

**T.C.
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**MADENLERDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ İLE İŞVERENİN MADEN
KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ
SORUMLULUĞU**

Yüksek Lisans Tezi

Gökhan OFLAZ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

Erzincan 2016

TEZ BİLDİRİMİ

" Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği ile İşverenin Maden Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu " isimli "**Yüksek Lisans**" tezım tarafımca intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Gökhan OFLAZ

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

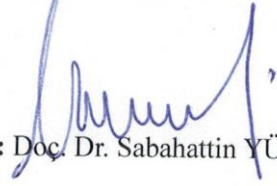
Bu alışma, Özel Hukuk Anabilim Dalında jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** Tezi olarak kabul edilmiştir.



Danışman / Jüri : Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ



Jüri : Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ



Jüri : Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

MADENLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞI İLE İŞVERENİN MADEN KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Gökhan OFLAZ

Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi, Nisan 2016

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamında hayati öneme sahip kavramlardan birisidir. Madencilikte ise konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Çünkü madencilik her safhasında iş sağlığı ve güvenliği riski barındıran bir sektördür. Bu risklerin önlenememesi büyük kayıpların yaşandığı iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle geçmiş acı tecrübeler de göz önünde bulundurularak risklerin doğru belirlenmesi ve ciddi çalışmaların yapılması zorunludur.

Çalışma hayatında yer alan tüm kesimlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere ve yükümlülöklere istisnasız uyması gerekmektedir. Kazaların önlenmesi açısından atılacak ilk ve en önemli adım bu olacaktır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlölöklere uygun davranmayanın karşılaşacağı yaptırımlar da bu noktada önemlidir.

Çalışmamızda madencilikle ilgili önemli hususlar belirtildikten sonra iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınacaktır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maden işçileri açısından önem arz eden konular üzerinde durulacaktır. Son olarak maden kazalarının meydana gelmesi halinde işverenin hukuki sorumluluğu belirtilecektir. Hukuki sorumluluk noktasında üzerinde durulacak önemli bir konu da tazminatlardır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, maden işçisi, iş kazası, hukuki sorumluluk, tazminat.

**OCCUPATIONAL HEALTH and SAFETY in MINING SITES and CIVIL
LIABILITY of the EMPLOYER RESULTING FROM MINING ACCIDENTS**

Gökhan OFLAZ

**Erzincan University, Institute of Social Sciences Department of Private Law
Postgraduate Thesis, April 2016**

Thesis Advisor: Assist. Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

ABSTRACT

Occupational health and safety is one the concepts having a vital importance in the working life. In mining, the importance of the issue is doubled as mining is a sector containing occupational health and safety risks in each phase. Major losses may occur if these risks are not prevented. Therefore, it is necessary to determine the risks accurately and carry on serious studies by taking into consideration unpleasant experiences.

All sectors that take part in working life have to obey the regulations and charges regarding occupational health and safety without any exceptions. This will be the first and most important step in the way of avoiding accidents. Furthermore, sanctions binding those who don't obey the obligations concerning occupational health and safety are very important.

In this study, after stating important issues on mining, occupational health and safety will be handled. Issues on occupational health and safety that are important for mineworkers will be emphasized. Finally, in case of mine accidents, civil liability of the employer will be implied. Another issue that will be dwelt on civil liability is compensation.

Key Words: Occupational health and safety, mineworker, occupational accident, civil liability, compensation.

ÖNSÖZ

Tez yazım süresince; her türlü yardımını, bilgiyi ve desteği benden esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ ve her zaman manevi desteğiyle yanımda olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Gökhan OFLAZ



İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ.....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MADEN KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE MADENCİLİK TARİHİ.....	4
A. Maden Kavramı	4
B. Maden İşçisi	5
C. Madencilik Tarihimiz.....	9
2. Osmanlı Döneminde Madencilik	10
3. Cumhuriyet Döneminde Madencilik	13

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ.....	19
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	19
1. Genel Olarak	19
2. Tanım ve Kavramın Açıklanması.....	20
B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	25
1. Dünyadaki Tarihi Gelişim.....	25
2. Türkiye'deki Tarihi Gelişim.....	27
a) Genel Olarak	27
b) Yasal Gelişim	28
C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları	30
1. Uluslararası Kaynaklar	30
2. Ulusal Kaynaklar	31
3. Madencilikle İlgili Kaynaklar	33
D. Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği	34
1. Genel Olarak	34
2. İşverenin Yükümlülükleri	36

a) Genel Olarak	36
b) İş Kazalarına ve Meslek Hastalıklarına Karşı Önlem Alma Yükümlülüğü	40
(1) Patlama, Yangın ve Zararlı Ortam Havasından Korunma	41
(2) Kaçış ve Kurtarma Araçları	43
(3) İletişim, Uyarı ve Alarm Sistemleri.....	45
(4) İşçilerin Bilgilendirilmesi.....	45
(5) Sağlık Gözetimi	47
(6) İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	49
c) İşverenin İşçileri Eğitim Yükümlülüğü	50
d) İşverenin Denetim Yükümlülüğü.....	51
e) İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Yükümlülüğü	52
(1) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	52
(2) İş Yeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları.....	54
(3) Teknik Elemanlar	55
(4) Daimi ve Teknik Nezaretçiler	55
3. İşverenin Sorumluluğu Kapsamında İdari Yaptırımlar	56
a) Genel Olarak	56
b) İdari Para Cezaları	56
c) İşin Durdurulması	57
4. İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri	59
a) İşçilerin Hakları	59
(1) Genel Olarak.....	59
(2) İşçinin Katılım Hakkı	59
(3) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya İşverene Başvuru Hakkı	60
(4) Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	60
(5) İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı.....	61
(6) İşçilerin Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı.....	61
(7) İdari Makamlara Şikâyet ve İhbar Hakkı	62
b) İşçilerin Yükümlülükleri.....	62
E. Maden ve Madencilik Faaliyetlerinin Risk Değerlendirmesi ve Alınabilecek Önlemler.....	63
1. Genel Olarak	63

2. İşçilerden Kaynaklanan Riskler ve Alınabilecek Önlemler 65
3. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler ve Alınabilecek Önlemler 65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MADENLERDE MEYDANA GELEBİLECEK İŞ KAZALARI NETİCESİNDE DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK68

A. İş Kazası Kavramı ve Unsurları 68

2. İş Kazasının Unsurları 69
 - a) Zarar 69
 - b) Dışarıdan Meydana Gelen İstenilmeyen Ani Olay 70
 - c) Uygun İlliyet Bağı 70
 - d) Zarar Görenin Sigortalı Sayılması 72

B. İş Kazası Sayılan Haller 74

1. Genel Olarak 74
2. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olaylar ..
..... 74
3. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalının
Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalıştığı Sırada Olan Olaylar 75
4. Sigortalının Görevli Olarak İş Yeri Dışına Gönderilmesi Sonucu
Asıl İş Yapılmadan Geçen Zamanlarda Olan Olaylar 76
5. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermesi İçin Ayrılan
Zamanlarda Olan Olaylar 77
6. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Geliş Sırasında
Olan Olaylar 77

C. Madencilik Sektöründe İş Kazaları 78

1. Genel Olarak 78
2. Madencilik Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Nedenleri 79
3. Maden Kazaları İçin Çözüm Önerileri 81

D. İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu 82

1. Hukuki Sorumluluk Kavramı 82
2. Hukuki Sorumluluğun Niteliği 83
 - a) Genel Olarak 83
 - b) Kusursuz Sorumluluk Görüşü 84
 - c) Kusur Sorumluluğu Görüşü 88
3. İşverenin Sorumluluğunda Sözleşme Sorumluluğu İle Haksız Fiil
Sorumluluğunun Yarışması 90

4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Şartları	90
5. İlliyet Bağının Bulunması Zorunluluğu	91
a) Genel Olarak	91
b) İlliyet Bağının Kesilmesi	93
(1) Üçüncü Kişinin Kusuru	93
(2) Kaza Yapan İşçinin Kusuru	94
(3) Mücbir Sebep	95
6. Hukuki Sorumluluk Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren (Taşeron) Kavramları	96
a) Genel Olarak	96
b) Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları	97
c) Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Unsurları	98
(1) İki Ayrı İşverenin ve Asıl İşverene Ait Bir İş Yeri Bulunması ..	98
(2) Asıl İşverene Ait İş Yerinde Yürütülen Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin	99
(3) Alt İşverenin İşçilerini Yalnızca Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması	99
(4) Asıl İşveren İle Alt İşverenin Muvazaalı Bir İlişkiye Girmemeleri	99
d) Asıl İşverenle Alt İşverenin Birlikte Sorumluluğu	100
e) Rödövens İlişkisi	102
(1) Rödövens Nedir	102
(2) Rödövens İlişkisinde Sorumluluk	103
7. İşverenin Tazminat Sorumluluğu	105
a) Genel Olarak	105
b) Maddi Tazminat Sorumluluğu	106
(1) Genel Olarak	106
(2) Maddi Tazminatın Kapsamı	107
(a) Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar	107
(b) Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar	108
(c) Tedavi Masrafları	110
(d) Kazanç Kaybı	110
(3) Maddi Tazminatın Belirlenmesi	111
(a) Genel Esaslar	111
(b) Meslekte Kazanma Gücü Kaybı	111

(c) İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi	112
(d) Ücretin Belirlenmesi	113
(e) Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi	113
(a) Maden İşçisinin Maddi Zararının Tespiti	115
(b) Maden İşçisine Ödenecek Olan Maddi Tazminatın Hesabı	116
c) Manevi Tazminat Sorumluluğu.....	118
(1) Genel Olarak	118
(2) Manevi Tazminatın Şartları	120
(3) Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler	121
(4) Manevi Tazminatın Belirlenmesi	122
d) Maddi-Manevi Tazminat Taleplerinde Zamanaşımı	124
e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	125
(1) Genel Olarak	125
(2) Destek ve Desteklenen Kavramları	126
(3) Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı	128
(4) Bakım Süresi	129
(5) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Miktarının Tespiti.....	130
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	133

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AY.	: Anayasa
C.	: Cilt
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
K.	: Karar
m	: Madde
M.Ö.	: Milattan Önce
M.S.	: Milattan Sonra
MTA	: Maden Tetkik Arama
Prof.	: Profesör
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMMOB	: Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TPAO	: Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Y.C.D.	: Yargıtay Ceza Dairesi
Y.H.D.	: Yargıtay Hukuk Dairesi
Y.H.G.K.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
Yrd.	: Yardımcı
YY	: Yüzyıl

GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de insan yaşamının şekillenmesi ve uygarlık düzeyi açısından madenlerin önemi yadsınamayacak derecede büyüktür. Madencilik dünyanın en ağır çalışma şartlarına sahip olan sektörlerden biri olmakla beraber sanayileşme aşamasında ülkelerin en çok ihtiyaç duyduğu sektörlerin başında gelir.¹

Kaynağı kıt olan madenlerin en verimli, zararları en az olacak şekilde işlenmesi, bu husustaki teknolojik gelişmelerin kullanılması, gelişmişlik düzeyi ve sürdürülebilir kalkınma anlamında büyük öneme sahiptir. İnsan unsuru olmadan işlenmesi mümkün olmayan madenlerde iş sağlığı ve güvenliği hususlarına azami ölçüde dikkat etmek gerekmektedir. Bu anlamda kuralları ciddi bir şekilde uygulamak, kazaların engellenmesine ve etkilerinin azaltılmasına katkı sağlamak hayati önem taşımaktadır.

Madenler var olduğundan beri tüm dünya açısından sorun teşkil eden ve en ciddi kazaların yaşandığı iş yerleri olmuştur. Son zamanlarda iş kazalarının sıklıkla tekrarlanır olması ve ölümlerin ve yaralanmaların daha ciddi boyutlara ulaşması maden ocaklarının yapısı, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili soruları daha sık gündeme getirmiştir.

İş kazalarının hemen hemen her iş kolunda yaşanıyor olmasına ve artık kaza olduğu dahi tartışılıyor olmasına rağmen madenlerde meydana gelen kazalar özel ve önemli bir yere sahiptir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi madenlerde modern yöntemlerin kullanılmasında yaşanan sıkıntılardır. Yapılan araştırma ve çalışmalarda modern tekniklerin kullanıldığı bir maden ocağı ile klasik yöntemler ile çalıştırılan bir maden ocağının karşılaştırılması neticesinde, yeni teknolojilerin kullanılmasının, klasik yöntemlere göre hem verimliliği arttırdığı hem de kazalar

¹ ŞİMŞEK, Elif Tuğba, Türkiye'de Madencilik Sektörü: Sağlıksız, Örgütsüz, Petrol-İş Dergisi, Temmuz, 2014, s. 25.

sonucu zarar gören kişi sayısını azalttığı görülmüştür.² Bu çalışma da düşüncemizi doğrulamaktadır.

Türkiye’de maden ocaklarında meydana gelen patlamalar ve yangınların nedenleri araştırıldığında; genel nedenlere benzer şekilde üretim yönteminin gereklerinin tam olarak yerine getirilmemesi, üretim planlarının, projelerinin bulunmaması, havalandırmadaki eksiklikler, aksaklıklar ilk sıralarda yer almaktadır.³

İkinci olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulama hataları ve eksikliklerin önemini de dikkate almak gereklidir. Uzman araştırmaları neticesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetim ve yaptırım yetersizliklerinden kaynaklanan problemler hususu üzerinde önemle durmak gerektiği anlaşılmaktadır.

Önleyici bir takım tedbirlere dikkat edilmesi önemli olmakla birlikte, bu hususlara dikkat edilmemesi, işveren, işçi ya da üçüncü kişilerin yükümlülüklerine aykırı davranışı nedeniyle neticede bir iş kazası meydana gelmesi, ölüm ve yaralanmaların ortaya çıkması sıklıkla söz konusu olmaktadır. Bu durumda özellikle işverenler için bir takım sorumluluklar gündeme gelecektir. Bu sorumluluklar zararın tazmini şeklinde hukuki sorumluluklar olabileceği gibi, cezai anlamda sorumluluklar da olabilecektir.

Çalışmamızda öncelikle maden konusu ve Türkiye’de madencilikğin tarihçesi ele alınacaktır. Ardından ayrıntılı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusu açıklanacak ve maden işçileri açısından konunun önem arz eden noktalarına değinilecektir.

Daha sonra maden kazalarının meydana gelmesi halinde işverenin hukuki anlamda sorumluluğu incelenecektir. Bu başlık altında iş kazası kavramı açıklanacak ve bu anlamda maden iş yerlerinde meydana gelebilecek iş kazaları, bunların

² ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme, TEPAV Değerlendirme Notu, Temmuz, 2010, s. 5.

³ GÜYAGÜLER, Tefvik, Türkiye’de Meydana Gelen Grizu Patlamalarının İrdelenmesi ve Önlem Önerileri, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6e81542b125c363_ek.pdf (29.08.2015), s. 47.

nedenleri ve çözümünü önerilerine değinilecektir.

Hukuki sorumluluk, yani tazminat sorumluluğu bölümü altında işverenin maddi, manevi tazminat sorumluluğu ve destekten yoksun kalma tazminatı ile bunların unsur, koşul ve kapsamı açıklanacaktır. Bu başlıkta açıklamalar yapılırken alt işveren konusuna da değinilecek, maden iş yerleri açısından önem arz eden rüdvans konusu da ele alınacaktır. Hukuki sorumluluk başlığı altında maden kazalarında ödenecek maddi tazminat konusu da açıklanacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

MADEN KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE MADENCİLİK TARİHİ

A. Maden Kavramı

Dünya maden hukuku literatüründe hukuki bakımdan madeni tanımlayan iki sistem söz konusudur. Birincisi, madeni tanımlayan sistemdir. Bu sistemde, maden kanununda genel bir maden tanımı yer alır. Tanımda yer alan maddeler “maden” sayılır. Eğer bir madde tanımdaki kapsama sokulamıyorsa o madde maden olarak nitelendirilemez. İkinci sistem ise sayma sistemidir. Bu sistemde madenler kanun metninde tadadi olarak sayılmıştır. Bu sisteme göre kanun metinde yer almayan bir madde maden sayılmayacaktır.⁴

3213 sayılı Maden Kanununda⁵, 5177 sayılı Kanunla⁶ değişiklik yapılmadan önce sayma sistemi benimsenmiştir. Ancak değişiklikten sonraki dönemde petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışındaki tüm maddeler maden sayılmak suretiyle sayma sisteminden vazgeçilmiştir. Kanunda madenler gruplandırılmıştır. Bu nedenle maddenin devam eden kısmında maden isimleri belirtilmiş olmasını sayma sistemi devam ediyor şeklinde yorumlamamak gerekir. Burada amaç madenin ait olduğu grubu belirlemektir. Çünkü madenlerin ruhsatlandırılabilmesi için bu gruplardan birine sokulması gerekir.⁷

Maden Kanununun 2/1. maddesindeki tanıma göre “*Yer kabuğunda ve su kaynaklarında tabii olarak bulunan, ekonomik ve ticarî değeri olan petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışında kalan her türlü madde bu Kanuna göre madendir.*” Başka bir tanıma göre de genel olarak yer kabuğunun kimi bölgelerinde çeşitli iç ve dış doğal etkenler nedeni ile oluşan, ekonomik yönden değer taşıyan

⁴ TOPALOĞLU, Mustafa, Maden Hukuku, 1. Baskı, Adana, 2011, s. 12.

