**ÖRGÜTLERİN YÖNETİMİNDE HUKUKUN ÖNEMİ**

Prof. Dr. Müjdat Şakar

T.C. Marmara Üniversitesi

msakar@marmara.edu.tr

**ÖZET**

Örgütlerin sağlıklı biçimde yönetilmesi ancak kendilerini ilgilendiren hukuk kurallarına uyulması ile mümkündür. Aksi halde hukuki ve cezai yaptırımlar devreye girer ve örgütün varlığına son verilmesine kadar ulaşan yaptırımlar söz konusu olur.

**Hukuk**, Arapça “hak” kelimesinin çoğuludur. Ancak, Türkçede “haklar” anlamında kullanılmaz. “Hukuk”, toplumda düzeni sağlamak amacıyla devlet tarafından konulmuş ve gerektiğinde (ceza, tazminat gibi) maddi yaptırıma bağlanmış kurallar bütünüdür. En basit tanımıyla **yaptırım**, bir kurala uymazsanız sizi bekleyen sonuçtur.

**Örgütler, türüne göre mutlaka bir ya da birkaç hukuk dalı ile ilişkilidir.** Bir derneğin Medeni Hukuka dahil Dernekler Kanunu hükümlerine, bir şirketin Ticaret Hukukuna dahil Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yönetilmesi gerekir. Örgütlerin ilgili oldukları başka hukuk dalları da vardır. Mesela, istihdam sağlayan bir örgütün İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hukuku kurallarına da uygun biçimde yönetilmesi gerekir. Aksi halde ağır idari para cezaları ile karşılaşmak kaçınılmazdır.

**Anahtar Kelimeler/** Örgüt, özel hukuk, kamu hukuku, tüzel kişi,

**ABSTRACT**

**THE IMPORTANCE OF LAW IN THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS**

Persons are divided into real and legal persons. People are real people. Associations, companies and foundations are referred to as "private law legal entities", while state and public institutions are referred to as "public law legal entities". Public institutions that do not recognize a separate legal personality by law are included in the state legal personality. There are also private law organizations that have no legal personality, such as ordinary companies.

The word “organization” refers to all private law and public law institutions, whether or not they are legal entities other than real persons. The sound management of these organizations is only possible by complying with the rules of law that concern them. Otherwise, legal and penal sanctions will come into play, and sanctions up to the termination of the organization's existence will come into question.

Organizations are necessarily related to one or more branches of law, depending on their type. An association must be managed in accordance with the provisions of the Law on Associations included in Civil Law, and a company in accordance with the provisions of the Turkish Commercial Code, which is included in the Commercial Law. There are other branches of law that organizations are related to. For example, an organization that provides employment must be managed in accordance with the rules of Labor Law, Social Security Law, Occupational Health and Safety Law. Otherwise, it is inevitable to face heavy administrative fines.

The healthy management of organizations is only possible by complying with the rules of law that concern them. Otherwise, legal and penal sanctions will come into play, and sanctions up to the termination of the organization's existence will come into question.

**Keywords/** Organization, private law, public law, legal person,

**I.GİRİŞ**

**Örgüt** kelimesi, gerçek kişiler dışında kalan tüzel kişiliği olsun ya da olmasın tüm özel hukuk ve kamu hukuku kuruluşlarını ifade eder. Bu örgütlerin sağlıklı biçimde yönetilmesi ancak kendilerini ilgilendiren hukuk kurallarına uyulması ile mümkündür. Aksi halde hukuki ve cezai yaptırımlar devreye girer ve örgütün varlığına son verilmesine kadar ulaşan yaptırımlar söz konusu olur. **“Yaptırım”** bir kurala uyulmaması halinde devreye giren sonuçtur.

