli suç için kanunda yazılı cezanın altıda birinden üçte birine kadar indirilir⁴²⁵. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun taksirli hali düzenlenmemiştir. Dolayısıyla durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ancak kastla işlenebilir. Fail bu gerekçelerden dolayı TCK'nın 27.

⁴²³ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 321-322; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 343.

⁴²⁴ "İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur." (İİDDY m.10/1)

⁴²⁵ "Ceza sorumluluğunu kaldıran nedenlerde sınırın kast olmaksızın aşılması halinde, fiil taksirle işlendiğinde de cezalandırılıyorsa, taksirli suç için kanunda yazılı cezanın altıda birinden üçte birine kadar indirilerek hükmolunur." (TCK m.27/1)

maddesindeki hükümden faydalanamaz. Öğretide, fiilin taksirli hali düzenlenmemişse ve fail sınırı taksirle aşmışsa, suçun manevi unsuru oluşmadığı için failin cezalandırılmaması gerektiği savunulmaktadır⁴²⁶. Fail sınırı kasten aşmışsa, meydana gelen suçtan dolayı kasten sorumlu olacak ve herhangi bir ceza indiriminden yararlanamayacaktır. Bu bağlamda, somut olayda eksiklikleri gidermek için işveren tarafından yaptırılan çalıştırmalar, dikkat ve özen yükümlülüğüne dikkat edilmediği için sınırın aşılması suretiyle diğer faaliyetlerin de devam etmesine neden olmuşsa, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun taksirli hali düzenlenmediği için fail cezalandırılmamalıdır. Ancak işveren, eksikliklerin giderilmesi bahanesiyle hukuka uygunluk nedeninden faydalanmak için çalıştırma yapmaya başlayarak, diğer faaliyetleri de kasten başlatırsa bu durumda, fail durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu işlemiş olacaktır. Bu şekilde hukuka uygunluk nedeninde sınırın aşılmasıyla işlenen durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile doğrudan işlenen hali arasında bir fark olmayacak ve işveren herhangi bir ceza indiriminden faydalanamayacaktır.

3.4. Nitelikli Hal

TCK'da düzenlenen suç tiplerinde genellikle önce suçun temel şeklinin tanımlandığı görülmektedir. Bir suçun temel şekli, cezaya layık haksızlığın oluşması için varlığı zorunlu olan temel unsurları taşıyan suç tipinden oluşur⁴²⁷. Kanunda, suçun temel şekline kıyasla cezanın artırılmasını veya azaltılmasını gerektiren unsurlara da yer verilebilir. Suçun nitelikli unsurları, fiilin işleniş biçimi, fiilin işlendiği zaman ve yer, failin vasfı, mağdurun vasfı, mağdur ile fail arasındaki ilişki, suçun konusu, fiilin işlenişiyile güdülen amaç ve saik olarak sınıflandırılabilir⁴²⁸. Suçun nitelikli unsurlarıyla, suçun neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış halleri farklı kavramlardır. Netice sebebiyle ağırlaştırılmış suç, TCK madde 23'te düzenlenmiştir⁴²⁹. Madde tanımından da anlaşılacağı üzere, neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hal, fiilin temel şekline ilave edilen bir özellik olmayıp, o fiilin

⁴²⁶ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 335; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 355.

⁴²⁷ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 142; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 216.

⁴²⁸ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 229-233; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 127-128; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 207-208; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 310.

⁴²⁹ "Bir fiilin, kastedilenden daha ağır veya başka bir neticenin oluşumuna sebebiyet vermesi halinde, kişinin bundan dolayı sorumlu tutulabilmesi için bu netice bakımından en azından taksirle hareket etmesi gerekir." (TCK m.23/1)

doğurduğu neticenin ağırlığıyla ilgilidir⁴³⁰. Nitelikli haller fiilin haksızlık içeriğini ağırlaştıran veya hafifleten unsurlarken, netice sebebiyle ağırlaşan hal suçun netice unsuruyla ilgilidir. Bu bağlamda netice sebebiyle ağırlaşmış suçlar daha müstakil bir özellik taşımaktadır.

TCK'nın 61. maddesinin 10. fıkrası gereği, kanunda açıkça tanınmayan hiçbir sebepten dolayı failin cezası ağırlaştırılamaz veya hafifletilemez⁴³¹. Durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, nitelikli hal öngörülmemiş ve sadece suçun temel haline yer verilmiştir. Bu bağlamda suçun temel şekline kıyasla cezanın azaltılmasını veya artırılmasını gerektiren bir unsur söz konusu değildir. Suç ve cezada kanunilik ilkesi ile TCK'nın 61. maddesinin 10. fıkrası birlikte göz önüne alındığında, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde cezayı ağırlaştıran veya azaltan bir nitelikli hal mevcut olmadığından dolayı, failin cezası suçun temel haline nazaran, ağırlaştırılamaz veya hafifletilemez. Bu bağlamda, işveren veya işveren vekili, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özelinde, yalnızca suçun temel haliyle sorumludur.

3.5. Suçun Özel Görünüş Biçimleri Bakımından Değerlendirilmesi

3.5.1. Teşebbüs

Suç, bir süreç içinde işlenmektedir ve bu sürece suç yolu denir⁴³². Bu süreç, failin belli bir suçu işlemek için karar alması, kararın icrasına yönelik hazırlık yapılması, icraya yönelik hareketlerin veya neticenin gerçekleştirilmesinden oluşmaktadır⁴³³. Bu açıdan suçun tamamlanması, suçun gerçekleştiği anı, suçun sona ermesi ise suçun son bulduğu yani suç yolunun kapandığı andır⁴³⁴. Düşünce aşaması, failin iç dünyasında yaşanmakta olup, bir kişinin sadece suç işlemeyi düşünmüş olması cezalandırılmaz. Çünkü failin iç dünyasında olan düşünce, çoğu zaman dış dünyaya yansımadağı için ispat sorunlarıyla karşılaşmaktadır⁴³⁵. Bir suç için kanunda belirlenmiş fiilin icrasına başlanmış ve fakat

⁴³⁰ Koca - Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 146; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 128; Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 100.

⁴³¹ "Kanunda açıkça yazılmış olmadıkça cezalar ne artırılabilir, ne eksiltilebilir, ne de değiştirilebilir." (TCK m.61/10)

⁴³² Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 557; Koca - Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 415; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 248; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 406; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 361-362.

⁴³³ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 363; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 456.

⁴³⁴ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 249.

⁴³⁵ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 406; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 369; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 458.

icra hareketlerinin tamamlanmamış olması durumunda suçun kanuni tarifindeki bütün unsurlar gerçekleşmemiş olacaktır. Böyle bir durumda yukarda bahsettiğimiz suç yoluna girilmekte ancak bütün maddi unsurlar gerçekleşmediği için failin cezalandırılması mümkün olmamaktadır. İşte böyle bir durumda failin yaptıklarının cezasız kalmaması için suçun teşebbüs halinde kalması halinin de cezalandırılmasına yönelik hükümler mevcuttur. Öğretideki ağırlıklı görüş, teşebbüsün cezalandırılmasının nedenini teşebbüsün ceza normu tarafından korunan varlığı tehdit etmesi olarak tarif etmektedir⁴³⁶⁴³⁷. Ancak aksi görüşler de mevcuttur. Aksi bir görüşe göre, cezalandırmanın esasını, teşebbüste var olan tehlikede aramak gerekmektedir⁴³⁸.

Teşebbüs, tamamlanmış suçun hafifletici bir nedeni olmamakla birlikte suçun tipik biçimine nazaran bir azlığı ifade eder⁴³⁹. Teşebbüse ilişkin olan hükümler cezalandırılabilirliğin alanını genişletmektedir⁴⁴⁰. Suça teşebbüs, TCK'nın 35. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasında, kişinin işlemeye kastedilen suçun elverişli hareketlerle icrasına başlanmasıyla teşebbüsten sorumlu tutulacağı ifade edilmiştir⁴⁴¹. İkinci fıkrada ise teşebbüs halinde verilecek cezalardan bahsedilmiştir⁴⁴². TCK'nın 35. maddesinde geçen "kastettiği bir suç" ifadesinden teşebbüs halinde kalmış suç için kasıt arandığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan kast, teşebbüsün manevi unsurunu oluşturmaktadır⁴⁴³. Olası kastın teşebbüsü oluşturup oluşturamayacağı ise öğretide tartışmalıdır. Öğretideki bir görüşe göre, olası kast, kastın bir türü olduğu gerekçesiyle teşebbüsü oluşturacaktır⁴⁴⁴. Diğer bir görüşe göre ise netice meydana gelmezse

⁴³⁶ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 409; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 455.

⁴³⁷ Yazara göre, "suçun icrasına doğrudan doğruya başlamak" kavramından anlaşılması gereken, dışa vurulan iradenin eyleme dönüşmesi yani failin bilinçli olarak yöneldiği hukuksal değeri tehlikeye düşürmesidir. Detaylı bilgi için bkz. Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 422.

⁴³⁸ Detaylı bilgi için bkz. Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 253.

⁴³⁹ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 256; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 453.

⁴⁴⁰ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 558; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 416; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 255; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 362; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 453.

⁴⁴¹ "Kişi, işlemeyi kastettiği bir suçu elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icraya başlayıp da elinde olmayan nedenlerle tamamlayamaz ise teşebbüsten dolayı sorumlu tutulur." (TCK m.35/1)

⁴⁴² "Suça teşebbüs halinde fail, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığına göre, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine onüç yıldan yirmi yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine dokuz yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir." (TCK m.35/2)

⁴⁴³ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 262.

⁴⁴⁴ Teşebbüse ilişkin incelemeler için failin en azından olası kastla neticeyi göze aldığı kabul edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Heinrich, *Ceza Hukuku Genel Kısım 1*, 435.

sorumluluk da olmaz ve dolayısıyla olası kast halinde teşebbüs meydana gelmez⁴⁴⁵. Adli yargı kararları incelendiğinde, olası kast durumunda teşebbüsün ortaya çıkmayacağını ifade edildiği anlaşılmaktadır⁴⁴⁶. Teşebbüsün maddi unsuruna ilişkin olarak ise, icra hareketlerine başlanmış olması ile yapılan hareketin elverişli olması sıralanabilir⁴⁴⁷.

Teşebbüsten bahsedilebilmesi için, madde metninde de bahsedildiği üzere, fiil neticeyi meydana getirmeye elverişli olmalıdır. Bir fiilin, kanuni tarifteki neticenin meydana gelmesi için elverişli olup olmadığı her olay özelinde ayrıca değerlendirilmelidir. Elverişsiz fiiller teşebbüse konu olamayacaktır. Bununla birlikte neticenin gerçekleşmemiş olması teşebbüs için şarttır. TCK'nın 35. ve 36. maddelerine göz önüne alındığında, suçun tamamlanamaması failin elinde olmayan nedenlerden dolayı ileri gelmek zorundadır. Aksi halde teşebbüs değil gönüllü vazgeçme söz konusu olur⁴⁴⁸. Teşebbüs halinde TCK'nın 35. maddesinin 2. fıkrasında düzenlendiği haliyle, meydana gelen tehlike veya zararın ağırlığı göz önünde tutularak, belli oranlarda cezadan indirim yapılacaktır⁴⁴⁹.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, suçun fiil unsurunda da bahsettiğimiz üzere, sırf hareket suçudur. Suçun süreklilik gösterip göstermemesi bakımından ise kesintisiz bir suçtur. Durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapılmaya başlanılan an "suçun tamamlandığı" andır. Çalıştırmanın sona erdiği an ise "suçun sona erdiği" andır. Teşebbüs ancak suç tamamlanmadan önce söz konusu olabilir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu gibi kesintisiz olan suçlar bakımından; netice meydana geldiği anda suç

⁴⁴⁵ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 367; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 262; Tuğrul Katoğlu, "Olası Kasıt ve Suça Teşebbüs", (2015).

⁴⁴⁶ "Diğer yandan rastgele yapılan bir ateş sonucu mermilerin araçtakilere isabeti sonucunda, araçtakilerin ölmesi halinde, gayri muayyen (belirsiz) kast kuralları uyarınca sanık meydana gelen sonuçtan yani öldürmeden sorumlu ise de, ölümün meydana gelmemesi halinde, öldürmeye teşebbüsten sorumlu tutulamaz, aksi kabul belirsiz kast (gayri muayyen kast) durumunda kastın sınırlarını öngörülemez derecede genişletme sonucunu doğurur. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, sanığın meydana gelen yaralama sonucundan belirsiz (gayri muayyen) kast kuralları çerçevesinde sorumlu tutulması gerekirken, boş tabanca ile hedef gözetilerek ikinci kez tetik düşürüldüğüne ilişkin kuşku kabule dayanılarak, sanığın eyleminin adam öldürmeye teşebbüs suçunu oluşturduğuna ilişkin Yerel Mahkeme direnme kararı isabetsiz olup, bozulmasına karar verilmelidir." Yargıtay Kararı- CGK., E. 2005/131, K. 2005/167, T. 27.12.2005. (Lexpera).

⁴⁴⁷ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 263.

⁴⁴⁸ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 265; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 422; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 380.

⁴⁴⁹ "Suça teşebbüs halinde fail, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığına göre, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine onüç yıldan yirmi yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine dokuz yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Diğer hallerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadari indirilir." (TCK m.35/2)

tamamlanmış olacağından dolayı bu aşamadan sonra teşebbüsten söz edilemez⁴⁵⁰. Bu bakımdan, işveren veya işveren vekilinin işyerinde durdurulan bir işte izinsiz çalıştırma yapmasıyla suç tamamlanmış olur. Çalıştırma unsurunun gerçekleşebilmesi için, söz konusu işyerinin ana konusunu oluşturan işin yapılmaya başlanması gerekir. Failin belirli bir suçu işlemeye yönelik kasıtlı davranışı, onun bu suça teşebbüsten dolayı sorumlu tutulması için yeterli olmayıp söz konusu davranışın aynı zamanda icra hareketi niteliği taşıması da gerekmektedir⁴⁵¹. Bu anlamda izinsiz çalıştırma yapmak amacıyla işveren veya işveren vekilince yazılı talimatın hazırlanması, hazırlık işlemleri niteliğinde olup bu nedenle icrai hareket olarak nitelendirilemeyeceğinden bir teşebbüsten söz edilemez. Nitekim madde gerekçesinde, tasarıdaki "kastı şüpheye yer bırakmayacak" ifadesinin çıkarılıp "doğrudan doğruya icraya başlama" ölçütünün getirilmesinin nedeni açıkça ifade edilmiştir⁴⁵². Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere hazırlık hareketlerinin birçoğunda dahi "kastı şüpheye yer bırakmayacak" ifadesine uygun bir durum söz konusu olmaktadır. Ancak kanunilik ilkesi de göz önüne alındığında, doğrudan doğruya icra, teşebbüsün oluşması için gereklidir. Bu nedenle yazılı talimat hazırlanması, doğrudan doğruya icra tanımına uymamaktadır.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun bir soyut tehlike suçu olduğunu daha önce ifade etmiştik. Öğretide soyut tehlike suçlarında teşebbüsün mümkün olup olmadığı tartışmalıdır. Soyut tehlike suçuna teşebbüsün mümkün olmadığını savunan görüşler, genel olarak, ceza hukuku sorumluluğunu genişletmesi ve cezanın belirlenmesinde ortaya çıkan sorunlar nedeniyle teşebbüsün yalnızca zarar suçlarında uygulanabileceğini ifade

⁴⁵⁰ Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 381; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 469.