⁵ 04.06.1985 tarih ve 3213 sayılı Maden Kanunu (RG. 15.06.1985/18785).

⁶ 26.05.2004 tarih ve 5177 sayılı Maden Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG. 05.06.2004/25483).

⁷ TOPALOĞLU, s. 13.

mineral bileşimlerine maden denir.⁸ Ayrıca, kendine özgü bir parıltısı olan, genellikle elektriği ve ısıyı ileten, oksijenle birleşerek bazal etki veren (basit cisim) elemente de maden denir.⁹

B. Maden İşçisi

Maden işçisi, geniş anlamda maden tanımının kapsamına giren işletmelerde, ağırlıklı olarak beden gücünü kullanarak 3213 sayılı Maden Kanununda tanımlanan maddelerin çıkarılması için gerekli herhangi bir aşamada iş görme edimini kamu veya özel iş yerlerine iş sözleşmesiyle borçlanan kişi olarak tanımlanabilir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki yer altında çalışan tüm işçiler maden işçisi değildir. Yer altında denetim görevinde bulunan ya da gerekli oldukça yer altında çalışıp, tekrar yer üstüne çıkan ve maden işçisi olmayan işçiler de vardır.¹⁰ Maden işçisi tabiri ile daha çok maden ocaklarında ve genellikle yer altında madenden sayılan maddeleri bizzat ayıklayarak çalışanlar kastedilmektedir.¹¹

Uluslararası bazı metinlerde de maden işçilerinin tanımı yapılmıştır. Örneğin 31 sayılı Kömür Madenlerinde Çalışma Süreleri Hakkında ILO Sözleşmesinin tanımına göre maden işçisi, kömür madenlerinde madenin çıkarılmasıyla doğrudan veya dolaylı şekilde görevli, denetim ve idareye ilişkin işler dışında bedensel faaliyet gösteren çalışanlardır. Bunun gibi 2001 tarihli İngiliz Sosyal Güvenlik Yardımları Yönetmeliğinin tanımına göre madenci, herhangi bir yer altı veya yer üstü kömür ocağında veya kömür ocağıyla ilgili bir yerde istihdam edilen kişilerdir.¹²

Bilindiği üzere madencilik, içerdiği riskler nedeniyle ağır ve tehlikeli bir iş koludur. Özellikle yer altı kömür işletmeciliği, gaz, toz, havalandırma, işçilerin eğitimi, denetimi yönüyle diğer sektörlerle göre farklılık göstermekte ve özellik arz

⁸ <http://www.migem.gov.tr/sozluk/sozluk-m.htm> (07.03.2016).

⁹ <http://www.etimaden.gov.tr/print.php?type=10&id=178> (29.08.2015).

¹⁰ BAYCIK, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, 2006, s. 33.

¹¹ <http://www.frmartuklu.org/konu/madenci-nedir-madencinin-g%C3%B6revi-madenci-ne-%C4%B0%C5%9F-yapar.192731/>, (25.01.2016).

¹² BAYCIK, s. 34.

etmektedir.¹³ Önemi ve özelliğinden dolayıdır ki 21.06.1935 tarihinde ILO tarafından kadın ve çocukların maden işçisi olarak çalışması yasaklanmıştır.¹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹⁵ 72. maddesindeki; “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” hükmü ile düzenleme iç hukukumuzda da yer almıştır. Bu anlamda emek yoğun çalışma yapılan Ülkemizde madencilik sektöründe ve çıkarılacak mevzuatlarda daha özenli davranılmalı, özellikle yeraltı madenciliği diğer iş kollarından ayrılarak düzenlemeler yapılmalıdır.¹⁶

Maden işçilerinin çoğunluğu şantiyede yaşamakta, uyumakta, yemek yemekte ve sosyal hayatlarını şantiyede yürütmektedirler. Bu anlamda çalışma koşulları da İş Kanununa tabi olarak bir fabrikada, büroda çalışmakta olanlardan farklıdır. Ağır ve tehlikeli işler kapsamında çalışmalarından dolayı çalışma saatleri daha azdır, vardiya sistemi ile çalışırlar. Bu işçilerin çoğu haftalık izinlerini ailelerinden uzakta, şantiye koşullarında geçirirler. Yine açık işletme koşullarında çalışanlar mevsimsel nedenlerle işten çıkarılırlar. Bu şartlar ile alınmayan iş güvenliği önlemlerinin bir araya gelmesi yüksek oranlı iş kazalarını karşımıza çıkarmaktadır. Yaşanan olumsuzlukların önüne geçebilmek adına Maden Mühendisleri Odası mevzuatımıza Maden İş Kanunu'nun ve yargı sistemimize Madencilik İhtisas Mahkemeleri'nin kazandırılması konularını gündeme taşımıştır.¹⁷ Ağır ve tehlikeli işlerden olan madencilikle ilgili özel düzenlemeler yapılmasına ilişkin kanaatimizce de yerinde olan bu konuda atılmış somut bir adım bulunmamaktadır.

Ülkemizde maden işçileri yetiştiren ya da maden işçisi eğitimi veren herhangi bir okul bulunmamaktadır. Bu görevi Türkiye Taşkömürü Kurumu üstlenmiş

¹³ <http://www.genelmadenis.org.tr/Sayfalar.asp?ID=7>, (25.01.2016).

¹⁴ <http://www.turkcebilgi.com/madenci>, (25.01.2016).

¹⁵ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (RG. 10/06/2003/25134).

¹⁶ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2011, s. 14.

¹⁷ KESKİN, Doğan, “Torba” 639 ve Yeraltında Çalışan Madencilere Özel Düzenlemeler, <http://bianet.org/bianet/emek/158384-torba-639-ve-yeraltinda-calisan-madencilere-ozel-duzenlemeler>, (25.01.2016); Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, s. 20.

durumdadır. Bunun haricinde özel işyerlerinde çalışarak madencilik öğrenilmektedir. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'nun¹⁸ 17/3. maddesine göre “*Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz*” denilmektedir. Dolayısıyla madende çalışacakların işe girmeden önce mesleki eğitim alma zorunlulukları vardır. Türkiye Taşkömürü Kurumuna alınanların eğitimleri İş-Kur ile işbirliği çerçevesinde Kurum tarafından yapılmaktadır.¹⁹

Maden işçilerinin işin doğası gereği önemli bir yere sahip olması nedeniyle ve yine son zamanlarda yaşanan maden kazalarından dolayı her ne kadar özel bir Maden İş Kanunu çıkarılmamış ise de maden işçileri ile ilgili özel düzenlemeler yapılması yoluna gidilmiştir. Örneğin 6552 sayılı Kanunun²⁰ 2. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinin ilk fıkrasına “*Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz*” cümlesi eklenmek suretiyle, yer altı işlerinde çalışanların en az 6 ay çalışma koşuluna bağlı olmaksızın iş güvencesinden yararlanma olanağı sağlanmıştır.²¹ Yine 6552 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile İş Kanunu'nun 41. maddesine eklenen fıkrada “*Bu Kanunun 42. ve 43. maddelerinde sayılan haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz*” hükmü yer almaktadır.²²

İş Kanununun 42. maddesine göre, “*Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan*

¹⁸ 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG. 30/06/2012/28339).

¹⁹ Genel Maden İşçileri Sendikası Çalışma Raporu, 2015, s. 425-426.

²⁰ 10/09/2014 tarih ve 6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, (RG. 11/09/2014/29116(Mükerrer)).

²¹ Torba Yasa İle Neler Değişti, <http://www.resulkurt.com/?artike1,8420/>, (12.03.2016).

²² ÇALIK, Abdurrahman, “6552 sayılı Kanun İle Yer Altı Maden İşçilerine Getirilen Özel İyileştirmeler”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 125, Eylül-Ekim 2014, s. 230; KESKİN, (25.01.2016).

işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur". Yine İş Kanununun 43. maddesine göre, *"Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir"*.

Belirtilen bu zorunlu nedenler ve seferberlik hali dışında yer altı maden işlerinde çalışanlara fazla çalışma yaptırılması yeni dönemde kesinlikle yasaklanmıştır.²³

6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanunun²⁴ 2. maddesine göre, *"Birinci maddede sözü geçen işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle mütenasip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılır."* 5/2. maddesine göre, *"Madenlerde yer altında çalışan işçilerin asgari ücretleri yerüstü işçilerinin asgari ücretlerinden o iş yerinin bağlı olduğu teşekkül tarafından tayin ve teşekkülün bağlı olduğu Bakanlıkça tasdik edilecek bir nispette fazla olarak tespit edilir."*

Benzer şekilde 6552 sayılı Kanunun 9. maddesinde, 3213 sayılı Maden Kanununa Ek 9. madde eklenmek suretiyle *"Bu Kanunun 2. maddesinde sayılan 4. grup madenlerden 'Linyit' ve 'Taşkömürü' çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39. maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz"* hükmü getirilmiştir. Buna göre, linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerine özgü olmak üzere, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı, yürürlükteki asgari ücretin iki katından az olamayacaktır.²⁵

İş Kanunu'nda yer alan yıllık ücretli izinle ilgili genel düzenlemelere karşın

²³ KESKİN, (12.03.2016); ÇALIK, s. 231.

²⁴ 04/07/1956 tarih ve 6772 sayılı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun, (RG. 11/07/1956/9355).

²⁵ ÇALIK, s. 232.

6552 sayılı Kanunun 5. maddesi ile İş Kanunu'nun 53. maddesinin 4. fıkrasına “*Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.*” cümlesi eklenmek suretiyle bu hususta da özel bir hüküm getirilmiştir. Düzenlemeye göre, işyerinde 1-5 yıl (5 yıl dâhil) arasında hizmeti olan işçiler 14 gün izin kullanırken; yer altı işlerinde çalışanlar 18 gün, 5-15 yıl arasında hizmeti olanlar 20 gün izin kullanırken yer altı işlerinde çalışanlar 24 gün; 15 yıldan fazla çalışanlar 26 gün izin kullanırken, yer altı işlerinde çalışanlar 30 gün yıllık izin kullanabileceklerdir.²⁶

Bunun gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun²⁷ 28. maddesinde yer alan 20 yıldır yer altı maden işlerinde çalışanların 55 yaşında emekli olacağı düzenlemesi, 6552 sayılı Kanun ile bir adım daha ileri götürülerek “55” yaş sınırı “50” olarak değiştirilmiştir.²⁸

Maden işçilerinin özel durumları gözetilmek suretiyle yapılan tüm bu çalışmalar yerinde ve çok olumlu görülmele birlikte düzenlemelerin çoğunluğunun sadece yer altı maden işlerine ilişkin yapılması maalesef yerinde olmamıştır.²⁹

C. Madencilik Tarihimiz

1. Tarihi Çağda Madencilik

İnsanlık tarihi bir anlamda madencilik tarihi ile eş zamanlı başlamıştır denebilir. İnsanlar var olduğundan beri çevresindeki taşları kayaları inceleyerek işlemeye çalışmıştır. Nitekim ilk madeni paranın Anadolu'da Lidyalılar tarafından yapıldığı da hemen hemen herkesçe bilinmektedir. Örneğin Ergani Bakır yatağı M.Ö. 2000 yıllarında Fenikeliler tarafından işletilmiştir. O devirlerden kalma galerilere Osmanlılar madeni tekrar işletirken karşılaşmışlardır. Aynı yatağı Asurlular, Romalılar, Cenevizliler, Bizanslılar ve son olarak Araplar işletmiştir. M.Ö. I. yüzyılda Murgul

²⁶ KESKİN, (13.03.2016); ÇALIK, s. 232.

²⁷ 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (RG. 16/06/2006/26200).

²⁸ ÇALIK, s. 233.

²⁹ KESKİN, (25.01.2016).

Bakır madeni Cenevizliler tarafından çalıştırılmıştır.³⁰

Bilinen tarihi kayıtlara göre Milattan 7000 yıl önce Anadolu'da madenler ergitilip işlenmiştir. M.Ö. 2000-1200 yıllarında Hititler demiri eritip çeşitli aletler yapmışlardır. Nitekim yapılan kazılardan elde edilen bilgilere göre, Hitit Kralının Asur Kralına yazdığı mektupta kötü hava koşulları nedeniyle külçe demir siparişlerini geciktirdiklerinden ve özür dilendiğinden söz edilmektedir.³¹

Arkeolojik kazılardan elde edilen bulgulara göre, Hitit İmparatorluğu tarafından verilmiş ve Bolkar dağının kurşun-çinko madenlerinin işletilmesine ilişkin ilk maden ruhsatı, kayalara oyulmuş şekilde Niğde-Ulukışla-Gümüşhacıköy'de bulunmuştur.³²

Yine M.Ö. 1000 yıllarında Afyon-İscehisar mermer ocakları açılmıştır. Roma'da bulunan Sen Piyer Kilisesi'nin iç sütunları ve Roma duvarlarının dış kısımları da İscehisar mermerlerinden yapılmıştır. Marmara Adasından ilk çağlarda mermer çıkarılarak heykel yapılmıştır. Türklerin Anadolu'ya yerleşmeleri üzerine Arap-İslam etkisi madencilğe de sıçramıştır. 13. yüzyılda Gümüşhane'de gümüş madenleri işletilmiş ve Selçuklu Darphanelerinde para basılmıştır. Kısacası Anadolu'da İnsanlığın oluşumu ile birlikte madenciliğin varoluşu yapılan kazılarla ortaya çıkarılmıştır. Bir başka deyişle Anadolu madenciliğinin beşiğidir.³³

2. Osmanlı Döneminde Madencilik

Osmanlı İmparatorluğu Döneminde, madencilik faaliyetleri daha çok silah ve barut ihtiyacının karşılanması ve para basmak amacıyla yapılmıştır.³⁴ Süs eşyası ve

³⁰ ARISOY, Furkan, Türkiye'de Madencilik ve Maden Faciaları, <http://www.makaleler.com/t%C3%BCrkiyede-madencilik-ve-maden-faciaları>, (30.08.2015), s. 2; TURAN, Murat, Madenciliğimizin Tarihsel Gelişimi, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b4e2b9376139fa0_ek.pdf. (29.08.2015), s. 48-49.

³¹ TURAN, s. 48.

³² SOYKAN/MUTLUER, "Türkiye'de Madencilik ve Maden Yataklarının Coğrafi Dağılışı", *Ege Coğrafya Dergisi*, S. 8, İzmir, 1995, s. 38.

³³ TURAN, s. 48-49.

³⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss544.pdf> (30.08.2015), s. 101.

gündelik eşyaların yapımı konusunda da maden işçiliği gelişmiştir. İlk kez Osman Bey döneminde, Bilecik'te demir madenlerinde, Osmanlılar maden işletmeye başlamışlardır. Çıkarılan madenler genellikle ülke içinde işlenmemiş, dışarı satılmıştır. Özellikle XIX. yüzyıl sonlarında çıkarılan madenler genelde İngiltere'ye, madenlerin bir kısmı da Almanya'ya ihraç edilmiştir. Başlıca ihraç edilen madenler; linyit, krom, zımpara, manganez, kurşun, altın, arsenik, boraks gibi madenler olmuştur.³⁵

Bunun yanı sıra Osmanlı İmparatorluğunda, bakır, kurşun, demir gibi madenlerle, yine demirden yapılan nal ve mız gibi mamullerin dışarıya çıkarılması yasaktır. Yine de madenler, Avrupa'ya da ihraç edilmekte ise de bu maddeler “*memnu meta*” adı verilen ihracı yasak olan mal sınıfına girdiğinden, hükümet, bu ihracın fazla olduğu durumlarda işe müdahale etmektedir.³⁶

Osmanlı Devleti de kendisinden önceki deneyimleri dikkate alıp gerekli düzenlemeleri yaparak madencilik konusunda oldukça iyi seviyelerde yol kat etmiştir. Fatih Sultan Mehmet döneminde Balkanlar'da ve Anadolu'daki Osmanlı fetihleri askeri ve siyasi kazanımların yanı sıra, maden rezervlerinin ve çeşitliliğinin de artmasını sağlamıştır.³⁷ Yine aynı tarihlerde işçilerin yükümlülüklerinden, madenlerin çıkarılıp ayrıştırılması ve ihtiyaç duyulan yerlere gönderilmesi, yani madenlerin işletim ve denetimi ile ilgili hususlar kanunnamelerle tespit edilmiştir.³⁸

Osmanlı Devletinin kuruluşundan XIX. yüzyılın ortalarına kadar, madenler hakkında şeri hükümler uygulanmıştır. Madenler buldukları araziye göre, devletçe, vakıf idaresince ve mal sahibince işletilmiştir. Şayet arazi sahibi gerekli sermayeyi koyarak çaba göstermiyorsa madene devlet el koymuştur. Bu dönemde madenlerin

³⁵ Osmanlı'da Madencilik Tarihçesi ve Büyük Maden Kazaları, <http://www.yahyagunor.net/osmanlida-madencilik-tarihcesi-ve-buyuk-maden-kazalari.html>, (30.08.2015), s. 2.