Örgütlerin yönetiminde bilinmesi gereken tüm hukuk kurallarını bir bildiri çerçevesinde eksiksiz ele almak imkânsızdır. Çünkü örgütleri ilgilendiren hukuk kuralları örgütten örgüte çok farklılık gösterebilir. Mesela kamusal kuruluşlar için Anayasa ve İdare Hukuku çerçevesinde çıkartılan kanun, yönetmelik, genelge gibi yüzlerce hukuk metni, o örgütü ilgilendiren mevzuatı oluşturur. Anayasada yer alan temel ilkelerin hayata geçirilmesi, TBMM’nin yaptığı ve daha ayrıntılı düzenlemeler taşıyan **kanunlar** (yasalar) ile olur. Ancak her ayrıntıyı kanuna koymak da mümkün olmadığından kamu kurumu ya da Bakanlığın yaptığı **yönetmelikler** çıkartılır. Yönetmelikler kanuna, kanunlar Anayasaya uygun olmak zorundadır. Buna **“kurallar hiyerarşisi”** denir (Şakar,2021a:32). Yürürlükteki tüm yazılı hukuk kuralları **“mevzuat”** olarak anılır ve bunların güncel halleri **www.mevzuat.gov.tr** resmi sitesinden takip edilmelidir.

Örgütü özel olarak ilgilendiren mevzuat da söz konusu olabilir. Mesela Türkiye İş Kurumu (İş Kur) için 2003 tarihli ve 4904 sayılı *Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun,* 2018’de çıkartılan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve bunlara dayanılarak çıkartılan çok sayıda yönetmelik, bu örgütün yönetiminde öncelikle bilinmesi gereken hukuk kurallarını içerir. İş Kur, Türkiye’de işsizlik sigortasını da uygulamakla görevlidir. O halde bu örgütün yönetiminde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerini de bilmek gerekir (Şakar,2021b:313 vd.).

Bunun gibi, bir üniversitenin yönetiminde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ve bu kanunlara dayanılarak çıkartılan onlarca yönetmelik göz önünde tutulmalıdır.

Bu bildiride özel ya da kamu bir örgütün eleman istihdam etmesi durumunda bilinmesi gereken hukuk dalları ve ana kanunlardan söz edeceğiz. Bu kurallara uyulmaması o örgütün yönetilememesi, ağır parasal yaptırımlara maruz kalması ve giderek varlığına son verilmesi anlamına gelebilir.

**II. ÖRGÜT’ÜN HUKUKİ ANLAMI**

Kişiler, gerçek ve tüzel kişiler olarak ayrılırlar. İnsanlar birer gerçek kişidir. Dernekler, şirketler ve vakıflar **“özel hukuk tüzel kişileri”**, devlet ve kamu kurumları **“kamu hukuku tüzel kişileri”** olarak anılır. Kanunların ayrı bir tüzel kişilik tanımadığı kamu kurumları devlet tüzel kişiliğinin içinde yer alırlar. Adi şirket gibi tüzel kişilik tanınmamış özel hukuk kuruluşları da vardır.

**Tüzel kişiler**, gerçekte kişi olmadıkları halde hukuken kişi kabul edilen, başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal topluluklarıdır (TMK. md.47). Bir kanun hükmü açıkça “tüzel kişiliği vardır” demedikçe, topluluğun tüzel kişiliğinden söz edilemez. Amacı hukuka veya ahlâka aykırı olan kişi ve mal toplulukları da tüzel kişilik kazanamaz (Şakar,2021a:108 vd.)

Kamu hukuku tüzel kişileri kamu yararını gerçekleştirmek için kanunla kurulurlar ve kamusal ayrıcalıklardan yararlanırlar. **Devlet de bir tüzel kişidir ve bir örgüttür.** Devlete yaygın olarak merkezi idare de denilmektedir.

Devlet tüzel kişiliğinin dışında, İl Özel İdaresi, Belediye ve Köy olarak üç çeşit de mahalli idare vardır. Mahalli idarelere **“yerel yönetimler”** de denir. Ayrıca, Karayolları Genel Müdürlüğü, TCDD, SGK, Türkiye İş Kurumu (İş-Kur), TÜBİTAK, TRT, RTÜK, Rekabet Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Barolar, Tabip Odaları, Ziraat Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Üniversiteler, YÖK… gibi pek çok kamu tüzel kişisi bulunmaktadır.