⁴⁵¹ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 564; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 369.

⁴⁵² "Suça teşebbüs düzenlemesinde getirilen diğer bir yenilik, icra hareketlerinin başlangıcına ilişkindir. Bilindiği üzere icra hareketlerinin ne zaman başladığının belirlenmesi kişi hak ve özgürlüklerinin korunmasıyla yakından ilgilidir. Eğer failin kastının şüpheye yer bırakmayacak biçimde ortaya çıkmasıyla icranın başlayacağı yolundaki sübjektif ölçüt kabul edilirse, kişinin düşüncesi ve yaşam tarzı dolayısıyla cezalandırılmasına varabilecek bir uygulamaya yol açılacaktır. Çünkü hazırlık hareketleri aşamasında da kastın varlığının şüpheye yer vermeyecek biçimde tespit edilebilmesi mümkün olup, böyle bir ölçüt hazırlık-icra hareketleri ayrımı konusunu bir kanıtama sorunu hâline getirmektedir. Diğer bir deyişle, suçun icrasıyla ilgisiz davranışlar dahi, suç kastını ortaya koyduğu gerekçesiyle cezalandırılabilir.

Açıklanan bu nedenlerle, Tasarıdaki "kastı şüpheye yer bırakmayacak" ölçütü madde metninden çıkartılmış ve bunun yerine "doğrudan doğruya icraya başlama" ölçütü kabul edilmiştir. Böylece işlenmek istenen suç tipiyle belirli bir yakınlık ve bağlantı içindeki hareketlerin yapılması durumunda suçun icrasına başlanılmış sayılacaktır." TBMM Komisyon Raporu (664) (TBMM) (Erişim 07 Mayıs 2024).

etmektedirler⁴⁵³⁴⁵⁴⁴⁵⁵. Soyut tehlike suçuna teşebbüsün mümkün olduğunu savunan görüşler ise genel olarak, hareketlerin parçalara bölünebildiği hallerde teşebbüsün sözü konusu olabileceğini ifade etmektedirler⁴⁵⁶. Kanaatimizce durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, bir sırf hareket suçu olduğu da göz önüne alınarak, hareketler kısımlara bölünebildiği takdirde teşebbüs mümkün olacaktır. Fakat durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda hareketlerin kısımlara bölünemediği kanaatindeyiz. Bu nedenle işveren veya işveren vekili tarafından yazılı talimatın ilgililere gönderilmesinden sonra, yazılı talimatın çalışanlara ulaşmadan yetkililer tarafından ele geçirilmiş olması durumunda suçun teşebbüs aşamasında kaldığı yönündeki görüşe⁴⁵⁷ katılamamaktayız. Bu şekildeki hareketin hazırlık hareketi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun soyut tehlike ve sırf hareket suçu olduğu, hareketin kısımlara bölünemediği ve çalıştırma yapıldığı an suçun tamamlanacağı gerekçeleriyle suça teşebbüs mümkün görünmemektedir.

3.5.1.1. Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçunda Gönüllü Vazgeçme

Gönüllü vazgeçme, failin şahsi iradesiyle icra hareketlerinin tamamlanmasından vazgeçmesi veya neticenin gerçekleşmesini ya da çabalarıyla suçun tamamlanmasını önlemesidir⁴⁵⁸. Gönüllü vazgeçme, TCK'nın 36. maddesinde düzenlenmiş olup, kanun maddesine göre, fail, gönüllü vazgeçerse teşebbüsten dolayı cezalandırılmayacak fakat tamam olan kısım esasen bir suç oluşturmaktaysa sadece o suça ait ceza ile cezalandırılacaktır⁴⁵⁹. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere, fail eğer icra hareketlerini tamamlamaktan vazgeçerse gönüllü vazgeçme için ayrıca bir aktif davranışa gerek yoktur. Fakat icra hareketlerinin tamamlanmasından sonra gönüllü vazgeçme olması için fail suçun tamamlanmasını ve neticenin gerçekleşmesini engellemek için icrai

⁴⁵³ Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları*, 350; Hamide Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 260.

⁴⁵⁴ Somut tehlike suçuna teşebbüsün cezalandırılmaması gerektiğine dair görüş için bkz. Mahmut Koca, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2024), 120.

⁴⁵⁵ Soyut tehlike suçlarının neticesi harekete bitişik suçlar olması gerekçesiyle teşebbüsün mümkün olmadığına dair görüş için bkz. Özbek - Doğan vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 486.

⁴⁵⁶ Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 354.

⁴⁵⁷ Koç, "Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu", 1480.

⁴⁵⁸ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 473; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 289; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 385; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 423; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 266-267; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 439.

⁴⁵⁹ "Fail, suçun icra hareketlerinden gönüllü vazgeçer veya kendi çabalarıyla suçun tamamlanmasını veya neticenin gerçekleşmesini önlerse, teşebbüsten dolayı cezalandırılmaz; fakat tamam olan kısım esasen bir suç oluşturduğu takdirde, sadece o suça ait ceza ile cezalandırılır." (TCK m.36/1)

hareketlerde bulunmalıdır. Faili vazgeçmeye yönelten saik gönüllü vazgeçme açısından önem taşımadığı için fail ahlaki duygularla veya cezadan korkarak vazgeçmiş olabilir⁴⁶⁰. Burada önemli olan failin seçme özgürlüğüne sahip olup olmamasıdır. Diğer bir deyişle, bir suçun icra hareketlerini işlemeye başlayan "yapabilirim, ancak istemiyorum" diyorsa gönüllülük vardır ancak "istese de yapamam" diyorsa gönüllülük yoktur⁴⁶¹. Adli yargı kararları incelendiğinde de Yargıtay'ın bu konuda benzer bir yaklaşım gösterildiği anlaşılmaktadır⁴⁶². Öğretide, kesintisiz suçlarda gönüllü vazgeçmenin ancak suçun tamamlanmasına kadar mümkün olduğu ifade edilmektedir⁴⁶³. Gönüllü vazgeçme hükümleri genel hüküm niteliğinde olup bütün suçlar bakımından uygulanabilir⁴⁶⁴. Son olarak, iştirak halinde işlenen suçlarda, kural olarak her şerik kendisine ait kişisel nedenlerden yararlanır. Dolayısıyla iştirak halinde işlenen suçlarda, yalnızca gönüllü vazgeçen suç ortağı gönüllü vazgeçme hükümlerinden yararlanır⁴⁶⁵. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda gönüllü vazgeçme mümkün gözükmemektedir. Öğretide kabul edildiği üzere gönüllü vazgeçme ancak teşebbüsün mümkün olduğu safhalarda gerçekleşebilecektir⁴⁶⁶. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda teşebbüsün mümkün olmadığı üst başlıkta ifade edilmiştir. Bu bağlamda teşebbüsün olmadığı bir durumda suç alanına giren bir durum da olmadığı için gönüllü vazgeçme kurumuna gerek de yoktur. Diğer bir deyişle, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda gönüllü vazgeçme söz konusu değildir.

⁴⁶⁰ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 476; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 390.

⁴⁶¹ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 476; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 424; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 389.

⁴⁶² "Öğretide vazgeçmenin ne zaman gönüllü olduğu tartışılmıştır. Kabul edilen görüşe göre fail yapıcı hareketleri yarıda bıraktığı zaman bunları sonuna kadar götürebileceği kanaatinde ise ve bu kanaate rağmen yapıcı hareketlere devam etmemiş ise gönülle vazgeçme vardır. Failin yapıcı hareketlere devam etmemesinin sebebi yapıcı hareketleri sonuna kadar götüremeyeceği, suç yolunda daha fazla ilerleme olanağının kalmadığı kanaatinde ise vazgeçme gönüllü değildir. Yapıcı hareketlerin bitmemesine failin elinde olmayan engelleyici sebepler neden olmuşsa teşebbüs hükümleri uygulanacaktır. Fail suç yolunda ilerlerken neticeyi gerçekleştirebilecek ve yapıcı hareketlerine devam edebilecek olanağa sahip olduğu halde bunu istemeyerek icraya son vermiş ise vazgeçme gönüllüdür." Yargıtay Kararı- 6. CD., E.2015/6340, K.2018/2920, T.16.4.2018 (Lexpera)

⁴⁶³ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 423.

⁴⁶⁴ Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 388.

⁴⁶⁵ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 426; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 393; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 515.

⁴⁶⁶ Roxin, II, 30, kn. 25 akt. Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 443.

3.5.2. İştirak

3.5.2.1. Genel Olarak

Suçlar, fail sayısı bakımından tek failli ve çok failli suçlar olarak ikiye ayrılabilir. Suçun kanuni tanımına göre bir suç tek kişi tarafından işlenebiliyorsa tek failli suç, birden çok kişi tarafından işlenmesi gerekiyorsa çok failli suç (zorunlu iştirak) olarak adlandırılır⁴⁶⁷. Suça iştirakin hukuki niteliği tartışmalıdır. Fail kavramının geniş açıklanışına göre, suçu bizzat işlemeyip de suça teşvik eden veya yardımda bulunan kişiler daha az ceza aldıklarından dolayı suça iştirake ilişkin hükümler, cezalandırma alanını daraltıcı etki gösteren hükümlerdir⁴⁶⁸. Öğretideki hakim görüşe göre ise suça iştirak, özel kısımdaki tipik fiile dahil olmayan hareketleri cezalandırılabilir hale getirmesinden dolayı cezai düzenin alanını genişletici bir işleve sahiptir⁴⁶⁹.

Suça iştirak, suçun kanun tanımında böyle bir zorunluluk bulunmamasına rağmen, birden çok kişinin katılmasıyla veya katkıda bulunmasıyla suçun işlenmesi halidir⁴⁷⁰. Suç planında bulunmasına rağmen suçun işlenmesi esnasında yararsız hale gelen katılmalarda fail suça iştirak etmiş sayılmaz⁴⁷¹. Suça katılmadan bahsedilebilmesi için öncelikle bir suç bulunması gerekmektedir. İştirak hükümlerinin uygulanabilmesi için suçun tamamlanmış olması gerekmez. Teşebbüs aşamasında kalan suçlar için de iştirak hükümleri uygulanabilir⁴⁷² ancak yapılan hareketlerin icrai nitelik taşıması gerekmektedir⁴⁷³. Suça iştirak, iştirak yönünde bir irade gerektirmesi nedeniyle taksirli suçlarda iştirak söz konusu değildir. Nitekim TCK'nın 40. maddesinde de iştirak için kastın varlığı açıkça aranmıştır⁴⁷⁴.

⁴⁶⁷ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 487; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 396; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 594; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 429; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 306.

⁴⁶⁸ Geniş anlamda fail kavramı için bkz. Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 489; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 428.

⁴⁶⁹ Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 276; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 489; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 397; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 597; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 427.

⁴⁷⁰ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 486; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 396.

⁴⁷¹ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 494; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 286.

⁴⁷² "Suça iştirakten dolayı sorumlu tutulabilmek için ilgili suçun en azından teşebbüs aşamasına varmış olması gerekir." (TCK m.40/3)

⁴⁷³ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 495; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 452; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 283.

⁴⁷⁴ "Suça iştirak için kasten ve hukuka aykırı işlenmiş bir fiilin varlığı yeterlidir. Suçun işlenişine iştirak eden her kişi, diğerinin cezalandırılmasını önleyen kişisel nedenler göz önünde bulundurulmaksızın kendi kusurlu fiiline göre cezalandırılır." (TCK m.40/1)

TCK'da iştirak, faillik ve şerikliği bünyesinde barındıran bir kavramdır. Şeriklik kavramı azmettirme⁴⁷⁵ ve yardım etme⁴⁷⁶ olarak ikiye ayrılır. Faillik ise müstakil faillik, müşterek faillik, dolaylı faillik ve yan faillik olarak dörde ayrılır. Kanunda tarif edilen haksızlığı tek başına gerçekleştiren şahsa müstakil fail denir⁴⁷⁷. Ancak kişinin söz konusu haksızlığı doğrudan doğruya gerçekleştirmeyip, suçu bir başkası vasıtasıyla gerçekleştirmiş olması durumunda dolaylı faillik söz konusu olur⁴⁷⁸. Dolaylı faillik ile azmettirme arasında fark vardır. Azmettirmede suç işleme düşüncesi olmayan birisi suç işlemeye yönlendirilmekte iken dolaylı failin suça yönelttiği kişi hür iradesiyle hareket etmemekte, araç olarak bulunmaktadır. Bu nedenledir ki azmettiren kişi işlenen suçun cezası ile cezalandırılır⁴⁷⁹. Yardım etme şeklindeki iştirak biçimi ise TCK'nın 39. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasında suçun işlenmesine yardım eden kişiye verilecek ceza açıklanmaktadır⁴⁸⁰. İkinci fıkrada ise hangi durumlarda kişinin yardım eden sıfatıyla sorumlu olacağı açıklanmaktadır⁴⁸¹. Birden çok kişinin birlikte suç işleme kararına bağlı olarak suçun icra hareketlerini gerçekleştirerek, suçun kanuni tanımında mevcut olan fiil üzerinde müşterek hakimiyet kurmaları durumunda meydana gelen iştirak şekline müşterek faillik denir⁴⁸². Müşterek faillikten bahsedebilmek için birlikte suç işleme kararı ve fiilin birlikte icrası için katkıda bulunma unsurlarının mevcut olması gerekir. Daha çok taksirli suçlarda uygulama alanı bulan yan faillikte ise birden fazla kişi bilinçli ve iradi

⁴⁷⁵ "Başkasını suç işlemeye azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır." (TCK m.38/1)

⁴⁷⁶ "Suçun işlenmesine yardım eden kişiye, işlenen suçun ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, onbeş yıldan yirmi yıla; müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde cezanın yarısı indirilir. Ancak, bu durumda verilecek ceza sekiz yılı geçemez." (TCK m.39/1)

⁴⁷⁷ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 597; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 405; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 439.