³⁶ BAYKARA TAŞKAYA, Arzu, XIX. Yüzyıl ve Cumhuriyetin İlk Yıllarında Karesi Sancağına Bağlı Edremit Kazasında Madencilik, Akademik Bakış Dergisi, S. 33, Kasım – Aralık 2012, s. 2.

³⁷ ALTUNBAY, Mustafa, Klasik Dönemde Osmanlı'da Madencilik, Türkler, C. 10, Yeni Türkiye, Ankara, 2002, s.791.

³⁸ KESKİN, Özkan, Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekamülü (1861-1906) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/191682/17940.pdf>, (29.08.2015), s. 126.

aranması için özel ekipler görevlendirilmiş, madene yakın birkaç köy halkı da bazı vergilerden affedilip malzeme, odun getirmek, madende çalışmak için ayrılmıştır. Ayrıca İstanbul'dan ustalar gönderilerek madeni bizzat devlet işletmiştir. Bazen 1/5'i devlete ait olmak üzere görevli bir emin emrinde emekli sipahiler, voyvodalar ve Yörük beyleri madeni işletmiştir. Bu dönemlerde madenin güvenliği devletçe sağlandığı gibi yer üstü tesisleri de devletçe yapılmıştır.³⁹ Bununla birlikte padişah hanımlarına ve kızlarına maden işletme hakkı veya maden hissesi de verildiği de görülmektedir. Aynı zamanda madenler validelere ve padişah kardeşlerinin kurdurduğu vakıflara, gelir olarak bırakılmıştır.⁴⁰

Osmanlı madenciliği, XV. ve XVI. yüzyıllarda Avrupa ile rekabet edebilecek bir seviyede olmasına rağmen, XVIII. yüzyıldan itibaren gelişmelere ayak uyduramamış ve gerilemeye başlamıştır. Bu nedenle XIX. yüzyıl başlarından itibaren zarar eden madenleri verimli ve karlı hale getirebilmek amacıyla Avrupa'dan madencilik bilgisi yüksek mühendisler getirilmiş ve bu uygulama yüzyıl boyunca devam etmiştir. 1861, 1869, 1887 ve 1906'da hazırlanan ve maden üretim esaslarını tespit eden nizamnamelerle de madenciliğin hukuki alt yapısı oluşturulmuştur.⁴¹

Bu nizamnameler Avrupa ile rekabet edebilme gücümüzü artırmakla birlikte bir takım olumsuz gelişmelere de neden olmuştur. Şöyle ki; nizamnameler neticesinde yapılan anlaşmalar üzerine Avrupalı ülkelere bir takım imtiyazlar tanınmıştır.

1862 tarihli Paris Antlaşması ile Anadolu madenleri ülke sathında yabancı sermayeye açılmıştır. Fransa başta olmak üzere İngiltere, Almanya, İtalya ve Rusya, Anadolu madenlerini üretmek için önemli yatırımlar yapmışlar; önemli miktarda maden üretimi gerçekleştirmişlerdir.⁴²

1865 yılında Balıkesir'deki Boraks madenleri işletme imtiyazının

³⁹ TURAN, Murat, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b4e2b9376139fa0_ek.pdf. (29.08.2015), s. 49-50.

⁴⁰ BAYKARA TAŞKAYA, s. 7.

⁴¹ KESKİN, Özkan, s. 126.

⁴² Türkiye Büyük Millet Meclisi Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, s. 101.

«DESMAZURES» adındaki bir Fransız şirketine verildiği görülmektedir.⁴³ Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, çizilen yasal çerçeve ile Devlet ruhsatta yer alan hükümlere dayanarak yükümlülüklerini yerine getirmeyenlerin izinlerini kolaylıkla feshedebiliyordu. Nitekim Kastamonu ve Bolu’da bakır ve çinko için alınan ruhsatlar numune gönderilmediği gerekçesiyle, 1886’da Dedeğaç Sancağı Sofulu Kazasında bulunan ve Mıgırđyan Kumpanyasına verilen bakır, kurşun ve antimuan madenleri arama izinleri de belirlenen sürede faaliyete geçilmemesinden dolayı iptal edilmiştir.⁴⁴

Örneklere belirten yaptırımların yanı sıra imtiyaz sahibine para cezası verilmesi, imtiyaz edinme hakkının, süresinin kısıtlanması gibi bir takım yaptırımlar da uygulanmak suretiyle olumsuz görülebilecek hususlar engellenmeye çalışılmıştır.

3. Cumhuriyet Döneminde Madencilik

Dünya maden rezervlerinde ve dünya maden üretiminde rol oynayan ülkelerin başında ABD, Çin, Güney Afrika, Kanada, Avustralya ve Rusya gelmektedir. Bunun yanı sıra maden grubuna girmeyen petrol üretiminde Suudi Arabistan, Kuveyt, İran, Rusya ve Türk Cumhuriyetleri önemli rezervlere sahiptir. Çelik, bakır, kurşun ve kalay gibi geleneksel metallerin kullanımı düşerken, ileri seramik malzemeleri, plastik ve polimer kökenli malzemeler gibi yüksek teknoloji malzemelerinin kullanımının arttığı görülmektedir. Maden aramasına en çok yatırım yapan ülkelerin başında Kanada, Avustralya ve ABD gelmektedir. Bu oranlar ülkelerin gelişmişliği ile birlikte maden potansiyeli ile de ilgilidir.⁴⁵

Türkiye’de, özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarda milli politikalara dönüş yapılması, devletin yabancı yatırımdan el çekmesiyle birlikte daha ulusçu gelişmelerin yaşandığı söylenebilir.⁴⁶ Cumhuriyet Dönemi madenciliğimiz 1923 İzmir İktisat Kongresi’ne dayanmaktadır. Bu Kongrede madencilik alanında önemli

⁴³ TURAN, s. 51.

⁴⁴ KESKİN, Özkan, s. 138.

⁴⁵ Dünyada ve Türkiye’de Madencilik Sektörü, <http://www.fenimining.com/upload/dosyalar/m rapor 1347711063.pdf>, (30.08.2015), s. 4-8.

⁴⁶ ARISOY, (30.08.2015), s. 2.

kararlar alınmıştır. Ereğli-Zonguldak taşkömürü havzası ile Soma ve diğer bütün linyit havzalarının içinde buldukları durumdan kurtulması, kömürlerimizin yabancı maden kömürlerine karşı korunması ve bu amaçla yüksek miktarda gümrük vergisinin konulması, her türlü işletmede yerli maden kullanımının sağlanması kararları bunlardan bazılarıdır.⁴⁷ Bu dönemde, madencilikte önemli atılımlar yaşanmış; eğitim, finans, arama ve üretim konularında görevlendirilmek üzere sırasıyla Maadin ve Sanayi Mekteb-i Alisi, Sanayi Maadin Bankası, o günkü adlarıyla Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü ile Etibank kurulmuştur.⁴⁸

Yine Cumhuriyetin ilk yıllarında Türk kanunlarına uymak koşuluyla yabancı sermayeye karşı olunmayacağı bir görüş olarak benimsenmiştir. Nitekim, yabancı sermayenin yer aldığı Ergani Bakır (1924), Türk Kömür Madenleri (1926), Kozlu Kömür İşleri (1926), Amasra Kömür İşletmeleri İstismar Mıntıkası İşletmesi (1927) faaliyete başlayan önemli madencilik işletmelerindedir.⁴⁹

Bu önemli gelişmelere rağmen henüz bitmiş olan savaş süreci dolayısıyla içinde bulunulan durum ve farklı öncelikler, Lozan Antlaşmasının İzmir İktisat Kongresinde alınan kararların uygulanmasını engellemesi, kamu fonlarının özel kesime tam olarak aktarılamaması, özel sektörde yeterli sermaye birikiminin oluşturulamaması, 1929'da yaşanan Dünya ekonomik bunalımının Türkiye'yi de etkisi altına alması gibi faktörler nedeniyle özel sektörden beklenen seviyede gelişme sağlanamamıştır.⁵⁰

1932 yılından sonra, Türkiye'nin ekonomik politikasında önemli bir değişme meydana gelmiştir. Yeni dönemde "Devletçilik" politikası egemen olmuştur. 2. Dünya Savaşı'nın getirdiği olumsuz koşullara rağmen madenciliğimiz açısından başarılı bir dönem olmuştur. Başlangıçta devletçilik uygulaması tepkiyle karşılaşmıştır. Fakat günümüze kadar gelen önemli maden işletmeleri bu dönemlerde kurulmuştur. Birinci ve İkinci Beş Yıllık Sanayi Planlarının programlarında

⁴⁷ SOYKAN/MUTLUER, s. 39.

⁴⁸ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss544.pdf> (30.08.2015), s. 101.

⁴⁹ SOYKAN/MUTLUER, s. 39.

⁵⁰ TURAN, s. 53-54, ARISOY, (14.03.2016), s. 2-3; SOYKAN/MUTLUER, s. 40.

madencilik yatırımlarının büyük yer kapladığı ve bu programla, uygulamada başarıya ulaşıldığı görülmüştür.⁵¹

Öte yandan, 1933 yılında Ekonomi Bakanlığı'na bağlı Petrol Arama ve İşletme İdaresi ile Altın Arama ve İşletme İdaresi adını taşıyan iki ayrı kurum oluşturulmuş, bunlar daha sonra 1935 yılında kurulan MTA'ya devredilmiştir. Aynı yılda Etibank'ın da kurulmasıyla, düzensiz ve ilkel yöntemlerle işletilen maden yataklarının denetimi devlet kontrolü altına alınmıştır. Bazı yabancı sermaye sahiplerinin elinde bulunan maden ruhsat ve hisselerinin devletleştirilmesi de bu dönemde olmuştur.⁵²

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde, madencilik alanında özel girişimciliğe ayrı bir önem verilmiştir. 1954 yapılan bir düzenleme ile Türkiye'de petrol arama yetkisi MTA'dan alınarak yerel ve yabancı tüzel kişilere verilmiştir. Böylece geçen dönemin başarılı uygulamaları ne yazık ki bu dönemde ters yüz edilmiş, devlet sektörüyle özel sektör eşit olmalıdır anlayışı benimsenerek doğal kaynaklar üzerindeki devletin tasarruf yetkisinden kaynaklanan öncelik hakkı yok edilmiştir.⁵³

1954 yılında Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) kurulmuş ve 6309 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir.⁵⁴ 1960 sonrası kalkınma planlarında madencilik sektörünün gelişmesinde iki ana hedef gözetilmiştir. Bunlardan birincisi, maden kaynaklarından yararlanmayı artırarak öncelikle iç gereksinimleri karşılamak, ikincisi ise olanaklar ölçüsünde madenleri işleyerek ihracat artışı sağlamaktır. Ayrıca, sanayiye yerli girdi sağlanması açısından da madencilığe ayrı bir önem verildiği görülmektedir. 1963 yılında madencilik sektörünü de yakından ilgilendiren Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın kurulması, en önemli gelişmelerden birisidir.⁵⁵

1978 yılında çıkarılan 2172 sayılı Kanunla birçok kömür işletmesi devletleştirilmiş; fakat üretimdeki düşüş sebebiyle 1983 yılında çıkarılan 2804 sayılı

⁵¹ TURAN, s. 55.

⁵² SOYKAN/MUTLUER, s. 40.

⁵³ TURAN, s. 57; SOYKAN/MUTLUER, s. 40-41.

⁵⁴ ARISOY, (14.03.2016), s. 2-3

⁵⁵ SOYKAN/MUTLUER, s. 41.

kanunla sahiplerine iade edilmiştir. Bu gelişmeleri, 1983 yılında Türkiye Taş Kömürü'nün kurulup, günümüzde de hala yürürlükte olan 3213 sayılı Maden Kanununun yürürlüğe girmesi izlemiştir.⁵⁶ 3213 sayılı Maden Kanunu, enerji talebinin mümkün olduğu kadar yurtiçi kaynaklardan karşılanması, bunun için maden arama, üretim ve yatırımlarda birincil enerji hammaddelerine (taşkömürü, linyit, petrol vb.) öncelik verilmesi, yeraltı zenginliklerinin araştırılıp işletilebilir hale getirilerek ekonomiye kaynak aktarılması, özel sektör faaliyetlerinin teşvik edilmesi amaçları doğrultusunda çıkarılmıştır.⁵⁷

Günümüzde dünyada yaklaşık 90 çeşit madenin üretimi yapılmaktayken ülkemizde 60 civarında maden türünde üretim yapılmaktadır. MTA verilerine göre, dünyada 132 ülke arasında toplam maden üretim değeri itibarıyla 28'inci sırada yer alan ülkemiz, maden çeşitliliği açısından ise 10'uncu sırada bulunmaktadır.⁵⁸ Son yıllara bakıldığında Türkiye'nin madencilik sektöründeki ihracat payı %2,5 olarak öngörülmüştür.⁵⁹

Maden zenginliklerimize kısaca değinecek olursak:

Madenlerimizden bazıları, başka ülkelerde ya çok az ya da hiç bulunmayıp, sadece memleketimizde yer almaktadır. Bunlardan en önemlileri lüle taşı, zımpara, pandemit, borasittir. Bunun yanı sıra krom, bakır, tuz gibi madenler bakımından, zengin ülkeler arasında sayılacak bir yerimiz vardır. Yine Linyit, maden kömürü, gümüşlü kurşun, demir gibi yer altı servetlerimiz de hiçte azımsanmayacak derecededir. Yine ülkemiz taş kömürü açısından komşu ülkeler arasında önemli bir yeri vardır. Benzer şekilde memleketimizin birçok taraflarında linyit görülmektedir. Yurdumuzun türlü köşelerinde sızıntı halinde petrol izleri de görülmektedir.⁶⁰

Ülkemiz, gümüş, krom, çinko, demir ve bakır madenleri bakımından zengindir.

⁵⁶ ARISOY, s. 2.

⁵⁷ SOYKAN/MUTLUER, s. 42.

⁵⁸ Dünyada ve Türkiye'de Madencilik Sektörü, s. 10.

⁵⁹ ARISOY, s. 2-3.

⁶⁰ İZBIRAK, Reşat, Türkiye'de Madencilik, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/26/1028/12437.pdf> (30.08.2015), s. 213.

Yine benzer şekilde krom cevherlerimiz, başlıca ihracat maddelerimiz arasında yer tutmaktadır. Öyle ki ülkemiz başlıca krom ülkeleri arasında yer almaktadır. Bunların yanında kükürt üretimimizde son yıllarda artış göstermiştir.⁶¹

Ülkemizin zengin olduğu madenler arasında ise ilk sırayı dünya rezervlerinin % 72'sini oluşturan bor mineralleri almaktadır.⁶² Ayrıca, Ege ve Karadeniz bölgeleriyle Doğu Anadolu'da yer yer görülen arsenik ve antimüvan madenleri, Batı Anadolu'nun zımpara taşları, Eskişehir çevresinin lüle taşı, Bandırma yakınında görülen borasit, memleketin türlü köşelerinde ve bilhassa İzmir çevresinde bulunan cıva madenlerimiz söz etmeye değer durumdadır. Devletin tekelinde bulunan tuz madenlerimiz, göl ve deniz tuzları ile kaya tuzu ocaklarından elde edilmektedir. Ülkemizin her tarafında görülen tuz yatakları arasında İç ve Doğu Anadolu'dakiler bilhassa önemlidir.⁶³

Yukarıda belirtilen konular değerlendirildiğinde madencilik konusunda olumlu gelişmelerin olduğu ve önemli maden kaynaklarımızın bulunduğu ortadadır. Tüm bunlara rağmen belirteceğimiz noktalar dikkate alındığında madencilik hususunda ülkemizin yaşadığı ciddi sıkıntıların da göz ardı edilmemesi gerektiğini düşünüyoruz.