**Hukuk**, Arapça “hak” kelimesinin çoğuludur. Ancak, Türkçede “haklar” anlamında kullanılmaz. “Hukuk”, toplumda düzeni sağlamak amacıyla devlet tarafından konulmuş ve gerektiğinde (ceza, tazminat gibi) maddi yaptırıma bağlanmış kurallar bütünüdür. En basit tanımıyla **yaptırım**, bir kurala uymazsanız sizi bekleyen sonuçtur. Örgütler için bu bir para cezası, örgütün kapatılması olabileceği gibi (cezai yaptırım); bir tazminat ödenmesi, yapılan sözleşmenin geçersiz sayılması gibi (hukuki yaptırım) türlü biçimlerde olabilir. Ancak her hukuk kuralının mutlaka bir yaptırımı olması da gerekmez.

Birbirleriyle ilgili hukuk kuralları **“hukuk dalları”**nı oluşturur. Mesela ceza ile ilgili kurallar “Ceza Hukuku”, kişinin sosyal riskler karşısında güvence altına alınmasına ilişkin kurallar “Sosyal Güvenlik Hukuku” içinde ele alınır. Bu şekilde oluşan pek çok hukuk dalı da gruplara ayrılır.

Hukuk dalları günümüzde üç ana grupta toplanmaktadır: (1) Kamu hukuku (2) Özel Hukuk (3) Karma Hukuk. Ceza Hukuku, İdare Hukuku, Anayasa Hukuku gibi hukuk dalları kamu hukuku grubuna dâhildir. Ticaret Hukuku, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku gibi hukuk dalları da özel hukuk grubundadır. İş Hukuku, Fikri Hukuk gibi hukuk dalları ise, özel hukuk-kamu hukuku ana tasnifi içinde, kolaylıkla bir gruba konulamayacak “karma” özellikte hukuk dallarıdır (Şakar,2021a,9 vd.).

**Örgütler, türüne göre mutlaka bir ya da birkaç hukuk dalı ile ilişkilidir.** Bir derneğin Medeni Hukuka dahil Dernekler Kanunu hükümlerine, bir şirketin Ticaret Hukukuna dahil Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yönetilmesi gerekir. Örgütlerin ilgili oldukları başka hukuk dalları da vardır. Mesela, istihdam sağlayan bir örgütün İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hukuku, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku kurallarına da uygun biçimde yönetilmesi gerekir. Aksi halde ağır idari para cezaları ile karşılaşmak kaçınılmazdır.

**III. ELEMAN İSTİHDAM EDEN ÖRGÜTLERİ İLGİLENDİREN HUKUK DALLARI VE ANA KANUNLAR**

1. **İş Hukuku Düzenlemeleri**

Çalışma, kamu sektöründe veya özel sektörde bir iş sözleşmesine dayanarak sürdürülüyorsa, İş Hukukunun konusuna giren bir bağımlı çalışma söz konusu olur. Bu şekilde çalışan “işçi”, onu çalıştıran “işveren” adını alır.

İş Hukuku, işçi, işveren ve devlet arasındaki üçlü ilişkiyi düzenleyen bir hukuk dalıdır. İşçiyi korumak ve çalışma barışını sağlamak için işverene ve devlete getirilen yükümlülükler, işçinin ve işçi - işveren örgütlerinin uyması gereken davranış biçimleri ve işçi hakları bu hukuk dalının konusunu oluşturur.

İş Hukuku genç bir hukuk dalıdır. Ticaret Hukuku ya da Borçlar Hukuku gibi yüzlerce yıllık bir geçmişe sahip değildir. Batıda sanayi devriminden sonra 18. yüzyıl sonlarında, ülkemizde Mustafa Kemal Atatürk sayesinde Cumhuriyetle birlikte ortaya çıkmıştır ve halen gelişimini sürdürmektedir (Şakar,2021c,10 vd)

İşçi çalıştıran şirket, dernek, vakıf gibi tüm örgütler ve kamu kuruluşları İş Hukuku kurallarına uymak zorundadırlar. Bunun için İş Hukuku **“idari para cezaları”** ile donatılmıştır. Bu cezaları mahkemeler değil, idare yani kamu kuruluşları verir. İlgili cezaya itiraz ederse mahkeme devreye girer. Ceza miktarları her yılbaşı **“yeniden değerleme oranı”** kadar otomatik olarak artar. Kurallara uyulup uyulmadığı Devlet denetim elemanları tarafından izlenir ve idari para cezalarının uygulanma süreci başlatılır.