⁴⁷⁸ Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 502; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 409; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 442; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 281.

⁴⁷⁹ "Başkasını suç işlemeye azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır." (TCK m.38/1)

⁴⁸⁰ "Suçun işlenmesine yardım eden kişiye, işlenen suçun ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, onbeş yıldan yirmi yıla; müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde cezanın yarısı indirilir. Ancak, bu durumda verilecek ceza sekiz yılı geçemez." (TCK m.39/1)

⁴⁸¹ "Aşağıdaki hallerde kişi işlenen suçtan dolayı yardım eden sıfatıyla sorumlu olur:

a) Suç işlemeye teşvik etmek veya suç işleme kararını kuvvetlendirmek veya fiilin işlenmesinden sonra yardımda bulunacağını vaat etmek.

b) Suçun nasıl işleneceği hususunda yol göstermek veya fiilin işlenmesinde kullanılan araçları sağlamak.

c) Suçun işlenmesinden önce veya işlenmesi sırasında yardımda bulunarak icrasını kolaylaştırmak." (TCK m.39/2)

⁴⁸² Koca - Üzülmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 454; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 499-500-501; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 405-406; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 439; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 302.

karşılıklı etkileşim olmadan hareket etmekte, tek başına neticeyi gerçekleştirmek için birbirinden bağımsız hareket etmektedir⁴⁸³.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, iştirakle ilgili özel bir hüküm düzenlenmediği için genel hükümlere göre hareket edilecektir. Suçun kanun metninde işveren veya işveren vekili tarafından suçun işlenebileceği ifade edilmektedir. Bundan dolayı işveren veya işveren vekili tek başına durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun faili olabilir. Bu bakımdan yukarıda da bahsettiğimiz zorunlu iştirak durumu, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bakımından mevcut değildir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, doğrudan faillik, müşterek faillik ve dolaylı faillik şeklindeki iştirak hallerinin somut olaylarda oluşabileceği kanaatindeyiz. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu kesintisiz bir suç olduğu için netice devam ederken suça katılma mümkündür. Bu açıdan, izinsiz çalıştırmaya başlandığı andan itibaren çalıştırmanın sona ermesi anına dek, işveren veya işveren vekili suça iştirak edebilir. İşveren vekilinin izinsiz çalıştırmaya başlamasının ardından işverenin de aralarındaki anlaşmaya uygun olarak sürece dahil olması bu duruma bir örnek olarak verilebilir.

3.5.2.2. Bir Özgü Suç Olarak Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçuna İştirak

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özgü bir suçtur. Suçun kanun metninde kimlerin fail olabileceği açıkça belirtilmiştir. Bu açıdan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun failleri yalnızca işveren veya işveren vekilleri olabilir. Bu bağlamda birden çok işveren veya işveren vekillerinin bir araya gelerek, usulüne uygun bir şekilde durdurulmuş işe rağmen izinsiz çalıştırma yapması durumunda müşterek faillik söz konusu olacaktır. Bununla birlikte tüzel kişi işveren, bünyesinde gerçekleşen iş organizasyonlarında, birden çok kişinin yönetim yetkisi bulunabileceğinden dolayı suça iştirak durumu görülebileceği ifade edilmektedir⁴⁸⁴.

TCK'nın 40. maddesinin 2. fıkrası gereği, suç tipinde belirtilen niteliğe sahip olmayan diğer kişilerin suça katılması halinde onlar, azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu olurlar. Öğretide, özgü suçlarda fail olma vasfını taşımayan kişilerin de kural olarak müşterek fail olabileceğini savunan bir görüş mevcuttur⁴⁸⁵. Faillik bakımından kanunun

⁴⁸³ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 481; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 401; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 444.

⁴⁸⁴ Koç, “Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu”, 1481.

⁴⁸⁵ Detaylı bilgi için bkz. Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 453.

aradığı nitelikleri taşıyan araç kişinin iradesi üzerinde, bu nitelikleri taşımayan başka bir kişi tarafından hakimiyet kurulması halinde, bağıllık kuralı gereği (TCK m.40/2), arka plandaki kişinin ancak şerik olarak sorumlu tutulabileceği ifade edilmektedir⁴⁸⁶. Adli yargı kararlarında da TCK'nın 40. maddesinin 2. fıkrasının aynen uygulandığı anlaşılmaktadır⁴⁸⁷. Bu bakımdan, işveren veya işveren vekillerinin iradeleri üzerinde işveren veya işveren vekili olmayan kişilerin hakimiyet kurması şeklinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu işlenirse, burada işveren veya işveren vekili olmayan kişiler ancak şerik olarak sorumlu tutulabilecektir. Benzer şekilde, durdurulan bir işyerinde, suçun faili olma özelliği taşımayan X kişisi tarafından, işveren veya işveren vekilinin araç olarak kullanıldığı ve izinsiz çalıştırma yaptırıldığı bir olayda dolaylı faillik söz konusu olamayacaktır. Çünkü faillik, bu suçta, kanunda belirtilen kişilere hasredilmiştir. X kişisi bu kişilerden birisi değildir. Örnek olayda, suçun faili olma özelliği taşımayan X kişisi ancak azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulabilecektir⁴⁸⁸.

Son olarak, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma fiilinin yaptırımının önceden idari para cezası olduğunu ve 23.04.2015 tarihinde yayımlanan, 04.04.2015 kabul tarihli, 6645 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" isimli kanunla fiil için öngörülen idari para cezasının kaldırılıp yerine hapis cezası getirildiğini, dolayısıyla fiilin vasfının kabahatten çıkarak suç haline geldiğini daha önce açıklamıştık. Fiilin mevcut durumda suç teşkil etmesinden dolayı yukarıdaki açıklamalarımız aynen geçerli durumda olsa da fiilin kabahat teşkil ettiği 23.04.2015 tarihinden öncesi için, TCK'nın 40. maddesinin 2. fıkrası değil KK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası⁴⁸⁹ geçerlidir. Dolayısıyla kabahate iştirak eden kişi hakkında da fail olarak değerlendirme yapılacaktır. Bu bakımdan KK'da,

⁴⁸⁶ Mustafa Kağan Öztürk, "Türk Ceza Kanunu'nda Bir İştirak Şekli Olarak Faillik (TCK m.37)", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/1 (2023), 290; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 420.

⁴⁸⁷ "Zimmet suçunun 5237 sayılı TCK.nun 40/2. maddesinde belirtilen özgü suçlardan olduğu ve anılan maddedeki düzenlemeye göre "özgü suçlarda, ancak özel faillik niteliğini taşıyan kişi fail olabilir. Bu suçların işlenişine iştirak eden kişiler ise azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulur" hükmü nazara alınarak banka görevlisi olmayan sanıklar Cem F. Y. ve Ali R. E.'in banka görevlisi olan sanıkların eylemlerine yardım eden olarak katıldıkları gözetilip 5237 sayılı TCK.nun 39. maddesi gereğince cezalarının yarısının indirilmesi gerekirken yazılı şekilde fazla ceza tayini..." Yargıtay Kararı- 7. CD., E. 2010/3908 K. 2010/15891 T. 11.11.2010. (Legalbank)

⁴⁸⁸ "Özgü suçlarda, ancak özel faillik niteliğini taşıyan kişi fail olabilir. Bu suçların işlenişine iştirak eden diğer kişiler ise azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulur." (TCK m.40/2)

⁴⁸⁹ "Özel faillik niteliğinin arandığı durumlarda, kabahate iştirak eden ve bu niteliği taşımayan kişi hakkında da fail olarak idarî para cezası verilir."

TCK'daki düzenlemenin aksine, cezalandırma bakımından eşitlik sisteminin esas alındığı anlaşılmaktadır⁴⁹⁰.

3.5.3. İçtima

3.5.3.1. Genel Olarak

Birden çok suç işlenmiş olmasına rağmen faile tek suçtan dolayı ceza verilen hallerde suçların içtimaı söz konusu olur⁴⁹¹. Halbuki ceza hukukunda esas olan gerçek içtimadır. Buna göre, kaç tane fiil varsa o kadar suç ve kaç tane suç varsa o kadar ceza kuralı geçerlidir. Ceza hukukunda esas olan gerçek içtima iken neden esas olanın aksine faili tek bir cezadan sorumlu tutma gereksinimi duyulduğu konusuna açıklık getirilmesi gerekmektedir. Öğretideki bir görüşe göre, suçların birleşmesi, çeşitli fiillerin tek bir ihlali meydana getirmesinden veya tek bir fiilin çeşitli ihlalleri meydana getirmesinden ibaret olup, her iki durumda da başka suçlar bağımsızlıklarını kaybederek kaynaşmakta, birleşmekte veya aralarında bağlantı meydana gelmektedir⁴⁹². Suçların içtimaı TCK'nın beşinci bölümünde düzenlenmiştir. Beşinci bölümün altında yer alan üç madde sırasıyla, bileşik suç, zincirleme suç ve fikri içtimadır.

Bileşik suç, 42. maddede düzenlenmiş olup bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmayacaktır⁴⁹³. Bileşik suçlara bir örnek olarak, yağma suçu verilebilir. Yağma suçu, bir bileşik suç olması ve kendisini meydana getiren suçlardan bağımsız bir suç olma özelliği taşıması nedeniyle, işlendiğinde, kendisini oluşturan tehdit, cebir ve hırsızlık suçlarından ayrıca ceza verilemeyeceği gibi konut, işyeri veya eklentilerinde bu suçun işlenmesi şeklindeki nitelikli hali oluşması durumunda da ayrıca konut dokunulmazlığını ihlal suçundan ceza verilemeyecektir⁴⁹⁴. Nitekim adli yargı kararlarında da uygulamanın bu yönde olduğu anlaşılmaktadır⁴⁹⁵.

⁴⁹⁰ Aynı yönde bkz. Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 431.

⁴⁹¹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 518; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 666; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 518; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 397; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 310.

⁴⁹² Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/644.

⁴⁹³ "Biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturmaya dolayısıyla tek fiil sayılan suçta bileşik suç denir. Bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmaz." (TCK m.42/1)

⁴⁹⁴ Bekir Karagülle, *Avukatlar İçin Ceza Hukuku Özel Hükümler* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 357; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 670; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 537; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/653; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 434; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 465.

⁴⁹⁵ "Sanıkların bileşik suçlardan olan nitelikli yağma suçunu, 5237 sayılı TCY'nın 149/1- a, c, d, h maddesine uyan biçimde silahla, birden fazla kişiyle, konutta ve geceleyin işlediklerinin anlaşılması

Zincirleme suç, bir kişiye karşı, farklı zamanlarda, aynı suçun birden fazla kez işlenmesi durumunda oluşmaktadır⁴⁹⁶. Kanun metninde de açıkça belirtildiği üzere zincirleme suç hükümlerinin uygulanabilmesi için suçun mağduru aynı kişi olmalıdır. Halbuki 765 sayılı Kanun sisteminde, farklı kişilere karşı işlenen suçlar açısından da zincirleme suç hükümlerinin uygulanabileceği ifade edilmekteydi⁴⁹⁷. Zincirleme suçun şartları, birden çok fiilin mevcudiyeti, fiillerin aynı suçu oluşturması ve farklı zamanlarda birden fazla kez işlenmesi, suçların aynı kişiye karşı işlenmesi, birden çok suçun bir suçu işleme kararının icrası kapsamında işlenmesi olarak sıralanabilir⁴⁹⁸. Öğretideki baskın görüşe göre, zincirleme suça ilişkin hükümlerin uygulanması için bir suç işleme kararı arandığından dolayı taksirle işlenen suçlar bakımından zincirleme suç hükümlerinin uygulanamayacağı ifade edilmektedir⁴⁹⁹⁵⁰⁰. Öğretideki bir görüşe göre, kanun koyucunun amacı da göz önüne alındığında, zincirleme suçta artırılarak hükmedilen ceza gerçek içtima kurallarının uygulanması halinde elde edilecek cezadan az, teselsülü oluşturan fiillerden herhangi birine verilecek cezadan fazla olması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁰¹. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, bir bileşik suç değildir. Her ne kadar, bir sonraki başlıkta detaylı açıklayacağımız üzere, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu bünyesinde mühür bozma suçunu barındırıyor olsa da yağma suçundaki gibi birden fazla suçun bir araya gelerek bağımsız bir suçu oluşturması durumu mevcut değildir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, mühür bozma suçunu bünyesinde barındırır

karşısında, anılan maddede yazılı nitelikli yağma suçunun ağırlaştırıcı nedeni olan konut dokunulmazlığını bozma suçundan ayrıca hüküm kurulması olanağı bulunmadığı gözetilmeden yazılı biçimde uygulama yapılarak, aynı Yasanın 42/1. maddesine aykırı davranılması...

Bozmayı gerektirmiş, sanıklar K3, K2, K4, K6 ve savunmanları ile sanık K5 savunmasının temyiz itirazları bu bakımdan yerinde görülmesi olduğundan hükmün açıklanan nedenlerle istem gibi BOZULMASINA..." Yargıtay Kararı- 6. CD., E. 2007/97 K. 2007/13859 T. 10.12.2007. (Lexpera)

⁴⁹⁶ "Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda, bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır. Bir suçun temel şekli ile daha ağır veya daha az cezayı gerektiren nitelikli şekilleri, aynı suç sayılır. Mağduru belli bir kişi olmayan suçlarda da bu fıkra hükmü uygulanır." (TCK m.43/1)

⁴⁹⁷ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 679; Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 674-675; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/659; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 471.

⁴⁹⁸ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 530. Benzer şekilde, Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 675; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 245-248; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 469-472; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 314-318.

⁴⁹⁹ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 680; Dönmezer - Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 2/664; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 439; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 319.

⁵⁰⁰ Yazara göre, taksirli suçların zincirleme suç şeklinde işlenemeyeceği kabul edilse dahi, kural olarak aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi şeklindeki aynı neviden fikri içtima, taksirle işlenebilir. Detaylı bilgi için bkz. Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 477.