Sanayileşme ve ulusal kalkınma açısından ihmal edilmeyecek bir öneme sahip olan madencilik sektörünün ekonomiye katkısının en önemli göstergesi bu sektörün gayrisafi yurt içi hasıla içindeki payıdır. Madencilik'in ülkemiz GSYH'deki payı %1,5 civarında olup, bu oran gelişmiş ülkelerdeki oran olan % 4 ile kıyaslandığında, üretimimizi arttırmamız gerektiği açıktır. Sektörün ekonomiye katkısı açık olmakla beraber; yapısal, alt yapısal, yasal, kurumsal, yargısal, idari, çevresel, finansal, toplumsal, sosyolojik, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalınması, yeni yatırımların önünü tıkamaktadır.⁶⁴

⁶¹ SOYKAN/MUTLUER, s. 44-45.

⁶² Dünyada ve Türkiye'de Madencilik Sektörü, s. 10.

⁶³ İZBİRAK, s. 225.

⁶⁴ Dünyada ve Türkiye'de Madencilik Sektörü, s. 11-24.

Bu nedenle madencilik sektörünün gelişmesi ve daha verimli ve etkin çalışması için bir takım adımların acilen atılması yerinde olacaktır. Özellikle kanuni düzenlemelerinin yapılması, bu anlamda faaliyette bulunacaklar için bürokratik engellerin kaldırılması ve teşviklerin sağlanması, madencilik faaliyetlerinin ekonomik ve alt yapı anlamında desteklenmesi, madencilikle ilgili eğitimlerin verilmesi adına profesyonel birimlerin kurulması, kaçak ve izin dışı yapılaşmalara izin verilmemesi, bunlara göz yumulmaması, bu husustaki denetim ve takip mekanizmalarının daha etkin çalıştırılması, yenilenebilir ve etkin kaynak kullanımı için çevreye duyarlı bir madencilik faaliyeti yürütülmesinin sağlanması, en önemlisi Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda her alanda yaşanan sıkıntıların madenlerde daha sık yaşandığı aşikâr olduğundan bu hususta çok ciddi çalışmaların yapılması suretiyle, kazaları azaltmak için bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve alt yapı çalışmalarının hızlandırılması, iş güvenliği uzmanlarının yetiştirilip sektöre bir an önce yoğun ve etkin bir şekilde dâhil edilmesi bu noktada bizce öncelikli önem arz eden hususlardır.⁶⁵

⁶⁵ Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2015, s. 132-136; Dünyada ve Türkiye'de Madencilik Sektörü, s. 27.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada da önemli ve acil çözümler isteyen, ancak bu konuda ciddi sıkıntıların olduğu bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkan sonucun iş kazası olması, kaza ile ölüm ya da sakat kalma durumlarının olabilmesi nedeniyle konunun önemi bir kat daha artmaktadır.

İnsanoğlu var olduğundan beri güvenliğini sağlayabilmek için birçok yol denemiş, kaleler inşa etmiş, daha kalın duvarlı evler yapmış, silahlanmış, her seferinde daha ciddi tedbirler alma yoluna gitmiştir. Bu anlamda hangi dönemde olursa olsun güvenliğini önemsemiştir. Kişisel güvenliğine bu kadar önem verme ihtiyacı hisseden insanın, başka insanların güvenlik ve dolayısıyla da sağlığını dikkate alması sosyal bir varlık olmasının sonucu olarak zorunludur.

Günümüzde sanayileşme anlamında çok ileri noktalara gelen ülkelerin güvenliğinden ödün vermesi düşünülemez. Bu anlamda kanuni önlemlerle, toplumsal ve bireysel eğitim ile ve de bilinçlendirmeyle sorunun çözümü yönünde büyük oranda mesafe kat etmek mümkündür. Ancak maalesef bu konuda istenildiği gibi mesafe kat edildiğinden bahsetmek mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliği için yapılması gereken işçilerin, işlerinin gerektirdiği şekilde önlemlerin alınması, onların sağlığına zarar verebilecek hususların engellenmesi, güvenilir bir ortamda çalışmalarının sağlanması, bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunmasıdır. İşçilerin, görevlerini yerine getirebilmesi ve iş yerindeki verimliliğinin artırılması da ancak bu şekilde sağlanabilecektir.⁶⁶ Nitekim kendini

⁶⁶ AKIN, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, 2013, s. 35-36.

güvende hissetmeyen ve sağlığı yerinde olmayan bir işçinin, en temel görevi olan çalışma işlevini gerektiği gibi yerine getirmesi asla düşünülemez.

2. Tanım ve Kavramın Açıklanması

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskidir. Bunun bir sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkması, dolayısıyla “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı olarak doğuşu konusunda işçilerin önemli etkisi vardır. Bu kavram, işçilerin sağlığı bakımından en olumsuz koşulları yaratan sanayi devrimiyle birlikte önemli bir sorun olarak ilk kez tarih sahnesine çıkmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının her geçen gün daha fazla işçiyi tehdit ettiği çalışma ortamında, olumsuz sonuçları gidermek yerine bu olumsuz sonuçların gerçekleşmesini engelleyecek tedbirlerin alınması gerekliliği, iş sağlığı ve güvenliği kavramının dayanağını oluşturmuştur.⁶⁷

İş sağlığı ve güvenliği kavramını incelerken öncelikle sağlık ve güvenlik kavramlarının üzerinde durmak gerekir. Sağlık; bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneğidir.⁶⁸ Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de sağlığı “fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlamıştır Buna dayanarak bireyler, toplumdan ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilirler. Bu yaklaşım iş sağlığını işçi için temel bir hak haline getirmektedir.⁶⁹

Güvenlik kavramını irdelerken de karşımıza “tehlike” kelimesi çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu güvenlik kelimesini, toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu olarak tanımlamıştır.⁷⁰ Kişilerin korkusuzca yaşaması içinde her türlü tehlikeden uzak olması gereklidir.

⁶⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, 2014, s. 1349.

⁶⁸ <http://www.turkcebilgi.com/sa%C4%9Fl%C4%B1k> (07.03.2016).

⁶⁹ ACAR, İlker, İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları İle İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi, (Danışman: Kenan Yavuz), Çalışma ve Sosyal Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s. 4.

⁷⁰ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56805c9987b637.23918887 (27.12.2015).

Tehlike, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, insanın beden ve ruh bütünlüğüne, gelirine ve mal varlığına zarar vererek insan yaşamına devamını tehdit eden hal ve durumlar olarak tanımlanabilir.⁷¹

İş sağlığı ise işçinin, çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği çalışma ortamında huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır.⁷² Bunun gibi işçilerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına uğramalarını önlemek amacıyla güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemlere iş güvenliği denir.⁷³

İş sağlığı ve güvenliği bir hak olarak tanımlanmakta olup, bu hak işçinin sağlık ve yaşam hakkının, çalışma hayatındaki uzantısı olarak görülmektedir. Anayasamızda⁷⁴ yer alan çeşitli hükümler iş sağlığı ve güvenliği hakkına en temel dayanağıdır. Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olması bu hakkın temel dayanağıdır (AY. m. 2). Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen 17. madde; çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. madde; sağlık hizmetlerini düzenleyen 56. madde, iş sağlığı ve güvenliği hakkının diğer Anayasal dayanakları arasında sayılabilir.⁷⁵

Çalışma hayatının sağlık üzerinde olan etkileri gerek işçiler, gerekse çevre ve toplum bakımından önem taşır. Çalışma hayatının işçiler ve toplum sağlığına olan etkilerinin incelenmesi, olumsuz etkilerinin önlenmesi “İş Sağlığı ve Güvenliği” nin ilgi alanını oluşturur. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir bölümü işçilerin sağlık sorunlarının incelenmesi, bu sorunların tanı ve tedavisi şeklinde tıbbi çalışmaları içerir. Bu ilgi alanına **iş hekimliği** denir. Diğer bir çalışma alanı ise konunun teknik boyutudur. Bu boyut, işyerinde olası sağlık ve güvenlik tehlikelerinin

⁷¹ ŞENOCAK, Hasan, Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 56. Kitap, İstanbul, 2009, s. 412.

⁷² BİLİR/YILDIZ, s. 5; ACAR, s. 5.

⁷³ NARTER, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, 2014, s. 16.

⁷⁴ 18.10.1982 tarih ve 2709 kanun sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (RG. 9/11/1982/17863 (Mükerrer)).

⁷⁵ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya, 2008, s. 153.

değerlendirilmesi, önleyici uygulamaların planlanması, uygulanması çalışmalarını kapsar. Bu ilgi alanı da **iş hijyeni** olarak adlandırılır.⁷⁶ Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği hem bir tıp dalını ifade eder, hem de mühendislik, sosyal, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden faydalanır.⁷⁷

İşyerindeki donanım ve üretim teknolojisi, ergonomik koşullar, personelin beceri düzeyi ve yaşı, mevzuat, işyerindeki organizasyon yapısı, işçilerin sağlık kontrolleri ve işe uygunluğu, tıbbi hizmetler, çalışma ortamının gürültü, toz, ısı, aydınlatma, havalandırma, temizlik gibi özellikleri, işe alım süreçleri, ücretler, sosyal hizmetler, çalışma saatleri gibi pek çok konu iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkilidir.⁷⁸

İş sağlığı ve güvenliği, çoğu kez bu kavramın içinde barındırdığı yukarıda da kısaca değindiğimiz “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” ögelerine ayrılarak ele alındığı gibi bazen her ikisini de içerecek şekilde sadece iş güvenliği deyiminin kullanıldığı da görülür.⁷⁹ Dar anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği, işçinin fiziki ve manevi bütünlüğünün işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatır.⁸⁰ Fakat zamanla bunun yeterli olmadığı görülerek, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramına ulaşılmış ve tanımın çerçevesi genişletilmiştir. Böylece ulaşılan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş yeri dışında olsa dahi işçinin sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir. Hatta bu husus işçiyle de sınırlı kalmayıp tüm bağımlı çalışanları da kapsar hale gelmiştir. Dolayısıyla “işçi sağlığı ve iş güvenliği” yerine “iş sağlığı ve güvenliği” tabiri kullanılır hale gelmiştir.⁸¹ Bu anlamda stajyerler ve çıraklarda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanacaklardır.⁸²

⁷⁶ BİLİR/YILDIZ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 3. Baskı, Ankara, 2014, s. 3.

⁷⁷ YİĞİT, Abdulvahap, İş Güvenliği, Bursa, 2013, s. 2; NARTER, s. 5.

⁷⁸ GÜLLÜOĞLU, Arif N., İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi, <http://www.madenuzmani.com/pdf/isg-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi.pdf> (27.12.2015), s. 20; NARTER, s. 21.

⁷⁹ AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C. 2, 3. Baskı, Ankara, 2008, s. 2079

⁸⁰ <http://www.ekodialog.com/Konular/is-sagligi-ve-guvenligi-nedir.html> (07.03.2016).

⁸¹ SABUNCU, H.Hilmi, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 5, Ocak-Şubat-Mart 2005, s. 106; AKYİĞİT, s. 2079.

⁸² GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. Baskı, Ankara, 2015, s.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla iş sağlığı ve güvenliği ayrı bir kanunla düzenlenip, kapsama da tüm işverenler alınınca, 4857 sayılı İş Kanununun yanında 5953 sayılı Basın İş Kanunu⁸³, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁸⁴ ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu kapsamına giren işverenler de artık 6331 sayılı İSG Kanununda öngörülen yükümlülüklerin kapsamına girmişlerdir.⁸⁵

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre iş sağlığı ve güvenliği, tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır.⁸⁶

Diğer bir tanımda iş sağlığı ve güvenliği; iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardan iş yerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan özel tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalardır.⁸⁷ Bir başka tanıma göre de; İş sağlığı ve güvenliği, işe alınıştan işten ayrılmaya dek işçinin sağlık ve fizyolojik özelliklerine uygun iş yerinde çalıştırılması ve iş verilmesi ile iş vesilesiyle karşılaşılabilecek tehlikelere karşı sıhhi, teknik ve sosyoekonomik önlemler almayı anlatır.⁸⁸

200.

⁸³ 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu, (RG. 20/06/1952/8140).

⁸⁴ 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu, (RG. 29/04/1967/12586).

⁸⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, İstanbul, 2015, s. 253; BAYCIK, Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 71, S. 3, Mart 2013, s. 107.

⁸⁶ YİĞİT, s. 2; http://www.academia.edu/4917760/i%C5%9F_sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1_ve_g%C3%BCvenli%C4%9Fi_y%C3%B6netimi (31.8.2015).

⁸⁷ http://meb12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/09/09/347449/dosyalar/2012_12/06012734_insansaliivegvenldersnotu.pdf (31.08.2015), s. 1; GÜLLÜOĞLU, s. 13.

⁸⁸ AKYİĞİT, s. 2079.

Tanımlardan anlaşılacağı üzere işveren, iş güvenliğinin amacının gereği olarak, işçilere işin gerektirdiği en sağlıklı ortamı sunmak, olumsuz etkilerden onları korumak, *işin gerektirdiği araçları noksansız olarak bulundurmak, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri uygun bir şekilde haberdar etmek*⁸⁹, iş ve işçi arasında mümkün olabilen en yüksek oranda uyumu sağlamak, iş yerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları en aza indirmek, oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak, çalışma verimini artırmak durumundadır. Bu hususta Yargıtay'ın da içtihat haline gelmiş kararları da bulunmaktadır.⁹⁰

İşveren çalışma ortamının güvenliğini sağlamakla aslında işletme ve üretim güvenliği de sağlanmış olacaktır. Bu amaçların gerçekleştirilmesiyle hem işveren hem de işçi memnuniyet duyacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından birisi de bu memnuniyet duygusunu sağlamaktır. Güvenliğinin sağlandığını hisseden, sağlık ve güvenlik haklarının gözetildiğinin bilincinde olan işçi daha motive bir şekilde çalışacak ve dolayısıyla verimliliği de artacaktır.⁹¹

Bunların yanı sıra sadece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin ortaya çıkabilecek iş kazası veya meslek hastalıklarını engellemede yeterli olmayacağı gerçeği karşısında işverenlere, çeşitli mevzuatlarda da yer aldığı üzere denetim ve eğitim görevi de yüklenmiştir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetlemek durumundadır.⁹² Örneğin işveren sadece yanmayan elbiseleri işçilere vermekle yetinmeyip bunların iş sırasında kullanılıp kullanılmadığını sürekli denetleyip, aykırı davranışlarla ilgili olarak gerekli yaptırımlara başvuracaktır. Bu hususta aykırı bir davranış işverenin sorumluluğunu doğuracak olup, bu noktada yapacağı hiçbir şey onu sorumluluktan kurtarmayacaktır.

⁸⁹ AKIN, Levent, (Alt İşverenlik), s. 35; GÜNAY, s. 198.

⁹⁰ Y.H.G.K., T. 20.03.2013, E. 2010/21-1121, K.. 2013 /386, www.turkhukuk sitesi.com/serh.php?did=14994, (28.12.2015); Y.H.G.K., T. 12.02.2014, E. 2013/21-586, K.. 2014 /95; Y.H.G.K., T. 09.10.2013, E. 2013/21-102, K.. 2013 /1456; Y. 10 .H. D., T. 08.03.2012, E. 2010/14504, K.. 2012 /4341; Y. 21. H.D., T. 05.04.2012, E. 2012/4197, K. 2012 /5290, UYAP İçtihat Programı (29.12.2015).

⁹¹ http://www.academia.edu/4917760/i%C5%9F_sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1_ve_g%C3%BCvenli%C4%9Fi_y%C3%B6netimi (31.8.2015).

⁹² GÜNAY, s. 199; NARTER, s. 20-21; AKIN, s. 91; SÜMER, s. 155.

B. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

1. Dünyadaki Tarihi Gelişim

İş sağlığı ve güvenliğinin yukarıda anlatılanlardan anlaşılacağı üzere günümüzdeki aşamaya gelmesi uzun bir tarihsel süreç sonunda olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gelişmeler daha çok insan ihtiyaçları ve toplumsal yaşamdaki değişimler üzerine gerçekleşmiştir. Açıkçası insanların, çalışırken ortaya çıkan ya da daha çok hissedilen sağlık ve güvenlik sorunları bu gelişimi zorunlu hale getirmiştir.