İş Hukukunun temel kanunu 2003 tarihinde yayınlanan 4857 sayılı **İş** **Kanunu**’dur. 2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** da sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme konularını düzenler. Yine 2012’de yayınlanan 6331 sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, işçi ve devlet memuru çalıştıran tüm örgütleri ilgilendiren, ağır idari para cezası ve işyeri kapatma yaptırımlarıyla donatılmış önemli bir kanundur (Çelik ve diğerleri, 2021:33 vd).

1. **Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri**

Eleman istihdam eden kamusal veya özel tüm örgütleri ilgilendiren diğer bir kanun da 2008’de yayınlanan 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’**dur. Bu Kanunda da asgari ücret artışıyla otomatik artan ağır idari para cezaları bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na bildirilmeden eleman çalıştırmanın **idari para cezası** yanı sıra, ödenmeyen sigorta primlerine uygulanacak **gecikme cezası** ve **gecikme zammı**na da yol açacağı hatırlanmalıdır. Ayrıca, verilmeyen belgeler için de ceza uygulanmaktadır (Şakar,2017d:172 vd)

Genel kural olarak; işçinin sigortalı işe giriş bildirgesinin, işe başlamadan en geç bir gün önce SGK’na verilmesi gerekmektedir. İşveren tarafından geç verilen bir sigortalı işe giriş bildirgesinin idari para ceza tutarı her bir işçi için bir brüt asgari ücrettir. Ama böyle bir durumun varlığı aşağıda belirtilen yollarla tespit edilmişse ceza miktarı artar (Tuncay/Ekmekçi,2021: 283):

* Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediği mahkeme kararıyla tespit edilmişse ceza **iki asgari ücrettir**.
* Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediği SGK denetmenleri, müfettişleri veya kontrolle görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca tespit edilmişse ceza **iki asgari ücrettir**.
* Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediği bankalardan ya da kamu kurumlarından alınan belgelerden tespit edilmişse ceza **iki asgari ücrettir**.
* Yukarıdaki kurumlarca belirtilen hususların yıl içinde tekrarladığı tespit edilirse ceza **asgari ücretin beş katı** olacaktır. Asgari ücretin şu anda 6471 TL olduğunu vurgulamalıyız.
1. **İş Güvenliği Hukuku Düzenlemeleri**

30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,** İş Kanunu içinde yer alan iş güvenliği hükümlerini yürürlükten kaldırmış, kendi içinde yeniden düzenlemiştir. Bu Kanunun 4. maddesine göre: İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu Kanunda da ağır idari para cezaları, işyerinin tehlike sınıfına göre artan biçimde düzenlenmiştir. Örgütün kapatılması da yaptırımlar içindedir (Özdemir, 2020:77)

 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile, daha önce 4857 sayılı İş Kanunu ile sadece belirli büyüklükteki işyerleri için öngörülen işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü, tüm işverenler için zorunlu hale getirilmiştir.

 -50’den fazla işçi çalıştıran alan işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü tehlike sınıfına bakılmaksızın 30.12.2012 tarihinde başlamış bulunmaktadır.

-50’den az işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ise 01.01.2014 tarihinden itibaren işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmak zorundadırlar.

-50’den az işçi çalıştıran az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ve kamu kurumları için zorunluluk çeşitli kanunlarla sürekli ertelenmiş, en son 7252 sayılı Kanunla 31.12.2023’e bırakılmıştır.