⁵⁰¹ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 683.

fakat mühür bozma suçu ile bir başka suçun bir araya gelmesiyle oluşan bir bileşik suç değil, başlı başına bağımsız bir suçtur. TCK'nın 43. maddesinin 1. fıkrasında, mağduru belirli bir kişi olmayan suçlarda da zincirleme suç hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, "mağdur" başlığı altında detaylı olarak açıkladığımız üzere, kamuya karşı işlenen bir suçtur. Bu bağlamda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun geniş anlamda mağduru, kamuyu oluşturan gerçek kişilerdir. Bu bağlamda, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda zincirleme suçun uygulama alanı bulabileceği kanaatindeyiz. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, kamuya karşı işlenen bir suç olduğundan dolayı, aynı suçun farklı zamanlarda işlenmesi halinde zincirleme suçun şartları oluşacaktır. Somutlaştırmak adına bir örnek olarak, bir işverenin farklı alanlarda çalışan ve farklı yerlerde bulunan işyerlerinin ikisinde işin durdurulduğu bir olayda, işverenin, söz konusu işyerlerinde, farklı zamanlarda izinsiz çalıştırma yapması halinde zincirleme suç ortaya çıkacaktır. Zincirleme suçun varlığı kabul edildiğinde, TCK'nın 43. maddesinin 1. fıkrası gereği, birden çok suç tek bir suç sayılacak fakat verilecek ceza dörtte birden dörtte üçe kadar arttırılabilecektir⁵⁰².

Asli norm-tali norm ilişkisinin bulunduğu durumlarda asli norm uygulanacaktır⁵⁰³. Yardımcı normun sonralığı ilkesi gereği asli normun bulunduğu durumlarda yardımcı norm uygulanamamaktadır⁵⁰⁴. Aynı fiilden kaynaklanan zarar suçu somut tehlike suçuna göre asli norm niteliğine sahiptir⁵⁰⁵. Zarar-tehlike suçları arasında asli-tali norm ilişkisine örnek olarak trafik güvenliğini tehlikeye düşürme suçu ile taksirle yaralama suçu verilebilir. Bir tehlike suçu olan trafik güvenliğini tehlikeye atma suçu için kanunda öngörülen ceza sınırları üç aydan iki yıla kadardır⁵⁰⁶. Bir zarar suçu olan taksirle yaralama suçu için kanunda öngörülen ceza sınırları ise üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para

⁵⁰² "Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda, bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır." (TCK m.43/1)

⁵⁰³ Koca, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 570; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2021, 595; Kayıhan İçel, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 643.

⁵⁰⁴ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler*, 427; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 865; Kayıhan İçel, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2013), 327.

⁵⁰⁵ Wessels/Beulke, 17, kn. 790 akt. Koca, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 571; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler*, 427; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 865; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2021, 596.

⁵⁰⁶ "Kara, deniz, hava veya demiryolu ulaşım araçlarını kişilerin hayat, sağlık veya malvarlığı açısından tehlikeli olabilecek şekilde sevk ve idare eden kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." (TCK m.179/2)

cezasıdır⁵⁰⁷. İki suçun birlikte gerçekleştiği bir durumda, her ne kadar farklı neviden fikri içtima bakımından, trafik güvenliğini tehlikeye atma suçunun ceza üst sınırı daha yüksek olsa da asli norm-tali norm ilişkisi gereği yalnızca taksirle yaralamadan dolayı cezalandırma yoluna gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁵⁰⁸. Öğretideki bir görüşe göre zarar suçu-tehlike suçu arasında asli norm-tali norm ilişkisinin kurulabilmesi için her iki düzenleme ile korunan hukuki değer tam olarak örtüşmesi gerektiği, korunan hukuki değerlerin tam olarak örtüşmediği durumlarda ise fikri içtima kurallarının uygulanması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁰⁹. Bir başka görüşe göre ise korunan hukuki değere bakılmaksızın, tehlike ve zarar suçları arasında farklı neviden fikri içtima hükümleri uygulanmalıdır⁵¹⁰.

Adli yargı kararları incelendiğinde, Yargıtay bir kararında, sanığa ait köpeğin mağduru ısırarak taksirle yaralama suçuna neden olduğu olayda zarar suçu olan taksirle yaralama yerine tehlike suçu olan hayvanın tehlike yaratabilecek şekilde serbest bırakılması suçundan hüküm kurulmasını bozma nedeni saymıştır⁵¹¹. Kanaatimizce zarar-tehlike suçları arasında asli-tali norm ilişkisi mevcut olduğundan yardımcı normun sonralığı ilkesi uygulanmalıdır. Buna göre bir tehlike suçu olan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile bir zarar suçu asli-tali norm ilişkisi içinde ortaya çıkarsa yardımcı normun sonralığı ilkesi gereği durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu yardımcı norm olacağından dolayı uygulanamayacak olup zarar suçu asli norm olarak uygulanacaktır. İşveren veya işveren vekilinin durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapma fiilinin yaptırımını olarak idari para cezası yerine hapis cezası öngörülmesiyle fiilin caydırıcılığının

⁵⁰⁷ "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." (TCK m.89/1)

⁵⁰⁸ Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 617; Osman Gazi Ünal, "Tehlike Suçu ve Zarar Suçu Arasındaki Suçların İçtimai Konusunun Uzlaştırma Kurumu Bakımından Sonuçları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 30/2 (2022), 872.

⁵⁰⁹ Öğretideki bir görüşe göre, zarar suçu- tehlike suçu arasında asli norm tali norm ilişkisinin kurulabilmesi için her iki düzenleme ile korunan hukuki değer tam olarak örtüşmesi gerektiği, korunan hukuki değerlerin tam olarak örtüşmediği durumlarda ise fikri içtima kurallarının uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Demirtaş, *Tehlike Suçları*, 362.

⁵¹⁰ Detaylı bilgi için bkz. Ünal, *Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları*, 366.

⁵¹¹ "Olay günü sanığa ait köpeğin bağlı olduğu zinciri kopararak mağdur ...'i ısırarak suretiyle 18.03.2014 tarihli doktor raporuna göre basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralanmasına neden olduğu ve müştekinin şikayetçi olduğunun anlaşıldığı somut olayda; sanığın taksirle yaralama suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi yerine suç vasfında hataya düşülerek tehlike suçu olan TCK.nun 177/1. maddesinde düzenlenen suç nedeniyle cezalandırılmasına karar verilmesi, Yasaya aykırı, Cumhuriyet Savcısının temyiz itirazı bu itibarla yerinde görülmesi olduğundan hükmün bu sebeplerden dolayı 5320 sayılı Yasanın 8/1. maddesi uyarınca uygulanması gereken 1412 sayılı CMUK.nun 321. maddesi gereğince BOZULMASINA, 11.12.2018 gününde oy birliğiyle karar verildi." Yargıtay Kararı- 8. CD., E.2017/1340, K.2018/14165, T.11.12.2018. (Legalbank)

arttığı şüphesizdir. Fakat mevcut caydırıcılığın da yeterli olmadığı kanaatindeyiz. Bu bağlamda caydırıcılığın yeterli seviyeye ulaşması için işveren veya işveren vekilinin durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapma fiili neticesinde meydana gelen neticeler başka bir suç tipini oluşturuyorsa onlardan da failler ayrıca cezalandırılmalı ve gerçek içtima uygulanmalıdır. Bununla birlikte suç neticesinde ölüm meydana gelirse mağdur sayısınca ceza verilmelidir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun bu şekilde daha ayrıntılı düzenlenmesi gerekmektedir. Buna ek olarak durdurma sebebine bağlı şekilde gerçekleşen ölümlerde öldürme suçunun taksirle değil olası kastla gerçekleştiği kabul edilmelidir. Örneğin, bir inşaat işyerinin asansör kısmında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesi üzerine işin durdurulduğu bir işyerinde, durdurma kararına rağmen izinsiz çalıştırma yapan işveren veya işveren vekili, tehlikeyi öngörmesine rağmen neticeyi kabullenerek izinsiz çalıştırma yapmaktadır. İzinsiz çalıştırma yapmasının ardından asansörde öngörülen tehlike meydana gelmiş ve çalışanların ölümüne neden olmuşsa burada artık taksirden bahsedilemeyecektir. Bir başka örnek olarak, işyerinde bulunması gereken koruma teçhizatları olmadığı için durdurulan bir işte, işveren veya işveren vekili tarafından, koruma teçhizatı olmadan, işten kovulma tehdidi altında, çalışanların izinsiz çalıştırılması ve koruma teçhizatı olmadığı için çalışanlardan birisinin ölmesi durumunda olası kastla öldürme suçu meydana gelecektir. İşveren veya işveren vekili öngörülen neticeyi kabullenerek, olursa olsun düşüncesiyle izinsiz çalıştırma yaptırdığından dolayı bu gibi durumlarda meydana gelen çalışanların ölümü neticesinden dolayı suçun faili veya failleri olası kastla öldürme suçundan sorumlu tutulmalıdır.

3.5.3.2. Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu ve Mühür Bozma Suçu Arasındaki İlişki

3.5.3.2.1. Genel Olarak

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, içtima bağlamında değinilmesi gereken önemli bir konu, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçu arasındaki ilişkidir. Mühür bozma suçuna ilişkin tarihin başlangıcı, "1789 Fransız İhtilaline" dayanmaktadır⁵¹². Buna göre herhangi bir muhafız veya diğer bir kişi,

⁵¹² Erol, "Mühür Bozma (Fekki) Suçu", 46.

mühürleri bozarsa, ağır hallerde, ihtilale karşı suçtan dolayı ölüm cezası, diğer hallerde 24 yıla kadar ağır hapis cezası verilmekteydi⁵¹³. Hukukumuzda ise, mühür bozma suçu, 765 sayılı TCK'nın ikinci kitap üçüncü babında bulunan "Devlet İdaresi Aleyhine İşlenen Cürümlerin" onuncu faslında, 274. maddede düzenlenmişti. Buna göre, bir kimsenin kanuna yahut hükümetin emrine tevfikân bir şeyin muhafazasını veya aynen mevcudiyetini temin için vazolunan mühürü fekki durumunda fail için üç aydan iki seneye kadar hapis cezası öngörülmekteydi⁵¹⁴. Öğretide, mühürün, bir eşyanın olduğu gibi muhafaza edilmesi konusundaki devletin iradesini gösterdiği ve dolayısıyla da mühür bozma (mühürün fekki) suçunda korunan hukuki değer devlet otoritesi olduğu ifade edilmektedir⁵¹⁵.

Güncel mevzuatımızda "mühür bozma suçu", 5237 sayılı TCK'nın 203. maddesinde seçimlik hareketli bir suç olarak düzenlenmiştir⁵¹⁶. Kanun metninde geçen "mühür kaldırma" veya "konuluş amacına aykırı hareket etme" eylemleri tipe uyan cezalandırılabilir hareketler olup her iki eylemin birlikte gerçekleşmesi halinde de tek bir suç oluşacaktır⁵¹⁷. "Kararın Uygulanması" başlığında da ifade ettiğimiz üzere, mevzuata göre işyerinde işin durdurulması kararının ardından kolluk kuvvetleri marifetiyle, durdurma kararına ilişkin mühürleme gerçekleştirilmektedir⁵¹⁸. Dolayısıyla durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma yaptıran işveren veya işveren vekili aynı zamanda mühür bozma suçunun tipe uyan hareketlerini de gerçekleştirmiş ve dolayısıyla da mühür bozma suçunu

⁵¹³ Chaveau-Helle, Theorie du Droit Penal, c. I, Paris 1908, 525 akt. Erol, "Mühür Bozma (Fekki) Suçu", 47.

⁵¹⁴ "Bir kimse kanuna yahut Hükümetin emrine tevfikân bir şeyin muhafazasını yahut aynen mevcudiyetini temin için vazolunan mühürü fekkederse üç aydan iki seneye kadar hapis cezasına ve kırk liraya kadar ağır cezayı nakdi itasına mahkum olur.

Eğer bu fiil, mühür vazını emir veya icra etmiş olan memur yahut resmen mühür altına alınan bir şeyi muhafaza etmek yahut yanında bulundurmak vazifesiyle mükellef olan kimse tarafından işlenmiş ise bir seneden dört seneye kadar hapis cezası ve otuz liradan yüz elli liraya kadar ağır cezayı nakdi tayin olunur. Eğer cürüm, memur veya muhafızın müsamahası ve dikkatsizliği neticesi olarak vukua gelmiş ise bunlar hakkında otuz liradan yüz liraya kadar ağır cezayı nakdi hükmolunur." (765 sayılı TCK m.274)

⁵¹⁵ Bayraktar, "Mühür Fekki Suçunda "Fekketme"" Kapsamı Üzerine Bir İnceleme", 550; Kamil Barkır, Mühür Bozma Suçu (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 20-21; Erol, "Mühür Bozma (Fekki) Suçu", 47-48.

⁵¹⁶ "Kanun veya yetkili makamların emri uyarınca bir şeyin saklanması veya varlığının aynen korunmasını sağlamak için konulan mühürü kaldırma veya konuluş amacına aykırı hareket eden kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır." (TCK m.203/1)

⁵¹⁷ Barkır, Mühür bozma suçu (TCK md. 203), 47-48.

⁵¹⁸ "İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler il müdürlüğünde saklanır." (İİDDY m.8/2)

da işlemiş olmaktadır⁵¹⁹. Buradaki sorun, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yaptıran işveren veya işveren vekilinin aynı zamanda mühür bozma suçunun tipe uyan hareketlerinden olan "mührü kaldırma" veya "konuluş amacına aykırı hareket etme" hareketlerinden de en az birini ihlal etmiş olacağından dolayı içtima bağlamında failin nasıl sorumlu tutulması gerektiği sorunudur. Bu sorunun çözümü ve belirsizliklerin aydınlatılması için aşağıda alt başlıklar halinde, farklı neviden fikri içtima ve normlar çatışması bağlamında değerlendirmeler yapılmıştır.

3.5.3.2.2. Normlar Çatışması Bağlamında Değerlendirme

Aynı olaya iki veya daha fazla suç içeren ceza normunun uygulanması söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda, yani kanun koyucunun normlar çatışmasını önlemediği hallerde, çatışmanın nasıl çözüleceği hususundaki ilkeler, görünüşte normlar konusunun konusunu teşkil etmektedir⁵²⁰. Görünüşte normlar çatışması, Alman ve İtalyan öğretisinde, özel normun önceliği, tali normun sonralığı ve bir normun diğeri tarafından tüketilmesi gibi ilkelerle çözülmeye çalışılmaktadır⁵²¹. Görünüşte normlar çatışmasının çözümünde en çok başvurulmuş özel normun önceliği ilkesi, çatışan iki norm arasında genellikle özellik ilişkisinin bulunduğu hallerde öne çıkar. Özel normun önceliği ilkesi, özel normun genel norm üzerinde bir üstünlüğe sahip olduğunu ve genel normun uygulanmasını bertaraf ettiğini kabul etmektedir⁵²². Özel norm genel normdaki bütün unsurları içeren bir normdur. TCK'da yer alan suç tanımları ile diğer kanunlarda yer alan suç tanımları arasında "genel norm-özel norm" ilişkisinin varlığı durumunda, aynı hukuki değeri ihlal niteliği taşıyan iki suç söz konusu olmaktadır⁵²³. Fakat, özel nitelikteki suç tanımlarında, genel nitelikte olan suç tanımına kıyasla ilave birtakım unsurlar mevcuttur⁵²⁴. Aynı hukuki değeri ihlal niteliği taşımakla birlikte, bir başka kanunda TCK'daki suça nazaran ayrı bir suç tanımına yer verilmesi halinde, "özel normun

⁵¹⁹ Aynı yönde bkz. Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", 162-163.