İşçilerin, çalışırken maruz kaldığı olumsuz durumlar, sağlığa zararlı olan ve olabilecek çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların temelini oluşturmaktadır. Çalışma ortamında yaşanan sorunlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gelişmeleri zorunlu hale getirmiştir. Diğer bir söylemle iş sağlığı ve güvenliği ile buna ilişkin kurallar, sorunların çözümü için bir nevi zorunluluğun ürünüdür.

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişim sürecine bakıldığında bu konuda yapılan ilk çalışmaların köleci toplumlardan Roma'da gözlendiği görülmektedir. Bu dönemde birçok bilim insanı bugün bile geçerli olan, işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve görüşler ileri sürmüşlerdir. Örneğin ünlü tarihçi Herodot ilk kez işçilerin verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Roma İmparatorluğu döneminde toksikoloji oldukça ilerlemiş, birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidi tuzlar bulunmuştur. Dioscorides ise zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere üçe ayırmış ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılmıştır. M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koluğu ve kurşun anemisini incelemiş ve tanımlamıştır. M.S. 1.Y.Y.'da yaşamış olan Plini, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı işçilerin maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. Juvenal ise, demircilerde görülen göz hastalıklarının işten kaynaklandığını, sürekli ayakta işçilerde varis oluşabileceğini açıklamıştır.⁹³

⁹³ ÜNEN, CAN, <http://akademik.maltepe.edu.tr/~canunen/INS%20222%20-%20Is%20Güvenligi%20Yonetimi/2-IS-SAGLIGI-ve-GUVENLIGININ-KAVRAM-ve-KURALLARININ-GE LISIMI .pdf,> s.5, (31.08.2015).

Yazılı belgelere dayandırarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak için alınan önlemler ne kadar eksiyeye dayandırılrsa bile temelde, bu konuya yönelik çalışmaların toplum yaşantısında önem kazanmasının Sanayi Devrimi süreci ile olduğu belirtilebilir. Sanayi Devrimi ile birlikte, üretimde makineleşmenin ve teknolojinin artarak büyüdüğü, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut değerlerin ve oluşumların önemlerini yitirdiği veya ortadan kalktığı, işçilerin korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler başlangıç olarak nitelenebilir.⁹⁴

İşçilerin iş yeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır. Bu sorunları ortadan kaldıracak sağlık ve güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulamaya konulması üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ile olanaklıdır. Böylece sorunların ana kaynaklarını saptamak kolaylaşacak, alınacak güvenlik ve sağlık önlemlerinin özellik ve nitelikleri ile uygulama alan ve yöntemlerinin belirlenmesi sağlanabilecektir. Bu nedenle üretim sürecindeki değişimlerle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmeleri tarihsel akışı içinde incelemek gereklidir.⁹⁵

İş sağlığı ve güvenliğinin ciddi biçimde ele alınması ve kanuni düzenlemelere gidilmesi, 19. yüzyıldan sonra ilk olarak İngiltere’de olmuştur. İngiltere’deki sanayi devrimi; fabrikalaşmaya, şehirleşmeye, gazetelerin gelişmesine ve sosyal konulara ağırlık veren grupların oluşmasına yol açmıştır. Böylece sorunların ele alınmasını sağlayacak politik baskı grupları ortaya çıkmıştır. Endüstriyel gelişmeler (kömür madenleri, buhar, tekstil, seri üretim) iş sağlığı ve güvenliğini ortaya çıkaran temel nedenlerden birisidir. Endüstriyel gelişmeler sonucunda iş kazaları, yangınlar, patlamalar ve yeni tür zehirlenmeler gündeme gelmiş ve iş sağlığı ve güvenliği

⁹⁴ GENÇLER, Ayhan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, S. 35, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2007, s. 14.

⁹⁵ http://acikarsiv.yeniuyuzyl.edu.tr:8080/jspui/bitstream/123456789/110/2/tez_aysegul%20erkan.pdf (31.08.2015).

konusu dikkat çekmeye başlamıştır. Amerikan ve Fransız ihtilali ve sendikal etkinlikler, basının da yardımı ile sosyal konuların İngiltere’de daha etkili bir şekilde ele alınmasını sağlamıştır.⁹⁶

1802’ de çıkartılan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası ile çırakların horlanmasına ve emeklerinin kötüye kullanılmasına engel olunmaya çalışılmıştır. On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "iş yerlerindeki maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır.⁹⁷

2. Türkiye’deki Tarihi Gelişim

a) Genel Olarak

Türkiye’de de tıpkı dünyada olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir konu haline gelmesi sanayileşme ile birlikte olmuştur. Bu konudaki gelişmelere bağlı olarak bilimsel, teknolojik gelişmeler yaşanmış ve kanuni gelişmeler olmuştur.

⁹⁶ TÜZÜNER/ÖZASLAN, Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 40, S. 2, 2011, s. 140.

⁹⁷ ÇETİNDAG, Şerif, <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf>, s. 1, (31.08.2015).

Osmanlı İmparatorluğu'nda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk çalışma 1850'lerde, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra daha çok el tezgâhları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme ile olmuştur. Daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile devam etmiştir. Kömür ocaklarında yaşanan akciğer hastalıkları üzerine verim oldukça düşmüş, bu nedenle Dilaver Paşa tarafından “Dilaver Paşa Nizamnamesi” isimli bir tüzük hazırlanmıştır. İlk kanuni belge olan ve 1865 yılında yayımlanan bu tüzükle çalışma koşullarına ilişkin yapılan düzenlemelerin yanı sıra madende bir hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Tanzimat'tan sonra çıkarılan ve 1869 tarihinde yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ile işverene iş sağlığı ve güvenliği sağlama zorunluluğu, kazaya maruz kalan ve yakınlarına mahkemece hükmedilecek tazminatın işverence ödenmesi, işverene hekim çalıştırma ve eczane bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Daha sonra da bir takım tüzükler çıkarılmıştır.⁹⁸

Ancak daha önce de bahsettiğimiz gibi sanayileşme süreci ile doğru orantılı olarak ilerleyen iş sağlığı ve güvenliği kurumu sanayileşme konusunda yeterince ilerleme kaydedemeyen Osmanlı'da beklenen gelişmelerin yaşanamamasına neden olmuştur.

Cumhuriyetin ilk yıllarında gıda, dokuma, dericilik gibi alanlarda yoğunlaşmış ve çoğunluğu küçük işletmelerden oluşan bir sanayi yapısı bulunmaktadır. 1963 yılından itibaren beş yıllık kalkınma planları yürürlüğe konarak uzun dönemli hedef ve stratejiler belirlenmiştir. Bu dönemde sanayinin gayri safi milli hasıladaki payı giderek artmıştır. Hızla gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği konularına değinilmiştir.

b) Yasal Gelişim

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak Cumhuriyet döneminde çıkarılan ve kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelir ile işçilerin gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan ilk kanun Zonguldak ve Ereğli Havzası

⁹⁸ ÜNEN, s. 12 .

Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun⁹⁹dur. Ardından da kömür işçilerinin çalışma koşullarını düzeltmeyi amaçlayan Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun)¹⁰⁰ çıkarılmıştır.¹⁰¹

1924 yılında çıkarılan kanun¹⁰² işçilere hafta tatilini getirmiştir. Daha sonra ise 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki kanun da yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında Borçlar Kanunu¹⁰³, iş kazası meslek hastalıkları ile ilgili hukuki hükümler getirmiştir. 1930 yılında çıkarılan Belediyeler Kanunu ise denetim konusunda hükümler içermektedir. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹⁰⁴ ve 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu¹⁰⁵ iş sağlığı ve güvenliği konusunda çıkarılan önemli kanunlardır.¹⁰⁶

1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu¹⁰⁷ içerisinde ilk defa modern hükümlerle yer alan disiplin, bu Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesinden sonra, 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu¹⁰⁸ içerisinde de aynı hükümlerle yer almıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ve bu çerçevede çıkarılmış olan tüzük ve yönetmelikler, iş sağlığı ve güvenliği alanının gereksinimlerine belli ölçüde cevap verebilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri, belki birkaç madde dışında, aynen 1475 sayılı İş Kanunu'ndan aktarılmıştır. Nihayet 29 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılarak 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren uygulamaya konması ve akabinde yönetmeliklerinin çıkarılmasıyla ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı modern hükümlerle donatılmış bulunmaktadır.¹⁰⁹

⁹⁹ 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı kanun

¹⁰⁰ 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı kanun.

¹⁰¹ ÜNEN, s. 13.

¹⁰² 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, (RG. 21/01/1924/54) .

¹⁰³ 22.04.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu, (RG. 29/04/1926/359).

¹⁰⁴ 24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, (RG. 06/05/1930/1489).

¹⁰⁵ 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu. (RG. 16/06/1937/5546).

¹⁰⁶ ÇETİNDAG, s. 2.

¹⁰⁷ 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu, (RG. 12/08/1967/12672)..

¹⁰⁸ 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu, (RG. 01/09/1971/13943).

¹⁰⁹ <http://www.eforosgb.com/isg-turkiyedeki-tarihsel-gelisimi>, (31.08.2015).

C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

1. Uluslararası Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası kaynaklardan bahsetmek gerektiğinde kuşkusuz ilk akla gelen ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri olacaktır.

Türkiye tarafından onaylanmış olan İş Kazalarının Önlenmesi (Gemi adamları) Hakkında 134 sayılı ILO Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında 161 sayılı ILO Sözleşmesi, Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımı Hakkında 164 sayılı ILO Sözleşmesi ve İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Hakkında 187 sayılı ILO Sözleşmesi ile üye devletlere gerekli güvenlik ve çalışma ortamının sağlanabilmesi için çeşitli yollar sunulmuş, ulusal bazlı düzenlemeler öngörülmüştür. 81 sayılı ILO sözleşmesinde ise devletlerin denetleme ve yaptırım uygulama rollerine ilişkin öneriler ve teftiş usulleri oluşturulmuştur.¹¹⁰

Yine Türkiye'nin taraf olduğu diğer önemli sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir;

-23.05.1967 tarih ve 872 sayılı kanun ile kabul edilen 119 sayılı Makinalardan Korunma Hakkında Sözleşme,

-30.11.1972 tarih ve 1635 sayılı kanun ile kabul edilen 127 sayılı Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığı Hakkında Sözleşme,

-07.03.1968 tarih ve 1033 sayılı kanun ile kabul edilen 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşme,

-23.06.1937 tarih ve 3229 sayılı kanun ile kabul edilen Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme.¹¹¹

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası düzenlemelerden 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde taraf devletlere herkese

¹¹⁰ AYDIN/EZER, " İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 43, Nisan 2014, s. 12.

¹¹¹ file:///F:/maden%20kazalar%C4%B1/internet%20kaynaklar%C4%B1/risk%20med%20akademi.pdf (31.08.2015).

adil ve elverişli çalışma koşullarında, güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanıma yükümlülüğü düzenlenmiştir (m. 23). Avrupa Sosyal Şartı'nda ise "güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma" bir hak olarak düzenlenmiş, sözleşmeye taraf devletlere bu konuda açıkça yükümlülük getirilmiştir (d. 3). Yine Avrupa Birliği (AB) ile mevzuat uyumu çerçevesinde örnek alınan 391 sayılı AB Direktifinde de işçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenlenmiştir.¹¹²

2. Ulusal Kaynaklar

İş sağlığına ilişkin en temel kaynak daha önce de belirttiğimiz üzere şüphesiz ki Anayasa'mızdır. Temel ilkelerden olan sosyal devlet ilkesi (AY. m. 2) gereği işçilerin yaşam seviyesini yükseltmek, işçileri korumak ve iş hayatına ilişkin olarak gerekli tedbirleri almak devletin görevidir. Her ne kadar Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmasa da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruma ve düzenlemelerin temelinde de bu prensibin yattığından söz etmek mümkündür. Bunun yanı sıra kişinin yaşam hakkına ilişkin kurallar koyma, kurallara uyulup uyulmadığını denetleme ve gerektiğinde yaptırım uygulama görevi de AY.'nın 49/2. maddesi gereğince devlete verilmiştir.¹¹³ Dolayısıyla iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasını beklemek, bu konudaki kurallara uyulan bir ortamda çalışmak, işçinin Anayasa'dan kaynaklanan temel bir hakkı durumundadır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kaynaklardan birisi de Türk Borçlar Kanunu¹¹⁴dur. Kanunun 417/2. maddesinde "*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*" denilmek suretiyle işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda ciddi bir yükümlülük yüklenmiştir.

Yine 1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹¹⁵'nin 7. kısmı

¹¹² AYDIN/EZER, s. 12-13.

¹¹³ AYDIN/EZER, s.13.

¹¹⁴ 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG. 04/02/2011/ 27836).

¹¹⁵ 24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (RG. 06/05/1930 1489).

iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak bugün bile çok önemli yeri olan hükümler getirmiştir. Bu kanun ile birlikte iş yerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü başlamıştır. Kanununun 173–178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, ocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçilerin gece çalışmaları, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, iş yerlerindeki iki yasağı konuları hükme bağlanmıştır. 180’inci maddesi 50’den fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde iş yeri hekimi çalıştırılmasını zorunlu hale getirmiştir.¹¹⁶

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatımızda yapılan değişiklikler ya da yeni mevzuat çalışmaları çoğunlukla Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde gerçekleşmiştir. Bu amaçla yeni kanun çalışmaları yapılmış, çıkarılan kanunlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler konulmuş, kapsam genişletilmiş, kanunlara bağlı olarak yönetmelikler çıkarılmıştır. Bu alışmalar yapılırken insan sağlığı ve güvenliği ön planda tutulmuştur.

Bu düşüncelerle çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geniş kapsamlı ve detaylı hükümler yer almıştır. Bu anlamda Kanununun 77–89 maddelerinde direkt iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almıştır. Ne var ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çıkarılması ile bu hükümler mülga olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümlerin büyük bir kısmı 6331 sayılı İSG Kanununda yer almıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak müstakilen çıkarılan 6331 sayılı Kanun, ayrıntılı düzenlemeler yapmış olması, konuya özgülenmiş olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en önemli kaynaktır. 6331 sayılı Kanunun daha önce mevzuatta düzenlenmemiş hususları ele almış olması, işverenin yükümlülüklerini ayrıntılı olarak düzenlemesi ve tüm işçileri kapsaması da önemlidir.

Bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok sayıda yönetmelik, tüzük ve genelge de mevcuttur. Bu mevzuatın, genel hatları çizilen hususları ayrıntıları ile ele alması önemini artırmaktadır.

¹¹⁶file:///F:/maden%20kazalar%C4%B1/internet%20kaynaklar%C4%B1/risk%20med%20akadem. pdf (01.09.2015).

Bu anlamda, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹¹⁷, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹¹⁸, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği¹¹⁹, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹²⁰ örnek verilebilecek düzenlemelerdir.¹²¹

3. Madencilikle İlgili Kaynaklar

Belirttiğimiz tüm kaynaklar ve düzenlemelerin, işyeri olması dolayısıyla madenlerde uygulanması konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak, özellikle yaşanan iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıklarının madenlerde önemli ve özel bir yere sahip olduğu da ortadadır. Dolayısıyla konunun önemine binaen madenlere ilişkin özel düzenlemelerin yapılması gerekliliğin ötesinde zorunludur.

Ülkemizde emek yoğun çalışma yapılıyor olması nedeniyle, madencilik sektörüne karşı daha özenli, daha farklı davranılmalı, çıkarılacak kanun, tüzük ve yönetmeliklerde bu husus ortaya konulmalıdır. Madencilik özel durumu gözetilmeden hazırlanan mevzuat, maden işletmelerinin sorunlarını tam olarak çözmemektedir.¹²²

Manisa'nın Soma ilçesinde 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen elim olaydan sonra Ülkemiz ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri içeren ve daha önce bahsettiğimiz 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesini, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini ve madencilik ile ilişkin özel düzenlemeler içeren 176 sayılı Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Sözleşmeyi imzalamıştır. Yine Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliğini kendi iç düzenlemeleri ile hüküm altına almış bulunmaktadır.¹²³

¹¹⁷ RG. 24/07/2013/ 28717.

¹¹⁸ RG 12/08/2013/28733.

¹¹⁹ RG 29/12/2012/28512

¹²⁰ RG 05/10/2013/28786

¹²¹ AYDIN/EZER, s. 14.

¹²² Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, s. 14.