Kanunda 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, risk değerlendirmesi yapılması gibi pek çok yükümlülük yer almaktadır. Kanunun öngördüğü ve tümü Avrupa Birliği Yönergelerinden tercüme suretiyle yürürlüğe konulmuş çok sayıda iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği vardır. Ancak, ne yazık ki, denetim ve bilinç eksikliği yüzünden, iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki kayıplar bakımından ülkemizdeki durum ürkütücü boyutlardadır.

1. **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Düzenlemeleri**

Avrupa Birliğine uyum kapsamında hazırlanan 6698 Sayılı **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu** 7 Nisan 2016 tarih ve 29677 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanuna göre **Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK)** kurulmuştur. Kanunda ağır idari para cezaları mevcuttur. Örgütlerin yönetiminde bu Kanunun da önemle göz önünde tutulması gerekir (Şakar,2022c:115).

Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Bir gerçek kişinin; adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, IBAN numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik verileri, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri, sağlık bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler kişisel veri olarak kabul edilmektedir.

Gelişen teknolojinin sonucu olarak çok sayıda kişisel veri elde edilmekte ve paylaşılmaktadır. Bu bilgilerin kötü niyetli kişilerin eline geçmemesi gerekir. İşçinin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkı yanında, işverenin de bu verilere ulaşma hakkı vardır. Verilerin korunması ile işverenin bilgi edinme hakkı arasında adil bir denge sağlanmalıdır. Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline (VERBİS) kaydolmak zorundadır. Kanunun 5. maddesine göre kişisel verilerin işlenmesi için, ilgili kişinin açık rızasının varlığı veya Kanunlarda açıkça öngörülmesi, sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması gerekir. Veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, veri işleme amacı, işlenen verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi konusunda ilgili kişiyi bilgilendirmekle yükümlüdür.

Herkes, kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptir (6698 sayılı Kanun md.11/ğ; md.14/3). Veri sorumlusu da işverenle müştereken sorumludur (6698 sayılı Kanun md. 12/2). Veri sorumlusunun ilgili kişinin talebini, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde kabul veya gerekçesini açıklayarak reddetmesi, ayrıca cevabı ilgili kişiye bildirmesi gerekmektedir. İlgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz gün ve her halde veri sorumlusuna başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyette bulunabilir. Şikâyet ve bilgilenme için **Alo 198 KVKK Veri Koruma Hattı’**ndan da yararlanmak mümkündür. Kişilik hakları ihlal edilenin, genel hükümlere göre tazminat hakkı vardır. İşçi, İşK.24/ II çerçevesinde iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatını da isteyebilir.

**IV. SONUÇ**

Örgütlerin sağlıklı biçimde yönetilmesi ancak bu örgütleri ilgilendiren hukuk kurallarına uyulması ile mümkündür. Aksi halde hukuki ve cezai yaptırımlar devreye girer ve örgütün varlığına son verilmesine kadar ulaşan yaptırımlar söz konusu olur**.** Dernekten şirkete, vakıftan sendikaya, belediyeden devlete özel ya da kamusal tüm örgütleri yönetenler, örgütü ilgilendiren hukuk kurallarını titizlikle takip etmeli ve örgütü bu kurallara uygun biçimde yönetmelidirler.

**KAYNAKÇA**

Çelik ve diğerleri, (Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment (2021): **İş Hukuku Dersleri,** 34. Baskı, Beta Yayınları İstanbul.

Özdemir, Erdem (2020): **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Legal Yayınları İstanbul.

Şakar, Müjdat (2021a): **Genel Hukuk**, 8. Baskı, Beta Yayınları İstanbul.

Şakar, Müjdat (2021b): **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku,** 14. Baskı, Beta Yayınları İstanbul.

Şakar, Müjdat (2022c): **İş Hukuku Uygulaması,** 13. Baskı,Beta Yayınlarıİstanbul.

Şakar, Müjdat (2017d): **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları İstanbul.

Tuncay A. Can/ Ekmekçi, Ömer (2021): **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 21. Baskı, Beta Yayınları İstanbul.