⁵²⁰ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 457; Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 592; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 563.

⁵²¹ Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 458.

⁵²² Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 458; Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 563; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 458.

⁵²³ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 111; Özbek - Meraklı vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 596; Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 582.

⁵²⁴ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 111; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 853; Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler*, 426; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 458; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 86.

önceliği" ilkesi gereği, sair kanundaki özel suç tanımı uygulama kabiliyetine sahip olacaktır⁵²⁵. Genel norm- özel norm ilişkisi açısından görünümün diğer görünüşte içtima hallerine göre en önemli farkı, tek eylemin söz konusu olmasıdır⁵²⁶. Bu açıdan fikri içtima arasında benzerlik göstermektedir. Fakat, genel norm- özel norm ilişkisi ile fikri içtima arasındaki önemli bir fark, özel norm- genel norm ilişkisinde tek suç olmasına karşılık, fikri içtimada birden fazla suç bulunuyor olmasıdır⁵²⁷. Son olarak konu kapsamında TCK'nın 5. maddesine değinmek gerekmektedir. TCK'nın 5. maddesinde ceza içeren kanunlardaki suçlar hakkında da TCK'nın genel hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmektedir⁵²⁸. Buna göre, TCK'nın 5. maddesindeki düzenleme ışığında, TCK'da yer alan bir suç normu ile yan ceza kanununda yer alan bir normun çatışması halinde şartların varlığı koşuluyla çatışma, özel normun önceliği ilkesi çerçevesinde çözülecektir⁵²⁹.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçu arasındaki çatışma, görünüşte içtima hallerinden birisi olan genel norm- özel norm ilişkisi ile çözülür⁵³⁰. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçunun korudukları ortak hukuki değer devlet otoritesidir. Fakat durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda korunan hukuki değerler sadece devlet otoritesiyle sınırlı olmayıp, işçilerin yaşam hakkı, vücut bütünlüğü, sağlıkları ve esenlikleri ve bununla birlikte, işletme güvenliği ile

⁵²⁵ Kayıhan İçel, *Suçların İçtiması* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1972), 186; Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 111; Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 853.

⁵²⁶ Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 854.

⁵²⁷ Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 854.

⁵²⁸ "Bu Kanunun genel hükümleri, özel ceza kanunları ve ceza içeren kanunlardaki suçlar hakkında da uygulanır." (TCK m.5)

⁵²⁹ Dülger, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 856.

⁵³⁰ Görünüşte içtima hallerinin söz konusu olmadığı varsayımında bu çatışmayı fikri içtima bağlamında değerlendirmeyi, çalışmamız kapsamında değerli bulmaktayız. Kabul ettiğimiz görüşe göre, vücut hareketleri birden fazla olsa dahi, bir suç tipinin ihlali bakımından yapılmış olan hareketler, tek bir hareket olarak değerlendirilmelidir. Bu açıdan, işveren veya işveren vekilinin "mührü kaldırma" veya "konuluş amacına aykırı hareket etme" şeklindeki fiiline müteakip, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu işleme iradesi kapsamında işyerinde çalıştırma yaptırması halinde, meydana gelen hareketler tek bir hareket sayılacak ve fail, tek bir hareketle iki farklı suçu meydana getirmiş olacaktır. Mühür bozma suçunun TCK'da düzenlenmiş olması, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun ise İSGK'da düzenlenmiş olması fikri içtimanın oluşmasına engel değildir. Bu bakımdan söz konusu olayda, "farklı neviden fikri içtima" söz konusudur. Tek bir hareketle, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçunu meydana getiren fail hakkında TCK'nın 44. maddesinin 1. fıkrası gereği bunlardan en ağır olan cezadan dolayı cezalandırılmalıdır. Cezaların alt sınırları göz önüne alındığında, kanun koyucunun mühür bozma suçu cezasının alt sınırını 6 ay, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu cezasının alt sınırını ise 3 yıl olarak belirlediği anlaşılmaktadır. Bu açıdan, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu işleyerek mühür bozma suçu ile durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu birlikte meydana getiren fail hakkında yalnızca, farklı neviden fikri içtima hükümleri gereği, failin daha ağır ceza gerektiren suç olan, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçundan dolayı cezalandırılması gerekir. Netice bakımından mühür bozma suçu ile durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu arasındaki ilişki, farklı neviden fikri içtima veya görünüşte içtima bakımından aynı sonucu vermektedir.

kamunun genel güvenliği de korunan hukuki değerler arasındadır. Fiilin tekliği açısından, işveren veya işveren vekilinin "mührü kaldırma" veya "konuluş amacına aykırı hareket etme" şeklindeki fiiline müteakip, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunu işleme iradesi kapsamında işyerinde çalıştırma yaptırması halinde, meydana gelen hareketler tek bir hareket sayılacaktır. Dolayısıyla, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, mühür bozma suçu ile aynı hukuki değeri korumakta ve fakat durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda ilave birtakım unsurlar mevcut olmaktadır. Sonuç olarak, görünüşte içtima hallerinden özel norm- genel norm ilişkisinin bütün şartları, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçu arasındaki ilişkiye uymaktadır. Bu durumda özel norm niteliğinde olan düzenleme, İSGK'nın 25. maddesinde düzenlenmiş olan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapma suçu iken genel norm ise TCK'nın 203. maddesinde düzenlenmiş olan mühür bozma suçudur. Özel normun önceliği ilkesi gereği, durdurulan bir işyerinde izinsiz çalıştırma yapan işveren veya işveren vekilinin fiili bağlamında İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenmiş olan "durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu" özel suç olarak uygulama kabiliyetine sahip olacaktır. Dolayısıyla usulüne uygun olarak durdurulmuş bir işte izinsiz çalıştırma yaptıran işveren veya işveren vekilinin suça uygun tipik fiili, mühür bozma suçunu değil durdurulmuş işlerde izinsiz çalıştırma suçunu oluşturacaktır. Ancak durdurulmuş bir işte mührü kaldıran fakat çalıştırma yapmayan işveren veya işveren vekilinin bu fiili, yalnızca mühür bozma suçunu oluşturur⁵³¹. Bu halde teşebbüs aşamasında kalmış durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun varlığını tespit etmek için failin kastına bakmak gerekir. Başka bir ifadeyle, failin kastı durdurulan işyerinde izinsiz çalıştırma yapmak olup fail durdurulan işyerindeki mührü bozmuş fakat elinde olmayan sebeplerle izinsiz çalıştırma yaptıramamışsa bu halde teşebbüs aşamasında kalmış durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu mevcuttur. Ancak failin durdurulan işyerinde izinsiz çalıştırmaya yönelik bir kastı yoksa ve kastı yalnızca mührü bozmaktan ibaretse bu halde teşebbüs aşamasında kalmış durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçundan değil yalnızca tamamlanmış mühür bozma suçundan bahsedilebilir.

⁵³¹ Aynı yönde bkz. Eraslan, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması", 163.

3.5.3.2.3. Fikri İçtima Bağlamında Değerlendirme

Fikri içtima, failin tek fiille kanunun muhtelif hükümlerini ihlal etmesi halinde söz konusu olmaktadır⁵³². Fikri içtimada tek sayılması gerekenin ne olduğu öğretide tartışmalıdır. Tek sayılması gerekenin netice olduğunu savunan görüşler mevcuttur⁵³³. Buna karşın baskın olan görüş, tek sayılması gerekenin hareket olduğu görüşüdür⁵³⁴. Adli yargı kararları incelendiğinde ise tek sayılması gerekenin hareket olduğu görüşünün ön plana çıktığı anlaşılmaktadır⁵³⁵. Kanaatimizce, vücut hareketleri birden fazla olsa dahi, söz konusu suç tipinin ihlali bakımından yapılmış olan hareketler, tek hareket kavramı içinde değerlendirilmelidir⁵³⁶. Yargıtay, mala zarar verme ve genel güvenliğin kasten tehlikeye sokulması suçları kapsamında, camdan dışarı art arda beş kez ateş edilmesi şeklindeki fiili hukuki anlamda tek bir fiil kabul etmiştir⁵³⁷. Öğretideki bir görüşe göre, birden fazla hareketi gerektiren suç tiplerinde hareket tek kabul edilmelidir⁵³⁸. Bu görüşü biz de doğru ve yerinde bulmaktayız. Bir fiille meydana gelen suçların farklı olması

⁵³² Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 684; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 518; Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 249; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 444; Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 319; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 479.

⁵³³ Yazar, fiilin tek olup olmadığını değerlendirmede dış dünyaya yansıyan netice sayısının da önemli olduğunu ifade etmiştir. Detaylı bilgi için bkz. Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 520.

Benzer şekilde, yazar fikri içtimada, hareket ve neticenin tek olduğunu ifade etmektedir. Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 250. Benzer şekilde, Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 606.

Yazar, sonuçlu suçlarda fiilin tekliğinden söz edilebilmesi için sonucun tek olması gerektiğini ifade etmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, 320.

⁵³⁴ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 688; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 448.

⁵³⁵ "Sanığın herkesin gelip geçtiği caddede yürümekte olan mağdureye cinsel organını çıkartıp eliyle tutarak göstermesi eyleminin TCK'nın 105. maddesinde öngörülen cinsel taciz ve 225. maddesinde öngörülen hayasızca hareketlerde bulunma suçlarını oluşturduğu; tek eylemle birden fazla suçun işlenmesi nedeniyle sanık hakkında TCK'nın 44. maddesinde düzenlenen fikri içtima kuralları gereğince bu suçlara ilişkin en ağır cezayı öngören 105. maddenin uygulanması gerektiği ve cezanın belirlenmesi sırasında da 225. maddedeki cezanın alt sınırının 105. maddedeki cezanın alt sınırından fazla olması karşısında hakkaniyet gereği 105. madde ile belirlenen cezanın 225. maddede öngörülen cezanın alt sınırından az olamayacağı gözetilmeden hüküm kurulması suretiyle eksik cezaya hükmedilmesi karşı temyiz olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır." Yargıtay Kararı- 14. CD., E.2013/9892, K.2015/10268, T.5.11.2015. (Lexpera)

⁵³⁶ Aynı yönde, Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 689.

⁵³⁷ "Oturduğu masa kenarında bulunan kapalı camdan dışarı havaya doğru art arda beş kez ateş eden sanığın "ateş etme" eylemlerinin hukuki anlamda tek fiil sayılması gerektiğinde ve bu şekilde, tek olan eylem sonunda hem mala zarar verme suçunun, hem de genel güvenliğin kasten tehlikeye sokulması suçunun oluştuğunda şüphe bulunmadığından, sanık hakkında 5237 sayılı TCK'nın 44. maddesinde düzenlenen bulunan farklı nev'idan fikri içtima hükümlerinin uygulanması ve oluşan suçlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan ceza verilmesi gerekmektedir." Yargıtay Kararı- CGK., E.2012/1456, K.2013/608, T.10.12.2013 (Lexpera)

⁵³⁸ Artuk vd., *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 690.

halinde farklı neviden fikri içtima⁵³⁹, aynı olması halinde ise aynı neviden fikri içtima⁵⁴⁰ söz konusu olur. Kanunda aynı neviden fikri içtimada cezada yapılacak artırma oranıyla ilgili olarak zincirleme suç hükümlerine atıfta bulunulduğu anlaşılmaktadır.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ile mühür bozma suçu arasındaki çatışmanın, görünüşte içtima hallerinden birisi olan genel norm- özel norm şeklinde değerlendirilerek çözüme kavuşturulması kanaatindeyiz. Bu nedenle farklı neviden fikri içtima, iki suç arasında uygulama alanı bulamayacaktır. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda aynı neviden fikri içtimanın oluşması zor görünmektedir.

3.6. Etkin Pişmanlık

Suçun tamamlanmasından sonra failin pişmanlıkla suçun işlenmesinin meydana getirdiği sonuçları gidermeye yönelik davranışlarda bulunmasına etkin pişmanlık denir⁵⁴¹. Etkin pişmanlık, genel hükümler bağlamında ceza sorumluluğunu etkileyen bir hal değildir⁵⁴². Özel hükümler kısmında ise bazı suçlarda etkin pişmanlık hükümleri mevcuttur. Söz konusu hükümler ilgili suçlarda bazı durumlarda cezayı kaldırırken⁵⁴³ bazı durumlarda ise cezada indirim⁵⁴⁴ yapılmasını gerektiren şahsi sebep oluşturmaktadır. Etkin pişmanlık, gerçekleştirilen haksızlığı gerçekleştirilmemiş duruma geri döndürmez. Gerçekleştirilen her haksızlık için etkin pişmanlıkta bulunulabilecek olsa da ceza hukukunda ilgili suç bakımından özel bir hüküm olmadığında, etkin pişmanlık yalnızca takdiri bir indirim nedeni olabilir⁵⁴⁵.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanuni metninde etkin pişmanlık için herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Suç özelinde etkin pişmanlık için özel bir hüküm olmadığından dolayı etkin pişmanlık, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, yalnızca takdiri bir indirim nedeni olarak TCK'nın 62. maddesi bağlamında

⁵³⁹ "İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır." (TCK m.44/1)

⁵⁴⁰ "Aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi durumunda da, birinci fıkra hükmü uygulanır." (TCK m.43/2)

⁵⁴¹ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 446; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 385-386; Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 394; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 478.

⁵⁴² Birtek, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 394; Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2013, 386.

⁵⁴³ Örneğin, "Organ veya dokularını satan kişi, resmi makamlar tarafından haber alınmadan önce durumu merciine haber vererek suçluların yakalanmalarını kolaylaştırırsa, hakkında cezaya hükmolunmaz." (TCK m.93/1)

⁵⁴⁴ Örneğin, "Yukarıdaki maddede tanımlanan suçu işleyen kişi, bu suç nedeniyle soruşturmaya başlanmadan önce mağdurun şahsına zararı dokunmaksızın, onu kendiliğinden güvenli bir yerde serbest bırakacak olursa cezanın üçte ikisine kadarı indirilir." (TCK m.110/1)

⁵⁴⁵ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 799.

değerlendirilebilir. Bu bakımdan bir kesintisiz suç olarak durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda çalıştırma başladığı an suç tamamlanmış olacağı için çalıştırmadan sonra failin eylemi sona erdirmesi, gönüllü vazgeçme değil etkin pişmanlıktır. Bu durumda, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özelinde bir etkin pişmanlık hali öngörülmediği göz önüne alınarak, failin eylemi sona erdirmesi ancak TCK'nın 62. maddesi kapsamında takdiri bir indirim nedeni olarak değerlendirilebilecektir.