¹²³ http://www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2014/07/18/madenler_turkiye-ilo.pdf (01.09.2015); <http://iskanunu.com/haberler/2316-176-sayili-maden-isyerleri-ile-ilgili-ilo->

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulmasından sonra çalışma hayatına özgü düzenlemeler yapılmaya başlamış, genel düzenlemelerin yanı sıra madencilik alanına özel düzenlemeler de yapılmıştır.¹²⁴

Bu anlamda maden iş yerlerine özgü denebilecek mevzuatı şu şekilde belirtebiliriz;

-3213 sayılı Maden Kanunu,

-Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği¹²⁵,

-Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹²⁶.

Anlaşılabacağı üzere madencilığe ilişkin yürütülen faaliyetlerde Maden Kanunu esas alınmış ve günümüze kadar çeşitli değişiklikler geçiren bu kanun dışında çıkarılan yönetmelikler de madencilik faaliyetlerinde başvurulan kaynaklar olmuştur.

D. Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği

1. Genel Olarak

İnsanoğlu var olduğu günden beri çalışıyor olmakla birlikte gerçek anlamda çalışma yaşamı madencilikle başlamıştır. İnsanlar kendileri için yararlı olacağını düşündükleri madenleri yer altından bulup çıkarmışlardır. Eski çağlarda teknoloji olmadığından tüm işlemler insan gücü ile yapılmıştır. Bu dönemlerde işgücü olarak köleler ve suçlular kullanıldığından onların sağlığının bozulması, kazaya uğraması önemsenmemiştir. Yeryüzüne yakın madenlerin bitip daha derinlere inilmesi gerektiğinde madencilik ustalık gerektiren çalışma alanı haline gelmiştir. Böylece madencilerin kazaya uğraması hususu önemsenir olmuştur. Bunun sonucu olarak madenlerdeki kazaların önlenmesi için bazı uygulamalar ortaya çıkmıştır.¹²⁷

Madencilik faaliyetleri için doğası gereği sağlık ve güvenlik açısından riskli olan yerlerde icra edilen faaliyetler olduğundan iş kazalarının en çok yaşandığı yerlerin başında madenler gelmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği hususunun

sozlesmesi-yasalasti (12.03.2016).

¹²⁴ BİLİR/YILDIZ, s. 463.

¹²⁵ RG 06/11/2010/27751.

¹²⁶ RG 19/09/2013/28770.

¹²⁷ ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, s. 3; BİLİR/YILDIZ, s. 455.

en çok gündeme geldiği yerler de yine madenlerdir. Dünyada işçilerin sadece %1'i yani yaklaşık 30 milyon kişi madenlerde iken, meydana gelen ciddi kazaların %8'i madencilik sektöründe olmaktadır.¹²⁸

Bu nedendir ki, Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü, ILO gibi uluslararası kuruluşlar ve ulusal kurumlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenleyici kurallardan bazılarını madencilik sektörü için çıkarmışlardır. Örneğin 1931 tarihli 31 no'lu, Kömür Madenlerinde Çalışma Saatlerini konu alan ILO sözleşmesi kabul edilmiştir. 176 no'lu Madenlerde Sağlık ve Güvenlik konulu sözleşmesinin kabul tarihi ise 1995'tir. Bunu tamamlayıcı nitelikteki ILO Tavsiye Kararı'nın numarası ise 183'tür.¹²⁹

Gelişmekte olan madencilik teknolojisi madenlerde yaşanan ve yaşanabilecek problemlerle mücadele gücünü artırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin gelişmesine bağlı olarak ülkeler, yaşanan sorunlarla mücadele edebilme gücünü de artırmıştır.¹³⁰

Madenlerin icra edilen iş bakımından fiziksel anlamda sürekli değişikliğe uğraması ve bu nedenle gittikçe çalışma şartları zorlaşan ve kaza riski artan yerler olması, yine yer üstü madencilik faaliyetlerinde kullanılan ağır iş makineleri ve ekipmanlar, geniş araçlar, patlayıcı maddeler, mineral tozları; yer altı madencilik faaliyetlerinde ise kapalı ve hareket alanı sınırlı çalışma alanları, her daim yaşanmak durumunda olan göçükler, vücut için sorun yaratabilecek sıcak ve soğuk ortamlar, gürültü, yetersiz aydınlatma, titreşim, mineral tozları, toz patlamaları ve parlayıcı, patlayıcı, boğucu ve zehirleyici gazlar, vardiyalı çalışma, madencinin karşılaştığı zorlayıcı çalışma koşullarındandır. Bunların yanı sıra nem durumu, toprakta bulunan mikroorganizmalar ve parazitlere bağlı biyolojik sorunlar da madenlerdeki sağlık ve

¹²⁸ Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/> (29.12.2015); ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, s. 3.

¹²⁹ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2009, s. 7; BİLİR/YILDIZ, s. 462; http://ametal.meb.k12.tr/tema/gorme_engelli_detay.php?KATEGO_RINO=1249555 (29.12.2015).

¹³⁰ İŞGÜM, Maden İşletmelerinde İş Güvenliği-Sağlığı ve Çevrenin Korunması Konferansı, Ankara, 1995, s. 14.

güvenlik tehlikelerindedir.¹³¹ Bu nedenle maden işletmeleri ve buralarda icra edilen faaliyetlerin, sürekli denetlenmesi, kontrol altında tutulması bir zorunluluk haline gelmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine aşağıda değinilecek olmakla birlikte belirtmek gerekir ki, bir kontrol mekanizması oluşturulması anlamında madencilik faaliyetlerinin yürütüldüğü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri konusunda üretim, sağlık ve güvenlik ile kurtarma faaliyetlerinde görevlendirmek üzere bazı meslek dallarından uzman, teknik eleman ve nezaretçi statüsünde personel tayin etme zorunluluğu getirilmiştir.¹³² İşveren, maden işletmesindeki işçi sayısı, üretim yapısı gibi koşullara bağlı olarak gerekli özellikte ve sayıda bu özellikteki personelleri çalıştırmakla yükümlüdür.¹³³

2. İşverenin Yükümlülükleri

a) Genel Olarak

Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesi işçi yönünden sadakat borcu doğururken, işveren açısından da işçiyi gözetme ve koruma borcunu doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverenin borcu da işte bu işçiyi gözetme ve koruma borcunun bir sonucudur. İşçiyi gözetme ve koruma borcu işverene işçinin yararları doğrultusunda hareket etmeyi, işçi için zararlı olabilecek davranışlar içine girmemeyi, işçiyi ve onun kişisel bilgilerini korumayı, şeref ve haysiyetine diğer işçilerden ve üçüncü kişilerden gelebilecek müdahale ve tecavüzleri engelleyerek işçinin çıkarlarını gözetmeyi, onunla ilgili bilgileri kurumlara doğru bir şekilde aktarmayı, gerektirmektedir.¹³⁴ Bu itibarla işveren, işyerinde işçilerin

¹³¹ GÜYAGÜLER/BOZKURT, Kömür Madenciliğinde Meydana Gelen İş Kazalarının Maliyetleri, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/0e8517b1fe0b527_ek.pdf, s. 334; <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss544.pdf> (01.09.2015), s. 194; BİLİR/YILDIZ, s. 457-458.

¹³² Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu, Aralık, 2014, Ankara, s. 156.

¹³³ GÜYAGÜLER/BOZKURT, s. 334; <http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/> (29.12.2015).

¹³⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 244; BALOĞLU, Cem, "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Kamu-İş İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, S. 13,

karşılaşılabileceği tehlikelere ve risklere karşı onların hayatını, sağlığını korumak, onlara yardımcı olmak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, maddi ve manevi değerlerine saygı göstermekle yükümlüdür.¹³⁵

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında, hacca gitmek için başvuruda bulunan öğretmen işçinin hac kurasının okulun açık olduğu döneme denk gelmesi üzerine işverenden ücretsiz izin talep etmesi. Ancak işverenin izin vermemesi üzerine rapor olarak hacca gitmesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı bulmuştur. Yargıtay'a göre işçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasının da girdiği dikkate alındığında bu durumun işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği, dolayısıyla işçinin kıdem tazminatı talep hakkı olduğunu kabul etmek gerekir.¹³⁶

Bunun yanı sıra üst norm içeren Anayasa'da yer alan yaşam hakkı da işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını zorunlu kılmaktadır.¹³⁷

Koruyucu İş Hukuku ilkelerine göre, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamak, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olmasının ötesinde, işçinin korunması açısından devletin iş hayatına müdahale etmesini gerektirecek bir görev olarak düşünülmüştür. Sosyal devlet ilkesi gereğince, devlet iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün bir gereği olarak gerekli mevzuatın hazırlanması, mevzuatın uygulanabilmesi için gerekli teşkilatın eksiksiz kurulması, gerekli denetimlerin yapılması, gerekirse idari ve cezai yaptırımların uygulanması devletin, Anayasa'dan kaynaklanan görevidir.¹³⁸

Mart 2014, s. 110; AKYİĞİT, s. 2080; NARTER, s. 386.

¹³⁵ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s. 320; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2015, s. 401; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi (Şerh), C. 2, 5. Baskı, Ankara, 2015, s. 2372; BAYCIK (Çalışanlar), s. 102; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 244.

¹³⁶ Y. 9. H. D., T. 12.02.2014, E. 2014/664, K. 2014/4313, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 244, 135 numaralı dipnottan aynen alıntı.

¹³⁷ BAŞBUĞ, Aydın, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, 2013, s. 16.

¹³⁸ AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, 2011, s. 111.

ILO'nun 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'nin 'Madende Engelleme ve Koruyucu Önlemler' başlıklı 3. bölümünde yer alan 6-12 maddeleri arasında işverenin sorumlulukları düzenlenmiştir. Sözleşmenin 6. maddesinde, işverenin risk değerlendirmesi yapması gerektiği hükme bağlanmıştır. Hükme göre, işveren sırasıyla, riskin ortadan kaldırılması, riskin kaynağında kontrol altına alınması, riskin asgariye indirilmesi ve risk varlığını sürdürüyorsa kişisel koruyucu donanımların kullanılmasının sağlanması yollarına başvuracaktır. Sözleşmenin 7. maddesinde, işverenin, alacağı önlemler sırasında özellikle gözetmesi gerektiği hususlar; 8. maddesinde, sını ve doğal felaketler için acil durum hareket planı hazırlaması; 9. maddesinde, işçilerin fiziksel, kimyasal ya da biyolojik tehlikelere maruz kalabilecekleri yerlerde işverenin yapması gerekenler; 10. maddesinde, işverenin işçilere eğitim vermesi, denetim ve kontrol sağlanması gibi bazı yükümlülükleri; 11. maddesinde, işverenin işçileri sağlık kontrolü yükümlülüğü; 12. maddesinde, madende iki veya daha fazla işverence faaliyet yürütülmesi halinde sorumlulukları düzenlenmiştir.¹³⁹

İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri 6331 sayılı İSG Kanunu ve çıkarılan uygulama yönetmeliklerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve somutlaştırılmıştır. İSG Kanunu genel bir önleme ve koruma politikası öngörmektedir. İSG Kanununun 2. maddesine göre önleme, işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder. İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, işçiyi veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasarlardan kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalinden yani riskten korunmak için genel ilkeler de İSG Kanununda belirlenmiştir.¹⁴⁰

¹³⁹ <http://www.gercekgundem.com/ekonomi/45353/ilo-maden-sozlesmesi-tam-metni>, (15.03.2016).

¹⁴⁰ BALOĞLU, s. 110; SÜZEK, s. 401; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1350; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 252.

Aslında genel hükümler ile de işverenin, iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğü sonucuna ulaşılacağı ve buna aykırı davranışın işverenin sorumluluğunu doğuracağı aşikârdır. Öyle ki, kanuni düzenlemelerde yer almayan konularda dahi işverenlerin yükümlülüğünün bulunduğu ve sorumluluğuna gidildiği görülmektedir.

Bu itibarla gözetim borcunun neticesinde işverenler, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli olan ve o anki bilim, teknik ve tecrübenin ulaştığı duruma ve düzeye göre alınabilecek tüm önlemleri eksiksiz almalı, işçilere karşı karşıya kalabilecekleri riskler, bunların önlenmesi için uyulması gereken kurallar, bu anlamda işçilerin yükümlülükleri konusunda onlara eğitim vermeli, alınan önlem ve kurallara işçilerin uyup uymadığını denetlemeli, bir iş kazası olduktan sonra bu kazanın nedenlerini araştırarak kazanın bir daha olmaması için önlem almama değil, bir iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmemesi için gerekli sistemi kurmalıdır.¹⁴¹

Yargıtay kararlarında işverenin bu borcu şu şekilde belirtilmiştir; “...Bilindiği üzere, insan yaşamanın kutsallığı çevresinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu...”¹⁴², “...İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almak zorunda olan işveren, işçiyi gözetme borcu olarak tanımlanan bu borcunu yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından sorumludur...”¹⁴³

Daha önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin madenlere özgü alınacak önlemler ve yükümlülüklerle ilgili Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği¹⁴⁴ ve yine madenlere özgü olmasa dahi madenlerde uygulanabilecek çok sayıda yönetmelik bulunmakta idi.¹⁴⁵

¹⁴¹ BAYCIK (Çalışanlar), s, 103; BİNBİR, Sinan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu, Ankara, 2012, s. 397; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1351; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 252.

¹⁴² Y. 21.HD., T. 04.06.2015 , E. 2015/1988 , K. 2015/12731, UYAP Programı (02.09.2015).

¹⁴³ Y.21.HD., T. 24.03.2014 , E. 2014/4729 , K. 2014/5770, UYAP Programı (02.09.2015).

¹⁴⁴ RG. 21/02/2004/25380.

¹⁴⁵ BİLİR/YILDIZ, s. 463.

Ancak, artık maden işyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gereken asgari şartlar ve işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu genel hususlar, 6331 sayılı İSG Kanununun çıkarılması ile birlikte bu Kanun ve Kanuna dayalı olarak çıkarılan Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde¹⁴⁶ ayrıntılı şekilde belirlenmiş olduğundan bu konuda başka bir yönetmelik uygulamasına gerek kalmamıştır. Öyle ki 6331 sayılı Kanunun “Amaç” başlıklı 1. maddesinde “*Bu Kanunun amacı; İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir*” denilmek suretiyle maddelerde yer alacak düzenlemelerin, sadece iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını amaç edineceğini göstermiştir.

Bununla birlikte daha önce çıkarılmış olan yönetmelikler ve tüzüklerin uygulamadan kalkmış olsalar dahi yol gösterici kaynaklar olması bakımından önemli olduğunu söylemek gerekir.

b) İş Kazalarına ve Meslek Hastalıklarına Karşı Önlem Alma Yükümlülüğü

Madenlerde alınması gereken önlemler genel anlamda İSG Kanununda yer almakla birlikte, bu hususa özgü olarak çıkarılmış Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde özel olarak düzenlenmiştir.

6331 sayılı kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri belirtilmiş olup, bu çerçevede yapılması gerekenler maddeler halinde sayılmıştır. Maddenin devam eden fıkralarında da “*işverenin sorumluluktan kurtulamayacağına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak tedbirlerin maliyetinin çalışana yansıtılmayacağına*” dair hükümler yer almaktadır.

Kanunun 5. maddesinde “Risklerden Korunma İlkeleri” başlığı altında

¹⁴⁶<http://www.madenciler.org/wp-content/uploads/2013/10/Maden-%C4%B0%C5%9Fyerle-rind-%C4%B0%C5%9F-Sa%C4%9Flu%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-G%C3%BCvenli-%C4%9Fi-I.pdf> (01.09.2015), s. 3.

işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulacak ilkeler şu şekilde belirtilmiştir:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.”

Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5. maddesinde “İşverenin Genel Yükümlülükleri” başlığı altında da işverenin iş güvenliği ve sağlığı hususundaki yükümlülükleri sıralanmıştır.

Madenlere özgü olarak çıkarılmış olan yönetmelik hükümlerinden faydalanmak suretiyle işverenin yükümlülüklerini açıklamaya çalışacağız.

(1) Patlama, Yangın ve Zararlı Ortam Havasından Korunma

Metal, metal benzeri ve kömür madenlerinde belli başlı gazlar oluşmaktadır. Bunların bir kısmı madenlerin oluşum aşamasında varken, bir kısmı da maden işletimi sırasında oluşmaktadır. Karbon monoksit, metan, karbondioksit, hidrojen sülfür, azot ve oksitler bu gazlardan bazılarıdır. Bunlar neden olabilecekleri sonuç itibarıyla büyük tehlike kaynağıdır. Özellikle kömür madenlerinde bulunan ve “grizu” olarak bilinen metan gazı meydana gelen felaketlerin en önemli nedenidir.