3.7. Zamanaşımı

3.7.1. Dava Zamanaşımı

Suçun işlendiği tarihten itibaren belirli bir süre geçmesi durumunda, sanık hakkında kovuşturma işlemlerine devam edilmesine engel olan zamanaşımına, dava zamanaşımı denilmektedir⁵⁴⁶. Dava zamanaşımına ilişkin süreler ilgili maddenin ilk fıkrasında belirlenmiştir⁵⁴⁷. Zamanaşımının işlemeye başlayacağı zaman altıncı fıkra ifade edilmektedir⁵⁴⁸. Buna göre, kesintisiz suçlarda zamanaşımı süresi, kesintinin gerçekleştiği günden itibaren başlayacaktır. Öğretide savunulan bir görüşe göre, bir suçla ilgili dava zamanaşımı dolsa dahi söz konusu suç, failinin işlediği başka bir suçtan dolayı cezanın bireyselleştirilmesinde dikkate alınmalıdır⁵⁴⁹. Dava zamanaşımına uğramasının ardından kişi hakkında kovuşturma işlemlerinin yapılmasına devam edilmez. Dava zamanaşımı süresinin dolduğu kovuşturma veya kanun yolları evresinde belirlenirse mahkeme, Yargıtay veya BAM tarafından düşme kararı vermelidir.⁵⁵⁰ Dava zamanaşımının işlemeyeceği suçlar kanun maddesinin yedinci fıkrasında

⁵⁴⁶ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 1078; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 492; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 780.

⁵⁴⁷ "Kanunda başka türlü yazılmış olan haller dışında kamu davası;

a) Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda otuz yıl,

b) Müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmibeş yıl,

c) Yirmi yıldan aşağı olmamak üzere hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıl,

d) Beş yıldan fazla ve yirmi yıldan az hapis cezasını gerektiren suçlarda onbeş yıl,

e) Beş yıldan fazla olmamak üzere hapis veya adli para cezasını gerektiren suçlarda sekiz yıl, geçmesiyle düşer." (TCK m.66/1)

⁵⁴⁸ "Zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği günden, teşebbüs halinde kalan suçlarda son hareketin yapıldığı günden, kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği ve zincirleme suçlarda son suçun işlendiği günden, çocuklara karşı üstsoy veya bunlar üzerinde hüküm ve nüfuzu olan kimseler tarafından işlenen suçlarda çocuğun onsekiz yaşını bitirdiği günden itibaren işlemeye başlar." (TCK m.66/6)

⁵⁴⁹ Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 1078.

⁵⁵⁰ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 766; Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 801; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 792; Birtok, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 492.

düzenlenmiştir⁵⁵¹. Dolayısıyla yedinci fıkra da bahsi geçmeyen suçlar bakımından dava zamanaşımı mevcut olacaktır.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, yedinci fıkra da sayılan suçlardan birisi olmadığından dolayı dava zamanaşımının uygulanacağı bir suçtur. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde ceza üst sınırı beş yıl olduğundan dolayı, birinci fikanın e bendi uygulanacaktır. Kesintisiz bir suç olduğundan dolayı kamu davası, kesintinin gerçekleştiği tarihinden itibaren sekiz yıl geçmesiyle düşecektir. Buna ek olarak işveren veya işveren vekilinin yaşına göre ikinci fıkra hükümleri de somut olayda uygulama alanı bulabilir⁵⁵². Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli hali bulunmadığından dolayı üçüncü fıkra uygulama alanı bulmayacaktır⁵⁵³.

3.7.2. Ceza Zamanaşımı

Ceza zamanaşımı, kesinleşmiş mahkûmiyet kararından itibaren hükmedilen cezanın belirli bir süre infaz edilememesi durumunda devletin infaz yetkisini ortadan kaldıran bir kurumdur⁵⁵⁴. Ceza zamanaşımı sürelerine ilişkin düzenleme TCK'nın 68. maddesinde mevcuttur⁵⁵⁵. Maddenin ikinci fıkrasında, fiilin işlendiği tarih esas alınmak suretiyle yaşa bağlı olarak infazın hafifletilmesine ilişkin hüküm mevcuttur⁵⁵⁶. Üçüncü fıkra da, bazı suçlarda ceza zamanaşımının uygulanmayacağı belirtilmiştir⁵⁵⁷. Son fıkra da ise ceza

⁵⁵¹ "Bu Kanunun İkinci Kitabının Dördüncü Kısımında yazılı ağırlaştırılmış müebbet veya müebbet veya on yıldan fazla hapis cezalarını gerektiren suçların yurt dışında işlenmesi halinde dava zamanaşımı uygulanmaz." (TCK m.66/7)

⁵⁵² "Fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle kamu davası düşer." (TCK m.66/2)

⁵⁵³ "Dava zamanaşımı süresinin belirlenmesinde dosyadaki mevcut deliller itibarıyla suçun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli halleri de göz önünde bulundurulur." (TCK m.66/3)

⁵⁵⁴ Koca - Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 772; Birtürk, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 495; Centel vd., *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 793.

⁵⁵⁵ "Bu maddede yazılı cezalar aşağıdaki sürelerin geçmesiyle infaz edilmez:

a) Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezalarında kırk yıl.

b) Müebbet hapis cezalarında otuz yıl.

c) Yirmi yıl ve daha fazla süreli hapis cezalarında yirmidört yıl.

d) Beş yıldan fazla hapis cezalarında yirmi yıl.

e) Beş yıla kadar hapis ve adli para cezalarında on yıl." (TCK m.68/1)

⁵⁵⁶ "Fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; onbeş yaşını doldurmuş olup da onsekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle ceza infaz edilmez." (TCK m.68/2)

⁵⁵⁷ "Bu Kanunun İkinci Kitabının Dördüncü Kısımında yazılı yurt dışında işlenmiş suçlar dolayısıyla verilmiş ağırlaştırılmış müebbet hapis veya müebbet hapis veya on yıldan fazla hapis cezalarında zamanaşımı uygulanmaz." (TCK m.68/3)

zamanaşımının, infazın herhangi bir suretle kesintiye uğradığı veya hükmün kesinleştiği tarihten itibaren işleme başlayacağı ifade edilmiştir⁵⁵⁸. Ceza zamanaşımı, cezadan sayılmayan yaptırımlar bakımından etki göstermeyeceği için güvenlik tedbirleri zamanaşımına uğramazlar⁵⁵⁹.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, üçüncü fıkra da sayılan suçlardan birisi olmadığından dolayı ceza zamanaşımına tabi bir suçtur. Nitelikli hali düzenlenmemiş olan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu için verilecek en yüksek ceza beş yıl olduğundan dolayı, verilecek olan ceza TCK 68. maddesinin birinci fıkrasının e bendi gereği, hükmün kesinleşmesi veya infazın herhangi bir suretle kesintiye uğramasından itibaren on yıl sonra infaz edilemeyecektir.

3.8. Yaptırım ve Kovuşturma Usulü

3.8.1. Genel Olarak

Kanunda, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun temel şekli için üç yıldan beş yıla kadar hapis öngörülmüştür⁵⁶⁰. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun temel şekli dışında nitelikli hallere ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Dolayısıyla TCK'nın 61. maddesindeki nitelikli hallere ilişkin düzenleme uygulama alanı bulmayacaktır⁵⁶¹. Kanun koyucunun belirlediği üç yıldan beş yıla kadar ceza, TCK'nın 61. maddesinde düzenlenen ölçütlere göre belirlenecektir⁵⁶². Suç yalnızca kasten işlenebilir bir suç olduğundan dolayı, ikinci fıkradaki bilinçli taksir uygulama alanı bulmayacak ancak olası kast

⁵⁵⁸ "Ceza zamanaşımı, hükmün kesinleştiği veya infazın herhangi bir suretle kesintiye uğradığı günden itibaren işlemeye başlar ve kalan ceza miktarı esas alınarak süre hesaplanır." (TCK m.68/5)

⁵⁵⁹ Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 811.

⁵⁶⁰ "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." (İSGK m.25/8)

⁵⁶¹ "Bir suçun temel şekline nazaran daha ağır veya daha az cezayı gerektiren birden fazla nitelikli hallerin gerçekleşmesi durumunda; temel cezada önce artırma sonra indirme yapılır." (TCK m.61/4)

⁵⁶² "Hakim, somut olayda;

- a) Suçun işleniş biçimini,
- b) Suçun işlenmesinde kullanılan araçları,
- c) Suçun işlendiği zaman ve yeri,
- d) Suçun konusunun önem ve değerini,
- e) Meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığını,
- f) Failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığını,
- g) Failin güttüğü amaç ve saiki,

Göz önünde bulundurarak, işlenen suçun kanuni tanımında öngörülen cezanın alt ve üst sınırı arasında temel cezayı belirler." (TCK m.61/1)

yönünden değerlendirme yapılabilecektir⁵⁶³. Olası kastın varlığı halinde TCK'nın 21. maddesinde ifade edildiği üzere temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilecektir⁵⁶⁴. Bu aşamaya kadar olan kısım için ceza belirlendikten sonra beşinci fıkraya göre netice ceza belirlenecektir.

3.8.2. Şikayet

Şikayet, bir ceza muhakemesi şartıdır. Kovuşturulması ve soruşturulması şikayete bağlı suçlardan zarar görenlerin failin cezalandırılması yönünde iradesini ortaya koymak suretiyle, yetkili makamlara yaptıkları başvuruya şikayet denilmektedir⁵⁶⁵. Şikayet, yazılı olabileceği gibi sözlü de olabilir. Bir suçu ihbar eden kişinin, ihbarının şikayet hükmünde olduğu ifade edilmektedir⁵⁶⁶. Şikayet, daha çok bireyleri ilgilendiren suçlar bakımından söz konusu olmaktadır. Öğretide bir görüşe göre, bu kapsamda yer alan bazı suçlarda şikayet aranmasının sebebi, o suçların haksızlık içeriğinin, ceza muhakemesini re'sen harekete geçirmeyi gerektirmeyecek kadar az olmasıdır⁵⁶⁷. Başka bir görüşe göre ise suçlunun cezalandırılmasındaki toplumsal fayda, suçtan zarar görenin ek bir zarara uğramamasındaki toplumsal faydadan daha fazla olursa muhakeme şikayete bağlanmaz⁵⁶⁸.

Ceza muhakemesi hukukunda, esas olan suçların re'sen soruşturulup kovuşturulmasıdır. Dolayısıyla soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olan suçlar istisna oluşturduklarından dolayı, kanunda şikayet şartının açıkça gösterilmesi gerekmektedir. Şikayet için kanunda altı aylık hak düşürücü süre belirlenmiştir⁵⁶⁹. Şikayet süresi dolduktan sonra şikayet hakkı düşecektir. Şikayet dilekçesinde şikayet konusu yapılan fiil, kanunda suç olarak tanımlanmış olmalı, ayrıca fiil soyut ve genel nitelikte olmamalı; zaman, yer ve kişi bakımından somutlaştırılmalıdır. İştirak halinde işlenen suçlar

⁵⁶³ "Suçun olası kastla ya da bilinçli taksirle işlenmesi nedeniyle indirim veya artırım, birinci fıkra hükmüne göre belirlenen ceza üzerinden yapılır." (TCK m.61/2)

⁵⁶⁴ "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." (TCK m.21/2)

⁵⁶⁵ Cumhur Şahin - Neslihan Göktürk, *Ceza Muhakemesi Hukuku- 1* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 55.

⁵⁶⁶ Osman Yaşar - Cengiz Otacı, *Yeni İçtihatlarla Uygulamalı ve Yorumlu Ceza Muhakemesi Kanunu* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 2/1593.

⁵⁶⁷ Şahin - Göktürk, *Ceza Muhakemesi Hukuku- 1*, 55-56.

⁵⁶⁸ Feridun Yenisey - Ayşe Nuhoglu, *Ceza Muhakemesi Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 630.

⁵⁶⁹ "Soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikayette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz." (TCK m.73/1)

bakımından, faillerden biri hakkındaki şikayet diğerlerine de sirayet edecektir⁵⁷⁰. Şikayetin geri alınması ve şikayetten vazgeçme de mümkündür. Ancak şikayetten vazgeçme tek taraflı irade beyanı iken, şikayetin geri alınması iki taraflı bir işlem olup geri alınmanın geçerli olabilmesi ancak sanık tarafından bunun kabul edildiği takdirde mümkün olur⁵⁷¹. Yürütülen bir soruşturmanın ardından kovuşturma aşamasına geçildikten sonra suçun şikayete tabi bir suç olduğunun anlaşılması durumunda; mağdur şikayetten vazgeçmediği sürece yargılama devam edecektir⁵⁷². Öğretide, söz konusu düzenlemenin yeni bir yargılama şartı olduğu ifade edilmektedir⁵⁷³.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde şikayete ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunda düzenleme bulunmadığı hallerde esas olan suçun re'sen soruşturulup kovuşturulması olduğu için durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, re'sen soruşturulup kovuşturulan bir suçtur. Dolayısıyla Cumhuriyet Başsavcılığı herhangi bir şikayet gerekmez, ihbar veya başka bir suretle suç hakkında haberdar olduktan sonra kamu davası açmak konusunda karar vermek üzere işin gerçeğini araştırmaya başlar⁵⁷⁴. Cumhuriyet savcısı, bu amaç doğrultusunda, doğrudan veya emrindeki adli kolluk görevlileri aracılığıyla, her çeşit araştırmayı yapabilmekle birlikte, bütün kamu görevlilerinden her çeşit bilgiyi isteyebilir⁵⁷⁵.

3.8.3. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Suçların hangi mahkemenin görev alanına girdiği "Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun" isimli

⁵⁷⁰ Fahrettin Demirağ, *Örneklerle Ceza Muhakemesi Hukuku İşlemleri ve Adli Yazışmalar* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 302; Olgun Değirmenci, *Şematik Ceza Muhakemesi Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 75; Murat Volkan Dülger - Şaban Cankat Taşkın, *Ceza Muhakemesi Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 332; Yaprak Öntan, "Şikayete İlişkin Bazı Tespit ve Değerlendirmeler", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 69/4 (2020), 1649.

⁵⁷¹ Bahri Öztürk vd., *Ceza Muhakemesi Hukuku (Nazari ve Uygulamalı)* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 50-51; Öntan, "Şikayete İlişkin Bazı Tespit ve Değerlendirmeler", 1655.

⁵⁷² "Yürütülen soruşturma sonucunda kovuşturma evresine geçildikten sonra suçun şikâyete bağlı olduğunun anlaşılması halinde; mağdur açıkça şikâyetten vazgeçmediği takdirde, yargılamaya devam olunur." (CMK m.158/7)

⁵⁷³ Veli Özer Özbek vd., *Ceza Muhakemesi Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023), 119.

⁵⁷⁴ "Cumhuriyet savcısı, ihbar veya başka bir suretle bir suçun işlendiği izlenimini veren bir hâli öğrenir öğrenmez kamu davasını açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere hemen işin gerçeğini araştırmaya başlar." (CMK m.160/1)

⁵⁷⁵ "Cumhuriyet savcısı, doğrudan doğruya veya emrindeki adli kolluk görevlileri aracılığı ile her türlü araştırmayı yapabilir; yukarıdaki maddede yazılı sonuçlara varmak için bütün kamu görevlilerinden her türlü bilgiyi isteyebilir. Cumhuriyet savcısı, adli görevi gereğince nezdinde görev yaptığı mahkemenin yargı çevresi dışında bir işlem yapmak ihtiyacı ortaya çıkınca, bu hususta o yer Cumhuriyet savcısından söz konusu işlemi yapmasını ister." (CMK m.161/1)

kanunda düzenlenmektedir. Kanunun 11. maddesinde asliye ceza mahkemesinin görevleri düzenlenmekte olup kanun metninde, ağır ceza mahkemelerinin ve sulh ceza hakimliğinin görevleri dışında kalan davaların asliye ceza mahkemesinin görev alanında girdiği ifade edilmiştir⁵⁷⁶. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, asliye ceza mahkemesinin görev alanına giren bir suçtur. Yetkili mahkeme, suçun işlendiği yer mahkemesidir⁵⁷⁷.

⁵⁷⁶ "Kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, sulh ceza hâkimliği ve ağır ceza mahkemelerinin görevleri dışında kalan dava ve işlere asliye ceza mahkemelerince bakılır." (AYİDMBAMKGYHK m.11/1)

⁵⁷⁷ "Davaya bakmak yetkisi, suçun işlendiği yer mahkemesine aittir." (CMK m.12/1)

SONUÇ

Çalışmamızda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, işin durdurulmasından itibaren bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Bu nedenle, inceleme sonucunda bir değil birden fazla sonuçtan bahsedilmesi gerekir. Çalışmanın ilk bölümünde, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin temel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise işin durdurulması konusu irdelenmiştir. Bu yöntemle birlikte son bölüme gelinceye kadar okuyucunun konuya ilişkin temel hususlar hakkında bilgi sahibi olması ve son bölümü özümleyerek okuması hedeflenmiştir. Son bölümde ise çalışmamızın asıl konusu olan durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu ele alınmıştır. Çalışma boyunca çeşitli kurumlardan istatistiksel veriler talep edilmiş ancak olumlu bir dönüş alınamamıştır. Bu sebepten dolayı, çalışmamızda tüm vatandaşların erişimine açık olan istatistiksel veriler yer almaktadır.

ILO verilerine göre, ülkemiz iş kazası oranları bakımından en yüksek orana sahip ülkeler arasındadır. Bir ülkede meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle oluşabilecek zarar sadece işçi ve işvereni değil aynı zamanda tüm ülkeyi ilgilendiren önemli bir konudur. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle oluşan kazalar neticesinde ülke ekonomisi ciddi zararlar görebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle çalışanların hayati bir tehlike yaşamadan güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması ve sağlıklarının korunması hedeflenmektedir. Bu nedenle kanun koyucu, birçok düzenleme yapmıştır. Ancak yeterli iş denetiminin olmadığı bir ortamda söz konusu düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesi pek mümkün olmamaktadır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediğinin ve çalışanlar açısından hayati bir tehlikenin bulunup bulunmadığının tespiti devlet adına yetkili müfettişlerce teftiş yoluyla yerine getirilmektedir. Teftiş yapan iş müfettişlerinin arasında temel bir sınıflandırmanın olmaması ve değişik alanlardaki işyerlerinin aynı nitelik ve uzmanlığa sahip müfettişler tarafından denetlenmesi öğretide eleştirilmektedir. Biz de bu konudaki eleştirinin doğru ve yerinde olduğu kanaatindeyiz. Müfettişler arasında sektörel bazda ihtisaslaşmanın daha yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

İşin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareket etmenin idari yaptırımlarından birisidir. İşin durdurulmasını gerektirecek haller İSGK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve

şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmiş olması" (İSGK m.25/1),

"Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması" (İSGK m.25/2),

"Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır." (İSGK m.25/7) şeklinde üç durdurma sebebi bulunmaktadır. Yedinci fıkra, kanunun düzenlendiği ilk halinde bulunmayıp 6645 sayılı Kanunla eklenmiştir. Soma Özel Raporu'nda, düzenlemenin, Soma faciasında üretim zorlaması nedeniyle, iş güvenliği tedbirlerine riayet edilmediği noktasındaki eleştirilerden yola çıkılarak yapıldığı ifade edilmektedir.

İşyerinde yukarıda bahsi geçen koşulların oluşması, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına neden olacaktır. İşin durdurulması kararı, belirli bir süreç içerisinde alınmaktadır. İşin durdurulmasına dair süreç, İİDDY aracılığıyla detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İSGK'nın 25. maddesine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğin 5. maddesinde durdurma kararı vermeye yetkili heyetin üç müfettişten oluşacağı ifade edilmektedir. Maddenin devam eden fıkralarında, kurul başkanlığının heyet başkanını seçeceği ve birden fazla heyetin oluşturulabileceği ifade edilmiştir. Müfettişin işin durdurulması gerektiğine yönelik tespitine müteakiben heyet iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. İşyerinde denetim yapan ve durdurmayı öneren iş müfettişi, işin durdurulması kararını verecek heyetin bir üyesi değildir. İSGK'nın 6. maddesi gereği, heyetin aldığı kararlar oy çokluğuyla alınır. Heyetin müfettiş raporuna katılmadığı durumlarda, kararını gerekçeli bir şekilde yazacağı ve gerektiğinde karara konu işyerinde inceleme yapabileceği yine maddenin devam eden fıkralarında düzenlenmiştir. Heyetin işin durdurulmasına dair aldığı karar İİDDY'nin 8. maddesinin 1. fıkrası gereği kolluk marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilecektir.

Kanun koyucu, acil hallerde işin durdurulması için ayrıca bir düzenleme yapmıştır. Acil hallerde işlerin durdurulmasını içeren İİDDY'nin 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, acil durdurma prosedürü, müfettişin acil durdurma nedenini tespitinden itibaren bir rapor

hazırlaması ve ardından en geç teftişin ertesi günü mülki idari amirine vermesi, mülki idare amirinin de aynı gün kolluk marifetiyle işi durdurmasından ibarettir. Acil durdurma nedenleri maddede ifade edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların hayatı açısından tehlikeli olan hususun, işin durdurulması kararı alınmasına dek geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek özellikte bulunması veya Ek-1'de yer alan maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlara ilişkin olarak belirtilen hususların varlığının tespiti halinde acil durdurma prosedürü işleyecektir.

Bazı ülkelerde iş müfettişi veya iş güvenliği teşkilatına durdurma yetkisi tanındığı ifade edilmektedir. Ülkemizde de acil durumlar için böyle bir yetkinin teftiş yapan müfettişe tanınması kanaatimizce daha isabetli olurdu. Karara itiraz ise İSGK'nın 25. maddesinin 4. fıkrası gereği, işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine yapılacaktır. Mahkeme itirazı öncelikle görüşecek ve altı iş günü içinde karara bağlayacaktır. Fıkra da geçen altı günlük sürenin mahkemenin karar vermesi için çok kısıtlı bir süre olduğu kanaatindeyiz. Bu konudaki adli yargı kararları incelendiğinde de kararlarda söz konusu altı günlük sürenin, mahkemenin karar vermesi için kısıtlı bir süre olduğu ve hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiği ifade edilmiştir.

İşin durdurulması kararına riayet edilmemesi hali için kanun koyucu yaptırım öngörmüştür. İşin durdurulmasına rağmen, karara riayet etmeyip çalıştırma yapan işveren hakkında önceden idari para cezası uygulanmaktaydı. 04.04.2015 tarih, 6645 sayılı RG'de yayınlanan Kanun ile İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrası olarak eklenmek üzere, "İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." düzenlemesi getirilmiştir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma fiili için idari para cezası yerine hapis cezasının öngörülmesiyle birlikte fiilin niteliği değişmiştir. Fiilin idari para cezası öngörülen hali KK'nın 2. maddesine göre bir kabahat teşkil etmekte iken aynı fiil için daha sonradan öngörülen hapis cezası nedeniyle bu fiil artık bir kabahat değil, bir suç haline gelmiştir. Bunun nedeni, idari para cezasının TCK'da öngörülen yaptırımlardan birisi olmamasına karşın hapis cezasının TCK'da öngörülen bir yaptırım olmasıdır. KDK tarafından hazırlanan Soma Özel Raporu'nda yaptırımların ağırlaştırılmasında Soma faciası için getirilen eleştirilerin etkili olduğu ifade edilmiştir.

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu, İSGK'nın 25. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenmiş olup yalnızca kasten işlenebilecek bir suçtur. Suçta korunan

hukuki değer birden fazladır. Bunlar: Çalışanların yaşama hakkı, bedeni tamlıkları, esenlikleri, sağlık ve sıhhatleriyle, üretim ve işletme güvenliği olarak ifade edilebilir. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu özğü bir suçtur. Kanun maddesinde kimlerin bu suçun faili olabileceği tek tek ifade edilmiştir. Kanun metnine göre, yalnızca işveren veya işveren vekilleri bu suçun faili olabileceklerdir. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu, kamuya karşı işlenen bir suç olmakla birlikte suçtan zarar gören devlettir. Suçun geniş anlamda mağduru kamuyu oluşturan gerçek kişilerdir. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçunun dar anlamda mağduru ise doğrudan tehlikeyle yüzleşen işyerinde izinsiz çalışanlardır. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçunun maddi konusu, durdurulan iştir.

Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçunun fiil unsuru, izinsiz alıştırmadır. Kanun metninde fiile ilişkin detaylı bilgi yer almadığından dolayı yazılı veya sözlü talimatla alıştırma yapılabileceği anlaşılmaktadır. İşveren veya işveren vekilinin, başkalarını dahil etmeksizin, kendi iradeleriyle durdurulan işte çalışmaları halinde durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu işlenemeyecektir. Kanunun lafzından bir başkasının çalıştırılması gerektiği açıktır. Bu durumda fiili gerçekleştiren kişiler için durdurulmuş işlerde izinsiz alıştırma suçu değil mühür bozma suçu gündeme gelebilir. Suçun işlenebileceği vakit, heyetin durdurmaya yönelik kararının ardından, alınan karara müteakip kolluk eliyle işyerinde işin fiilen durdurulmasıyla başlar. Bununla birlikte işyerindeki bazı eksik hususlar nedeniyle durdurulan bir işte, işveren veya işveren vekili, eksiklikleri giderdiği iddiasıyla kendiliğinden çalıştırmaya devam etmesi durumunda da durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu işlenmiş olacaktır. Bunun nedeni, usulüne uygun şekilde işin durdurulması ile durdurmanın kaldırılmasına karar verilmesinin ardından kolluk marifetiyle kararın yerine getirilmesi süreci arasında işyerinde alıştırma yapılmasının yasak olmasıdır. Başka bir deyişle, eksik hususları yerine getiren işveren veya işveren vekili, kendiliğinden çalıştırmaya devam etmemeli, İİDDY'de düzenlenen usulde durdurma kararının kaldırılmasını il müdürlüğünden talep ederek süreci işletmelidir. Aksi halde durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçundan dolayı ihlali gerçekleştiren işveren veya işveren vekillerinin yargılanması söz konusu olacaktır. Nitekim konuyla ilgili bir adli yargı kararı olarak, Ankara BAM 9. CD'nin kararı mevcuttur. Suçların tipik hareketleri aynı olduğundan dolayı, durdurulan bir işte izinsiz alıştırma yapan işveren veya işveren vekili aynı zamanda mühür bozma suçunu da işlemiş olacaktır. Ancak genel

norm- özel norm ilişkisi çerçevesinde durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özel norm olduğundan dolayı durdurulan işte izinsiz çalıştırma fiilinin gerçekleştirilmesi halinde yalnızca durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu oluşacaktır.

Genel hukuka uygunluk sebeplerinin uygulanması durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu için elverişli değildir. Eksik hususların giderilmesi için yapılan çalışmalar, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özelinde özel bir hukuka uygunluk nedenidir. Bu hukuka uygunluk nedeninin bir yönetmelikle düzenlendiği göz önüne alındığında, özel bir hukuka uygunluk nedeninin kanunla düzenlenmemiş olmasını kanun yapma metoduna aykırılık olarak görmekteyiz. Bu bağlamda eksikliklerin giderilmesi için yapılan çalışmalara ilişkin maddelerin İİDDY'den çıkarılarak kanunlaştırılması veya kanunda durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun bir alt maddesi olarak bu hukuka uygunluk nedeninin doğrudan atıfla yönetmeliğe işaret etmesi doğru ve yerinde olacaktır. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu için kanun metninde ayrıca bir netice gösterilmemiştir. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu için nitelikli hal öngörülmemiştir. Teşebbüs bakımından, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun soyut tehlike ve sırf hareket suçu olduğu, hareketin kısımlara bölünemediği ve çalıştırma yapıldığı an suçun tamamlanacağı gerekçeleriyle suça teşebbüsün mümkün olmadığı kanaatindeyiz. İştirak bakımından, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, iştirakle ilgili özel bir hüküm düzenlenmediği için genel hükümlere göre hareket edilecektir. Bu açıdan, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunda, doğrudan faillik, müşterek faillik ve dolaylı failliğin oluşabileceği kanaatindeyiz. Bu bağlamda birden çok işveren veya işveren vekillerinin bir araya gelerek, usulüne uygun bir şekilde durdurulmuş işe rağmen izinsiz çalıştırma yapması durumunda müşterek faillik söz konusu olacaktır.