Ancak teknolojik imkânlar sayesinde bu gazların olumsuz etkilerinden rahatlıkla korunmak mümkündür.¹⁴⁷

Yönetmeliğin 7. maddesine göre, “işveren, patlama ve yangın çıkmasını ve bunların olumsuz etkilerini önlemek üzere, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek için yapılan işe uygun tedbirler almak durumundadır.”

Yönetmeliğin ekinde bulunan EK-1, EK-2, EK-3 ve EK-4 başlıklı bölümlerin başlıkları altında bu yükümlülük ayrıntıları ile açıklanmıştır.

Önemli olan hususlardan birisi, “yangın ve patlama tehlikesi olan yerlerde tütün ve tütün ürünlerinin içilmesine izin verilmeyeceğidir. Yine zararlı ortam havasından korunmak için zararlı maddelerin çıkışının, kaynağından engellenmesi gerektiği belirtilmiş, tozla mücadele hususunda ilgili yönetmelik hükümlerinin uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Benzer şekilde yangınla mücadele konusunda gerekli donanımın hazırlanması, bakımlarının yapılması, yangın çıkarma ihtimali bulunan maddelerin iş yerinden çıkarılması” hüküm altına alınmıştır.

Metan gazı bulunan ocaklarda havalandırma ile ilgili değerler her vardiyada ölçülmeli, bununla beraber metan gazı ölçümleri yapılmalı, havalandırma bir veya daha fazla mekanik sistemle sağlanmalı, tali havalandırmada kısa devreyi önleyecek tedbirler alınmalıdır.¹⁴⁸

Soma maden ocağında yaşanan kazaya ilişkin olarak tespitler yapılırken, ocakta tek giriş ve pis havanın atıldığı tek çıkış olduğu belirtilmiş, galeride başlayan yangının geç fark edildiği, sensörlerin değerlerinin iyi takip edilmediği ve de sensörlerin gösterdiği düşük oksijen ve yüksek karbondioksit değerlerinin göz ardı

¹⁴⁷ İSGÜM, s. 15; BİLİR/YILDIZ, s. 458.

¹⁴⁸ [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/ipm/isg11\(02.09.2015\);AYVAZOĞLU/ÖKTEN/TUNCEL](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/ipm/isg11(02.09.2015);AYVAZOĞLU/ÖKTEN/TUNCEL), http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/cdace91c487558e_ek.pdf, s. 298-299.

edildiği için müdahalede geç kalındığı, yangının çıktığı galerinin beton barajla kapatılması ve oksijenin kesilerek karbon monoksitin yayılmasının engellenmesi gerekirken müdahalede geç kalındığı, vantilatörle ters yönden hava verilmesinde de geç kalındığı, hava giren yerden karbon monoksit girerek bunun içeride dağıldığı, bu nedenle çok sayıda işçinin zehirlenerek öldüğü belirlenmiştir.¹⁴⁹

(2) *Kaçış ve Kurtarma Araçları*

Yönetmeliğin 8. maddesine göre, “*işveren, bir tehlike anında çalışanların çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını sağlar ve kullanıma hazır bulundurur.*” Yönetmeliğin ekindeki hükümlerde bu hususta açıklamalar yapılmıştır.

EK-1, 8-9. başlıklar altında çalışma yerlerine güvenli ve rahat bir şekilde ulaşabilmek ve acil durumlarda hızlı ve güvenli bir şekilde bu yerleri terk edebilmek için ulaşım yolları sağlanması, geçiş yerlerinin kolay ve güvenli geçiş için uygun şartları taşıması, yayaların araç ve malzeme taşımada kullandığı yolların yapılan işin özelliğine uygun olması, araç yolları ve geçişlerin açıkça işaretlenmesi ve yeterli düzeyde aydınlatılması gerektiği belirtilmiştir.

Benzer şekilde EK-1, 14. başlık altında, arama, kurtarma ve tahliye için kullanılacak ekipmanların, kolayca ulaşılabilecek ve uygun yerlerde kullanıma hazır durumda bulundurulacağı, kaçış koşullarının zor olduğu, fazla zaman aldığı, zararlı havanın solunma ihtimali bulunan yerlerde temiz hava sağlayacak olan solunum cihazları bulundurulacağı, bu cihazların kolay ve kısa sürede ulaşılabilir yerlerde ve kullanıma hazır şekilde olması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

2011 yılında Kozlu’da yaşanan maden kazası üzerine gündeme gelen ‘yaşam odaları’ Soma kazasından sonra da tartışılmış ve madenlerde bu odaların olması gerekliliği vurgulanmıştır. Neticede Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

¹⁴⁹ KOCASOY, Günay, Soma Maden Faciası ve Yeraltı Maden Ocaklarında Alınması Gereken Önlemler, <http://www.busomarastirmagrubu.boun.edu.tr/sites/default/files/onlemler.pdf>, s. 193, (02.09.2015).

Yönetmeliği'nde değişiklik içeren bir taslak çalışması yapılmıştır. Söz konusu taslakta yaşam odası ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesine rağmen, Türkiye'deki madenlerin jeolojik yapısının yaşam odası yapımına uygun olmadığı gibi çeşitli gerekçelerle mevzuat çalışmaları gündeme alınmamıştır.¹⁵⁰

Benzer şekilde Bursa'da yaşanan Bükköy maden kazasına ilişkin Yargıtay kararında, sanıkların cezai sorumlulukları belirtilirken, şirket işçileri ve ölenlerin üzerinde, acil durumlarda kaçış amaçlı kullanılacak ferdi kurtarma araçlarının ve kaçamak yolu olarak kullanılacak kaçış yollarının bulunmadığı vurgulanmıştır.¹⁵¹

Kanaatimizce işverenin sorumlulukları başlığı altında yer alan 176 sayılı ILO Sözleşmesinin 7/a. maddesindeki, “*güvenli çalışma ve sağlıklı bir çalışma ortamı koşulları sağlanması için, bir iletişim sistemi dâhil olmak üzere, madenin uygun biçimde düzenlenmesi, inşa edilmesi ve elektrik, mekanik ve diğer gerekli cihazlarla donatılması*” hükmü işverenin yaşam odaları yapma yükümlülüğüne vurgu yapmaktadır. Ülkemizin 176 sayılı ILO sözleşmesini imzalamış olması dikkate alındığında, işverene yaşam odaları yapılmasına dair bir yükümlülüğün getirildiği rahatlıkla düşünülebilir.

Benzer şekilde İSG Kanuna göre işverenler, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri sürekli değerlendirerek alınabilecek her türlü önlemi almak zorundadırlar (m. 4/1-a; 5/1-d,f,g). Bu hükümler karşısında yaşam odalarının yapılması yasal zorunluluk haline gelmiştir.¹⁵²

Bu şekilde madenlerde yaşam odaları bulunması ya da belirtildiği gibi uygunluk sorunu olması halinde bir takım önlemlerin alınması, yine kaçış ve kurtarma amaçlı diğer araçların bulunması iş sağlığı ve güvenliği açısından zaruri bir durum içermektedir.

¹⁵⁰ Kamu Denetçiliği Kurumu, s. 182.

¹⁵¹ Y.12.C.D., T. 14.11.2013, E. 2012/21104, K.. 2013 /25712, <http://www.yenidunyahukuk.com/Public/Upload/Catalog/GK2D4XZGD69LM26.pdf> (30.12.2015).

¹⁵² KESKİN, (12.03.2016).

(3) İletişim, Uyarı ve Alarm Sistemleri

Yönetmeliğin 9. maddesinde, “işverenin, işyerinin bütününde haberleşme ve iletişim sistemi kurması gerektiği belirtilmiştir.” Bu husus özellikle kaza anında kazadan etkilenme ihtimali az olan ya da hiç olmayanlarla iletişim kurulması, yardım, kaçış ve kurtarma işlemlerinin derhal işletilebilmesi açısından çok önemlidir.

Bu noktada daha önce de değindiğimiz yaşam odalarının bulunmasının, odada bulunacaklarla ya da odadakilerin dışarı ile iletişiminin sağlanması açısından ne kadar önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

(4) İşçilerin Bilgilendirilmesi

Yönetmeliğin 10. maddesinde “Kanununun 16. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla çalışanlar veya temsilcileri, iş yerinde sağlık ve güvenlikle ilgili alınması gereken tüm tedbirler ve bu Yönetmeliğin, özellikle 5, 6, 7 ve 8. maddelerinin uygulanması hakkında bilgilendirilir. Bu bilgiler çalışanlar tarafından erişilebilir ve anlaşılır şekilde olur.” denilmektedir.

Kanununun 16. maddesinde ise işverenin, işçiler ve temsilcilerini bilgilendireceği konuları şu şekilde saymıştır:

- a) İş yerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.”

Ayrıca maddenin 2. fıkrasında, işverenin bilgilendirmesi gereken hususlar şu şekilde belirtilmiştir:

a) 12. maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka iş yerlerinden çalışmak üzere kendi iş yerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, lim, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.”

İşçilerin bilgilendirilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin tamamını içeren bir özellik taşımaktadır. İşçinin tüm önlemlerle ilgili bilgilendirilmesi, bu anlamda çalışacağı yeri tanınması çok önemlidir. Örneğin, işçi madendeki tüm havalandırma yerlerini bilmeli, kaçış yollarını öğrenmeli, iletişimi nasıl sağlayacağını öğrenmeli, ekipmanları tanınmalı, herhangi bir kaza ya da tehlike anında ne yapması, ne yapmaması gerektiğini tam anlamıyla bilmelidir.¹⁵³

İskenderun’da bir krom madeni ocağında 2008 yılının Ağustos ayında yaşanan kaza, kuyu suyunun boşaltılması için kurulan su pompasının su seviyesinin düşmesinden sonra motoru yeniden konumlandırmak için kuyuya inen işçi ile onu kurtarmaya inen diğer işçinin hayatını kaybetmesi ile sonuçlanmıştır. Bu olayda yeterince bilgilendirilmeyen işçilerin maruz kaldığı bir kaza söz konusudur. Bunun gibi yer altı maden ocaklarında, özellikle uzun süre kapalı kalmış bölümlerde açık alevli aydınlatma lamba kullanılması, oksijen seviyesinin düşük olduğu yerlerde gaz maskesi takılması, gazdan etkilenen arkadaşını kurtarmak için bir tedbir almadan onun yanına gidilmesi, bilgilendirme konusunda görülen eksiklere açık birer kanıttır.¹⁵⁴

Yargıtay’da kararlarında, işverenin işyerinde, işçilerine mesleki riskler, iş sağlığı ve güvenliği, araç ve gereçlerin kullanımıyla ilgili eğitim çalışması yapmamış olması, işyerinde tehlikeli alanlara uyarıcı levhalar koydurmamış olması, işyerindeki iş makinası kullanılırken veya bakım yapılırken operatörün nasıl davranacağı konusunda bilgi vermemiş olması gibi durumlar neticesinde meydana gelen kazalarda işverenin asli kusurlu olduğuna hükmetmektedir.¹⁵⁵

¹⁵³ OMBUDSMAN, s. 12.

¹⁵⁴ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 2011, s. 59.

¹⁵⁵ Y. 12. C. D., T. 24.03.2015, E. 2014/10613, K. 2015/5010, UYAP İetihat Programı (05.01.2016).

Bu anlamda ana ve tali kaçış planını gösteren bir harita, bütün madencilerin görebileceği bir yere asılmalı, bütün planlar güncel hale getirilmeli, bu konuda da işçiler bilgilendirilmeli, iş yerindeki değişiklikler, acil durum bilgileri ve uygulamaları işçilere ulaştırılmalı, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerini artırmak ve öğrenimleri kolaylaştırmak için sık sık tatbikatlar yapılmalıdır. Bunların yanı sıra işçiler, kendileri ile ilgili kanuni hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afet ve yangınla mücadele, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi halinde tehlikeye maruz kalan, kalma riski olan işçiler için alınacak tedbirleri de bilmelidirler.¹⁵⁶

(5) Sağlık Gözetimi

Yönetmeliğin 11. maddesinde, “*çalışanların, yapmakta oldukları işlerde maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarının sağlanacağı, işe girişlerinde ve işin devamı süresince periyodik olarak sağlık gözetimlerinin yapılacağı*” hükmüne bağlanmıştır.

İSG Kanununun 15. maddesinde ise “*işverenin, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğu*” belirtilmiştir.

Bunun gibi, hükümde “*tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmayacağı*” da yer almıştır. Burada özel durumlar için yapılması gereken sağlık gözetiminin ciddiye alınması gerektiği, sıradan bir sağlık raporu ile sorumluluktan kurtulmanın engellenmeye çalışıldığı söylenebilir.

¹⁵⁶ AKIN, s. 95; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1365; KOCASOY, s. 194; ALPAGUT, Gülsevil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, S. 2, 2014, s. 41.

Bu noktada kısaca iş yeri hekiminden bahsetmek gerekecektir. İSG Kanununun 8. maddesinde iş güvenliği uzmanları ile birlikte düzenlenen işyeri hekimleri *“işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilirler. İşyeri hekimi 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.”*

Ağır sorumlulukları bulunan işyeri hekimleri ile ilgili olarak maddenin 3. fıkrasında, *iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu oldukları,* 4. fıkrasında *çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesinin askıya alınacağı* düzenlenmiştir.

İSG Kanununun 6/1-a maddesinde yer alan düzenlemeye göre işverenin, *“çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelini görevlendirmesi gerekmektedir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.”* Dolayısıyla işverenlerin, işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun yanında, maden işleri gibi çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde on ve daha fazla işçi olması halinde işyeri hekimi dışında diğer sağlık personelinin bulundurulması da zorunlu olacaktır.

İşyeri hekimlerinin görevleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin¹⁵⁷ 9. maddesindeki Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Sağlık Gözetimi, Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt, İlgili Birimlerle İşbirliği ana başlıkları altında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Yine devam eden maddelerde işyeri hekimlerinin yetkileri, yükümlülükleri ve çalışma saatleri hüküm altına alınmıştır.

Şunu belirtmek gerekir ki, periyodik muayeneler yapan, iş sağlığı gözetimi ve denetlenmesinde bulunan, iş sağlığı ile ilgili gözlemlediği olumsuzlukları onaylı deftere yazıp takibini yapan, işyerindeki risk değerlendirmesi çalışmalarında görev alan işyeri hekimleri, kaza ve hastalıkların önlenmesinde, büyük ölçüde azaltılmasında önemli yere sahiptirler.¹⁵⁸

(6) İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Yönetmeliğin 12. maddesine gereğince, “işveren, Kanununun 18. maddesine uygun olarak çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.”

Bu halde İSG Kanununun 18. maddesi hükmü gereği, “iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda görüş alınması, teklif getirilmesinin sağlanması, bu konuya ilişkin yapılacak görüşmelerde katılımların sağlanması, iş yerindeki çalışma şartlarındaki değişikliklerin sağlık ve güvenliğe etkisine ilişkin olarak görüş sorulması gerekecektir.”

Bunun gibi işçilerin, “iş yerinde görevlendirilecek ya da dışarıdan hizmeti sağlanacak iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı gibi personel, ilk yardım ve yangınla mücadele ile tahliye konularında görevlendirilecek şahıslar, koruyucu ve önleyici tedbirler ve bunlara ilişkin ekipman ve donanımların belirlenmesi, sağlık ve güvenliğe dair risklerin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin önlenmesi, çalışanların bilgilendirilip onlara verilecek eğitimin planlanması konularında da önceden görüşleri alınacaktır.”

¹⁵⁷ RG. 20/07/2013/28713

¹⁵⁸ <http://www.bilgemed.com.tr/isyeri-hekimi-ve-gorevleri> (05.01.2016).

İşçilerin görüşünün alınması onlardan onay beklemek olarak değerlendirilmemelidir. Bu yükümlülük neticesinde işçileri ve temsilcilerinin bir nevi iş yerinin idaresinde söz sahibi olması söz konusu olacaktır. Ayrıca çalışma koşulları ile iş güvenliği ve sağlığına uygun bir çalışma ortamı inşa edecekler, böylece daha huzurlu, güvenilir hissederek çalışacaklardır.¹⁵⁹

c) İşverenin İşçileri Eğitim Yükümlülüğü

İşverenin, eşçilere eğitim vermesi ya da verilmesini sağlaması hayati derecede önem taşımaktadır. Bu eğitimin özellikle ve öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilmesi gerekmektedir. İşçilerin iş yerinde çalışmaya başladıktan sonra, iş yerinin özel koşulları ve özellik arz eden hususlar konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Örneğin, bir maden işçisi, iş yerinde nasıl çalışacağı, ne kadar çalışacağı, işi nasıl yapacağını bilebilir. Ancak iş yerinin özel durumu, planı, kaçış noktaları, iletişim sistemi hakkında eğitim alması gereken hususlar varsa bunlar göz ardı edilmemelidir.¹⁶⁰

İSG Kanununun 17. maddesinde, “eğitimin özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş ve ekipman değişikliğinde, yeni teknoloji uygulanması halinde verileceği, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenileneceği, çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği” belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığı belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı da hükme bağlanmıştır (m. 17/3). Bu halde maden ocaklarında çalışacak olanların madencilikle ilgili mesleki eğitim aldığı belgelemesi gerekecektir. Çünkü daha öncede bahsettiğimiz üzere madencilik faaliyeti çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerdendir.