İçtima bakımından, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu özelinde zincirleme suçun oluşabileceği kanaatindeyiz. Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçu kamuya karşı işlenen bir suç olduğundan dolayı, aynı suçun farklı zamanlarda işlenmesi halinde zincirleme suçun şartları oluşacaktır. İşverene ait olan, farklı alanlarda çalışan ve farklı yerlerde bulunan işyerlerinin ikisinde işin durdurulması halinde, işverenin, söz konusu işyerlerinde, farklı zamanlarda izinsiz çalıştırma yapması halinde zincirleme suç ortaya çıkacaktır.

Durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma suçunun kanun metninde etkin pişmanlık için herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla durdurulan işlerde izinsiz

alıştırma suçunda etkin pişmanlık, ancak takdiri bir indirim nedeni olarak TCK'nın 62. maddesi kapsamında değerlendirilebilir. Dava zamanaşımı bakımından, suç metninde ceza st sınırının beş yıl olarak belirlenmiş olması ve durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu kesintisiz bir suç olması da göz önüne alındığında, suçun kesintiye uğradığı tarihinden itibaren sekiz yıl geçmesiyle dava düşecektir. Ceza zamanaşımı bakımından, durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçuna ilişkin verilebilecek en yüksek ceza beş yıl olduğundan dolayı, durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu için verilecek olan ceza hükmün kesinleşmesi veya infazın herhangi bir suretle kesintiye uğramasından itibaren on yıl sonra infaz edilemeyecektir. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu, şikayete tabi olmayan bir suç olup, re'sen soruşturulan ve kovuşturulan bir suçtur. Durdurulan işlerde izinsiz alıştırma suçu, asliye ceza mahkemesinin görev alanına girmektedir. Yetkili mahkeme, suçun işlendiği yer mahkemesidir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, Ömür - Songür, Neşe. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu”. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24-47.
- Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 3. Basım, 2023.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 14. Basım, 2022.
- Apaydın, Cengiz. “Taksirle Yaralama Suçu”. *Ankara Barosu Dergisi* 1 (2011), 59-114.
- Arpat, Bülent - Namal, Mete Kaan. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- Artuk, Mehmet Emin vd. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 4. Basım, 2009.
- Artuk, Mehmet Emin vd. *Ceza Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışma Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.
- Aydınlı, İbrahim. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2. Basım, 2021.
- Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 5. Basım, 2021.
- Barkır, Kamil. *Mühür Bozma Suçu*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2021.
- Barkır, Kamil. *Mühür bozma suçu (TCK md. 203)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, 2019.
- Başbuğ, Aydın - Bulut, Mehmet. *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2016.
- Baycık, Gaye. “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 60/2 (2011), 227-254.
- Bayraktar, Köksal. “Mühür Fekki Suçunda “Fekketme” Kapsamı Üzerine Bir İnceleme”. *Journal of Istanbul University Law Faculty* 35/1-4 (ts.), 543-552.
- Birtek, Fatih. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 6. Basım, 2018.
- Centel, Nur vd. *Türk Ceza Hukukuna Giriş*. İstanbul: Beta Yayınevi, 11. Basım, 2020.
- Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 35. Basım, 2022.
- Çiçek, Özal - Öçal, Mehmet. “Dünya’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 5/11 (2016).

- Çolak, Haluk - Altun, Uğurtan. “Bir Yaptırım Türü Olarak Para Cezalarının Teori ve Uygulamadaki Analizi”. TBB Dergisi 69 (2007), 241-338.
- Değirmenci, Olgun. Şematik Ceza Muhakemesi Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023.
- Demirağ, Fahrettin. Örneklerle Ceza Muhakemesi Hukuku İşlemleri ve Adli Yazışmalar. Ankara: Seçkin Yayınevi, 3., 2021.
- Demirbaş, Timur. Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 18. Basım, 2023.
- Demirtaş, Soner. Tehlike Suçları. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- Doğu, Doğan Can. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Dönmezer, Sulhi - Erman, Sahir. Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku. İstanbul: Der Yayınevi, 2021.
- Dülger, Murat Volkan. Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2. Basım, 2023.
- Dülger, Murat Volkan - Taşkın, Şaban Cankat. Ceza Muhakemesi Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023.
- Eker, Doğukan. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2021.
- Ekmekçi, Ömer. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Oniki Levha Yayıncılık, 2. Basım, 2022.
- Ekmekçi, Ömer - Yiğit, Esra. Bireysel İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020.
- Eraslan, Fatih. “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümlere Aykırılık Nedeniyle İşin Durdurulması”. Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 27/2 (2023).
- Erdinç, Burcu. “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi Ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”. Ankara Barosu Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33799/374294>
- Erol, Cihan. “Mühür Bozma (Fekki) Suçu”. İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi 3/4 (2011), 45-59.
- Ersoy, Uğur. “Ceza Hukukunun Gri Alanı: Tehlike Suçları”. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 41 (2020), 27-64.

- Evren, Çınar Can. “Kabahatlerde Kanunilik İlkesi”. İÜHFM 69/1-2 (2011), 967-1001.
- Eyrenci, Öner vd. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, 10. Basım, 2020.
- Filizöz, Berrin - Kocabacak, Ayşe. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016.
- Friss, Robert. 21. Yüzyılda İş Sağlığı ve Güvenliği. çev. Ali Rehber Türker. Ankara: Palme Yayınevi, 2021.
- Gölcüklü, Feyyaz. “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 18/2 (1963).
- Güler, Gökben. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Hüküm ve Sonuçları. İzmir: T.C Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Hakeri, Hakan. Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- Hakeri, Hakan. Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler. Ankara: Astana Yayınları, 18. Basım, 2020.
- Heinrich, Bernd. Ceza Hukuku Genel Kısım 1. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.
- “Çalışma ve Toplum Dergisi”. çev. Alpay Hekimler.
- İşık, Ömer. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanabilirliği ve Güncel Sorunların Analizi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- İçel, Kayıhan. Ceza Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta Yayınevi, 5. Basım, 2013.
- İçel, Kayıhan. Ceza Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta Yayınevi, 7. Basım, 2023.
- İçel, Kayıhan. “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 50/1-4 (ts.), 117-131.
- İçel, Kayıhan. Suçların İctimai. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1972.
- İnciroğlu, Lütfü. 500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 3. Basım, 2019.
- İnciroğlu, Lütfü. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20/1 (2014).
- Kabakçı, Mahmut. “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”. TBB Dergisi 86 (2009).

- Kalabalık, Halil. İdare Hukuku Dersleri Cilt-1. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023.
- Kalabalık, Halil. İdari Yargılama Usulü Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 16. Basım, 2022.
- Kara, Serenay. Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.
- Karadağ, Turabi. “İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması”. International Social Sciences Studies Journal 8/98 (2022), 1751-1754.
- Karagülle, Bekir. Avukatlar İçin Ceza Hukuku Özel Hükümler. Ankara: Adalet Yayınevi, 2. Basım, 2023.
- Karataş, Huriye. İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019.
- Katoğlu, Tuğrul. “Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 61/2 (2012).
- Katoğlu, Tuğrul. “Olası Kasıt ve Suça Teşebbüs”.
- Kaya, Bahtiyar. Türk İdari Yargılama Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2023.
- Kemaloğlu, Çağrı Tuğsat. “Enflasyona Direnen Yaptırım: Türk Ceza Hukukunda Düzenlenen Adli Para Cezasının Reel Değerinin Azalması Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 13/2 (2023).
- Koca, Mahmut. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 17. Basım, 2024.
- Koca, Mahmut - Üzülmüş, İlhan. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 16. Basım, 2023.
- Koca, Mahmut - Üzülmüş, İlhan. Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler. Adalet Yayınevi, 2020.
- Koç, Coşkun. “Durdurulan İşlerde İzinsiz Çalıştırma Suçu”. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 18/72 (2021), 1467-1484.
- Korkusuz, M. Refik - Korkusuz, Tuba Nur. “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu”. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1/1 (2016).
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/65411/1010610>
- Laçiner, Vedat. Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2014.

- Mızrak, Kağan Cenk - Tolon, Mert. “Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile Sürdürülebilir Kalkınma”. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 5/2 (2017).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi vd. İş Hukuku. Ankara, 7. Basım, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi vd. İş Hukuku Ders Kitabı. 1 Cilt. Ankara: Lykeion Yayıncılık, 5. Basım, 2021.
- Onay, Mehmet Furkan. Kabahatler Hukukunda Kanunilik İlkesi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2023.
- Organ, İbrahim - Baran, Tülay. “İdari ve Adli Para Cezalarının Karşılaştırılması”. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 13/4 (2020), 792-808.
- Önol, Gürçan. “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 52 (2022), 195-236.
- Öntan, Yaprak. “Şikayete İlişkin Bazı Tespit ve Değerlendirmeler”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 69/4 (2020).
- Özbek, Veli Özer vd. Ceza Muhakemesi Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 16. Basım, 2023.
- Özbek, Veli Özer vd. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 14. Basım, 2023.
- Özbek, Veli Özer vd. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 15. Basım, 2024.
- Özbek, Veli Özer vd. Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 18. Basım, 2023.
- Özden, Banu. “6331 Sayılı Kanun Uyarınca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları”. Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi 4/2 (2020).
- Özen, Mustafa. “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”. Ankara Barosu Dergisi 2 (2015). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33822/374574>
- Özgenç, İzzet. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayınevi, 19. Basım, 2023.
- Öztekin, Selmin Burcu. “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”. TBB Dergisi 133 (2017), 649-676.
- Öztürk, Bahri vd. Ceza Muhakemesi Hukuku (Nazari ve Uygulamalı). Ankara: Seçkin Yayınevi, 17. Basım, 2023.

- Öztürk, Gizem Sarıbay. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları. İstanbul: Beta Yayınevi, 1. Basım, 2015.
- Öztürk, Mustafa Kağan. “Türk Ceza Kanunu’nda Bir İştirak Şekli Olarak Faillik (TCK m.37)”. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 8/1 (2023), 255-307.
- Pehlivan, Ali. Kabahatler Hukukunun Genel Esasları. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2011.
- Pehlivan, Metin. “Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverene Yüklenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluk”. Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 10/2 (2022), 531-561.
- Pehlivan, Metin. Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları. Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Basım, 2022.
- Saydam, Mehmet - Öztürk, Nurten. “Türk Ceza Kanunu Bakımından Taksir”. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 23 (2015), 135-157.
- Selek, Hasan Selçuk. İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular. Ankara: Seçkin Yayınevi, 5. Basım, 2022.
- Selek, Hasan Selçuk - Altıparmak, Cüneyd. 101 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2022.
- Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. Bireysel İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, 10. Basım, 2019.
- Soyaslan, Doğan. Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin Yayınları, 3. Basım, 2005.
- Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 26. Basım, 2022.
- Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku Uygulamaları. Ankara: Seçkin Yayınevi, 8. Basım, 2024.
- Sümer, Haluk Hadi. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, 21. Basım, 2021.
- Süzek, Sarper. “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”. Çalışma ve Toplum 2011/1 (ts.), 9-17.
- Şahin, Cumhur - Göktürk, Neslihan. Ceza Muhakemesi Hukuku- 1. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021.
- Şakar, Müjdat. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, 2020.
- Şare, Ersin. “Soykırım Suçundaki Özel Kast”. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 10/2 (2020).

- Terzioğlu, Ahmet - Aksungur, Ali Burak. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”. Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi 3/6 (2019), 12-54.
- Tezcan, Durmuş vd. Teorik Ve Pratik Ceza Özel Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 21. Basım, 2023.
- Toroslu, Nevzat. Ceza Hukuku Genel Kısım. Ankara: Savaş Yayınevi, 13. Basım, 2009.
- Ünal, Osman Gazi. “Tehlike Suçu ve Zarar Suçu Arasındaki Suçların İçtimai Konusunun Uzlaştırma Kurumu Bakımından Sonuçları”. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 30/2 (2022), 859-902.
- Ünal, Osman Gazi. Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2023.
- Ünver, Yener. Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2003.
- Yaşar, Osman - Otacı, Cengiz. Yeni İçtihatlarla Uygulamalı ve Yorumlu Ceza Muhakemesi Kanunu. Ankara: Seçkin Yayınevi, 10., 2022.
- Yenisey, Feridun - Nuhoglu, Ayşe. Ceza Muhakemesi Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 11. Basım, 2023.
- Yıldız, Eren. “İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları”. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İMHD) 8/1 (2023). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imhfd/issue/76251/1267402>
- Yılmaz, Alper. İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Basım, 2021.
- Yiğit, Esra. “İşçi Lehine Hükmün Belirlenmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 23.03.2021 Tarih Ve 2021/2913-2021/6633 Sayılı Kararı Üzerine)”. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 7.
- Zafer, Hamide. Ceza Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta Yayınevi, 3. Basım, 2013.
- Zafer, Hamide. Ceza Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta Yayınevi, 8. Basım, 2021.
- 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme. Uluslararası Çalışma Örgütü. Erişim Tarihi 09 Aralık 2024. <https://www.ilo.org/tr/resource/155-nolu-sagligi-ve-guvenligi-ve-calisma-ortamina-iliskin-sozlesme>
- 2020 Çalışma Hayatı İstatistikleri. İstatistik. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)

- 2021 Çalışma Hayatı İstatistikleri. İstatistik. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- 2021 İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İSTATİSTİKLERİ (4-1/a). İstatistik. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- 2022 İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI İSTATİSTİKLERİ (4-1/a). İstatistik. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- ILO, 2023 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri. İstatistik. International Labour Organization, 2023. International Labour Organization. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu. Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014. <https://www.ombudsman.gov.tr/Yayinlarimiz/OzelRaporlar> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- TBMM Komisyon Raporu (664). TBMM. Erişim 07 Mayıs 2024. <https://www.tbmm.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)
- TBMM Komisyon Raporu (687). TBMM. Erişim 07 Mayıs 2024. <https://www.tbmm.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2025)

İnternet Kaynakları

- <https://www.csgeb.gov.tr/> (Erişim Tarihi 16.12.2023)
- <https://dergipark.org.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://www.ilo.org/> (Erişim Tarihi 08.12.2023)
- <https://legalbank.net/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://www.legislation.gov.uk/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://www.ombudsman.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)
- <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi 08.12.2023).

<https://www.tbmm.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)

<https://www.turcademy.com/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)

<https://www.sgk.gov.tr/> (Erişim Tarihi 13.01.2024)

Sözlük

Türk Dil Kurumu Sözlükleri (sozluk.gov.tr)



ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Mehmet Burak ASLAN	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Hukuk Fakültesi
Bölümü	Hukuk
Makale ve Bildiriler	
1. Mehmet Burak Aslan, “ Yargıtay Kararları Işığında Sair Tehditte Yağma ” (21. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi - Sosyal ve Eğitim Bilimleri – (UBAK), Ankara: Asos Yayınevi, 2024), 1. Basım/79-87.	