¹⁵⁹ DİLLİ, Esmâ, Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Gereken Durumlar, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/calisanlarin-goruslerinin-alinmasi-ve-katilim-larinin-saglanmasi-gereken-durumlar/>, (05.01.2016); MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1370; ALPAGUT, s. 42-43.

¹⁶⁰ ALPAGUT, s. 41; YILMAZ, Fatih, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-97-fatihyilmaz.pdf> (05.01.2016); AKIN, s. 95.

Yine Kanununun 17/4. maddesinde, “iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu iş kazası ya da meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ek eğitim verilir. Bunun dışında herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara bilgi yenileme eğitimi verileceği” hükmü yer almaktadır.

Eğitimler, icra edilen işin tehlike sınıfına göre az tehlikeliden çok tehlikeye doğru 12, 14 ve 16 saatten az olamayacaktır. Risk faktörlerinde meydana gelen değişiklikler halinde eğitimler yenilenecek ve tekrarlanacak, periyodik olarak az tehlikeli sınıflara giren iş yerlerinde üç, tehlikeli sınıfa giren iş yerlerinde iki ve çok tehlikeli sınıflara giren iş yerlerinde yılda bir yeniden yapılacaktır.¹⁶¹

Yapılan ayrıntılı düzenlemeler her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da eğitimin önemini vurgulamak açısından çok önemlidir. Özellikle maden kazalarının sıkça yaşandığı Ülkemizde eğitim süreçlerinin aksatılmadan ve eksiksiz takip edilmesi, bu hususta yeterince, hatta fazladan vakit ayrılması yerinde olacaktır.

d) İşverenin Denetim Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverene yüklenen yükümlülüklerden birisi de işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uyup uymadıkları hususunun işverence denetlenmesidir.

Daha öncede değindiğimiz üzere işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli teçhizatı bulundurmamak, kurallara uyulması konusunda işçilere gerekli eğitimleri vermek, bilgilendirme gibi yükümlülükleri yerine getirmek suretiyle sorumluluktan kurtulamayacaktır. Dolayısıyla yerine getirdiği yükümlülüklere uyulup uyulmadığı noktasında sürekli olarak işçileri denetlemek durumdadır.¹⁶²

Bunun gibi Yargıtay'ın verdiği kararlarda işverenin yükümlülükleri ve bunların

¹⁶¹ KESKİN, Doğan, “Soma” ve İş Güvenliği Mevzuatında Sorun Nerelerde?, <http://bianet.org/bianet/emek/155942-soma-ve-is-guvenligi-mevzuatinda-sorun-nerelerde>, (03.09.2015); AKIN, s. 96.

¹⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1365; SÜZEK, s. 401-402; YİĞİT, s. 3; NARMANLIOĞLU, s. 320.

arasında denetleme yükümlülüğü sayıldıktan sonra, “...Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler...” denilmek suretiyle işverenin önlemlerin uygulandığını denetleme görevi olduğu açıkça ifade edilmiştir.¹⁶³

e) İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Yükümlülüğü

(1) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş yerindeki kaza ve hastalıkların önlenmesi konusunda önemli bir karar alma ve denetim örgütü olan ve özellikle işçilerin iş yerinde yönetime katılmasını sağlayan iyi bir model olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmesinin en önemli unsurunu oluşturur.¹⁶⁴

6331 Sayılı Kanunun 22. maddesi “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” başlığını taşımaktadır. Bu maddede ve ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği¹⁶⁵nde kurul ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Maddenin 1. fıkrasına göre elli veya daha fazla işçinin bulunduğu ve altı aydan daha fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması konusunda işverenin yükümlülüğü bulunduğu düzenlenmiştir. Ayrıca maddenin devamında işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine

¹⁶³ Y. 21 .H. D., T. 30.10.2014 , E. 2014/16829, K. 2014/22017, (04.09.2015); Y. 21.H.D., T. 13.11.2014 , E. 2014/22264 , K. 2014/23786, UYAP İtihat Programı (04.09.2015).

¹⁶⁴ DURMAZ/OKUMUŞ, s. 39.

¹⁶⁵ RG. 18/01/2013/28532

ilişkin mevzuata uygun kurul kararlarını uygulamak durumunda olduğu da belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak yapılan bu yeni düzenlemede “sanayiden sayılan” ibaresi kaldırılmak suretiyle kurul oluşturmakla yükümlü olan iş yerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca yönetmeliğin 5. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işverene ait birden çok iş yeri bulunması halinde koşulları sağlayan her biri için ayrı birer kurul oluşturulması gerekmektedir.¹⁶⁶

Kurulun kimlerden oluşacağı, hangi organlarının olacağı ve bunların kimlerden oluşacağı, nasıl seçilecekleri ise yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 7. maddesinde ise, kurulun üyelerine ve yedeklerine işveren tarafından eğitim verilmesinin sağlanacağı ve eğitim konuları düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin görevleri yönetmeliğin 8. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş, çalışma usulleri de 9. maddede yer almıştır.

“İşveren veya işveren vekili kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamak, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer olayların inceleme raporlarını ve kurulca iş yerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, iş yerinde bulundurmaya zorundadır” (Yönetmelik m. 10).

“İş sağlığı ve güvenliği kurulları, yapacakları teklifler, bulunacakları tavsiyeler ve verecekleri kararlarda iş yerinin durumu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmalıdır.” Bu kısıtlayıcı ve tüm olanakları işveren tarafından sağlanan kurul için düzenlenen hüküm yönetmeliğin 11. maddesinde yer almaktadır. Kanaatimizce bu husus, iş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem taşıyan bir konuda karar alınacak olduğu da düşünüldüğünde olumsuz sonuçlara neden olabilecektir.

“Çalışanlar, kurulun aldığı kararlar ve tedbirlere ve koyacağı yasaklara

¹⁶⁶ NARTER, s. 110; ALPAGUT, s. 36.

uyumak, alınan kararların uygulanması ve tedbirlere uyulması konusunda kurulla işbirliği yapmak, kararların uygulanması konusunda yaşanan güçlükler varsa bunlarla ilgili kurula bilgi vermek zorundadırlar”(Yönetmelik m.12).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların uygulanmasının son derece önemli bir yere sahip olduğu, maden iş yerlerinde bu kurulların yer almasının ne kadar önemli olduğu ortadadır. Kurulun aldığı kararların ve tedbirlerin büyük bir çoğunluğu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkindir. Bu kadar önemli yer teşkil eden kurulun Soma'daki kazanın yaşandığı maden ocağında maalesef yer almadığı kazadan sonra yapılan çalışmalar ve tespitler sonucunda öğrenilmiştir.¹⁶⁷

(2) İş Yeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları

Kanunun 8. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca İş Yeri Hekim ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹⁶⁸ hükümlerinde de konuya ilişkin detaylı hükümler yer almaktadır.

Her iki görevde çalışanlar iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerle ilgili çalışmalar yapar, bu hususları işverene bildirirler. Bunun yanı sıra işyeri hekiminin çalışacakların, sağlık muayenesi ve çalışırken yaşayabilecekleri sağlık sorunları, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi şeklinde önleyici ve koruyucu sağlık hizmetleri görev ve sorumluluğu da vardır.¹⁶⁹ Yine örnek verilecek olursa *“iş güvenliği uzmanının da, işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerden acil olanların yerine getirilmemesi halinde ilgili iş kurumu il müdürlüğüne durumu yazılı olarak bildirmesi gerekir”(Yönetmelik m. 11/3).*

¹⁶⁷ KESKİN, (12.03.2016).

¹⁶⁸ RG. 29/12/2012/28512.

¹⁶⁹ OMBUDSMAN, s. 165; ALPAGUT, s. 37.

(3) Teknik Elemanlar

Teknik Eleman Maden Kanununun 31. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği¹⁷⁰'nin 143 ve devamı maddelerinde ayrıntılı düzenleme yer almaktadır.

Yönetmeliğin 146. maddesine göre, “*madencilik faaliyeti kapsamında en az 15 işçi çalıştıran işletmeler, yer altı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler, vardiyalı çalışan işletmeler her vardiyada olmak üzere teknik eleman çalıştırmak zorundadırlar. Ayrıca işletmecisi olan her işletme için de teknik eleman çalıştırılması zorunludur.*”

Yönetmeliğin 148. maddesinde yer alan çok önemli düzenlemede ise, teknik eleman olmadan maden işletme faaliyeti yapılması durumunda faaliyetin durdurulacağı hükme bağlanmıştır.

(4) Daimi ve Teknik Nezaretçiler

Daimi nezaretçiler Maden Kanununun 31. maddesinde teknik eleman ile birlikte ve yine Yönetmeliğin 138 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Teknik nezaretçiler de Maden Kanununun 25. maddesinde ve Yönetmeliğin 130 ve devamı maddelerinde hüküm altına alınmıştır.

Daimi nezaretçi Maden Kanununun 3. maddesindeki tanıma göre, “*işletmede daimi olarak istihdam edilen maden mühendisidir.*” Yönetmeliğin 132/1-b maddesinde de teknik nezaretçinin nitelikleri sayılırken, maden mühendisi olması gerektiği belirtilmiştir. Yine 25. maddede teknik nezaretçi bulunup daimi nezaretçi bulunmayan sahalarda, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde daimi nezaretçi atanmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Ancak süre geçmeden teknik nezaretçi istifa etmiş veya azledilmiş ise daimi nezaretçi derhal atanacaktır.

Yönetmeliğin 130. maddesine göre, teknik nezaretçi, maden işletmelerinin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yaparak Kanun ve ilgili yönetmeliklerde yer alan görevleri yerine getirmekle sorumlu ve yükümlüdür.

¹⁷⁰ RG. 06/12/2010/27751.

Yine teknik nezaretçilerin yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği 134. maddede “*teknik nezaretçisi olmayan ruhsat sahalarında üretim yapılamaz*” denilmiştir.

Daimi nezaretçilerin görevlerinin düzenlendiği 138. maddesinde, daimi nezaretçinin üretim yerindeki günlük faaliyetleri planlayacağı ve yürütülmesini sağlayacağı belirtilmiştir. Maddenin 3. fıkrasında daimi nezaretçinin, görev yaptığı iş yerindeki faaliyetler ile ilgili eksiklikler ve aksaklıkları gidermek amacıyla önlemleri belirleyerek ruhsat sahibine bildireceği, tedbirlerin alınmasına nezaret edeceği belirtilmiştir.

Şu hususu da belirtmek gerekir ki, daimi nezaret görevini üstlenmiş olan mühendisler, teknik nezaretçi olarak atanamaz (Yönetmelik m. 14/3).

3. İşverenin Sorumluluğu Kapsamında İdari Yaptırımlar

a) Genel Olarak

İdari yaptırımların temel özelliği; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı bir durum söz konusu olduğunda, herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığı olmadan önce eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması, aykırılığın giderilmesi amacı taşımıştır.¹⁷¹

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklere uygun davranılmaması halinde mevzuata aykırılık, bunlarla getirilen yükümlülüklere uyulmaması¹⁷², emredici nitelikteki düzenlemelere uyulmaması söz konusu olacağından kamu düzeni bozulmuş olacaktır. Dolayısıyla hükümlere aykırılıklar idari yaptırımlara bağlanmıştır.¹⁷³

b) İdari Para Cezaları

Kanunun 26. maddesinde hangi maddede belirtilen yükümlülüklere uyulmaması halinde ne kadar idari para cezasına hükmedileceği bentler halinde tek

¹⁷¹ SÜZEK, s. 928.

¹⁷² AYDIN/EZER, s. 15.

¹⁷³ BAYCIK, (Maden), s. 152.

tek sayılmıştır. Maddenin 2. fıkrasında da, 14. maddede belirtilen iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi hali dışındaki durumlar için idari para cezalarının Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verileceği, bu halde Sosyal Güvenlik Kurumunca idari para cezası uygulanacağı, cezanın tebliğden itibaren otuz gün içinde ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Maden işleri çok tehlikeli işler sınıfına girdiği için İSG Kanununun ilgili hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak olan idari para cezalarının kaç kat artırılacağı 3. fıkrada yer almıştır. İş yerinde çalışan kişi sayısına göre bu husus ayrı ayrı belirtilmiştir.

İdari para cezalarına karşı itiraz, adli yargı teşkilatı içerisinde yer alan Sulh Ceza Hâkimliklerine yapılacaktır.¹⁷⁴

c) İşin Durdurulması

İşin durdurulmasına ilişkin yaptırım Kanunun 25. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Maddeye göre “*hayati tehlikenin bulunduğu tespit edildiğinde, tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyeceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak iş yerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.*” Dolayısıyla duruma göre iş, tamamen değil sadece riskli alanda durdurulabilecektir.

Maddenin devam eden cümlesinde farklı bir durum düzenlenmiştir. Buna göre, “*çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği iş yerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.*” Bu durumda işin durdurulması için risk değerlendirmesinin yapılmamış olması, yani şekli bir unsurun eksikliği yeterlidir. Ayrıca yaşamsal tehlike şartı da aranmayacaktır.¹⁷⁵

¹⁷⁴ GÜNER, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/127_malicozum/021_Recep_G%C3%9CNER.pdf, s. 250, (04.01.2016).

¹⁷⁵ AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 134-135; ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 266; AKYİĞİT, s. 2102.

“İş yerini teftiş eden iş güvenliği müfettişi, ihlali ve bu nedenle işin durdurulması yaptırımının uygulanması gerektiğini tespit edecek, bu tespit üzerine üç iş müfettişinden oluşan heyet anılan yaptırımın uygulanıp uygulanmamasına ilk tespit tarihinden itibaren iki gün içinde karar verecektir” (m. 25/2). “Bununla birlikte, tespit edilen husus acil müdahale gerektiriyorsa tespiti yapan iş güvenliği müfettişi, heyetin kararına kadar işin durdurulmasına karar verebilir.”

“İşin durdurulmasına ilişkin karar mülki idare amirine ve iş yeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilecek, karar mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilecektir. Ancak yine acil müdahaleyi gerektirir durumun bulunması halinde karar aynı gün yerine getirilecektir” (m. 25/3).

Maddenin 4. fıkrası gereğince kararın yerine getirilme tarihinden itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz hakkı söz konusudur. İtiraz kararın uygulanmasını etkilemeyecek ve mahkeme kesin olmak suretiyle altı iş günü içinde karar verecektir.

“Mahkemenin itirazı reddetmesi halinde artık işin durdurulması kararı kesinleşmiş olacaktır. Bu halde işveren işin durdurulmasını gerektirir husus ya da hususların giderildiğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak bildirir ise en geç yedi iş günü içinde iş yerinde inceleme yapıp taleple ilgili karar verilecektir” (m. 25/5).

Maddenin son fıkrasına göre, *“süreç nedeniyle işsiz kalan işçilerin ücretleri ödenecek veya ücretlerinde herhangi bir düşüş olmadan meslek ve durumlarına göre başka bir iş verilecektir.”*

İşini durdurulmasına ilişkin, işin önemine binaen hazırlanmış olan İş Yerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte¹⁷⁶ de konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

¹⁷⁶ RG. 30/03/2013/28603.

4. İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri

a) İşçilerin Hakları

(1) Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hususunda yukarıda incelediğimiz işverene yüklenen yükümlülükler, işçilere tanınan hakların bir anlamda karşılığıdır. Bu nedenle işverenin yükümlülükleri, aynı zamanda işçilerin hakları anlamına gelmektedir.

Bu başlık altında işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarına kısaca değinilecektir. Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde bu konuda açık bir hüküm yer almadığından, İSG Kanunu'ndan faydalanmak suretiyle açıklamalar yapılacaktır.

(2) İşçinin Katılım Hakkı

İş yerinde oluşacak örgütler iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artmasında ve iş kazası ve meslek hastalığı ile mücadelede oldukça etkili olacaktır. Bu anlamda işçi temsilcileri de önemli birer aktör konumundadır. Katılım hakkı yukarıda anlattığımız işverenin örgütlenme yükümlülüğüne karşılık gelen bir işçi hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷⁷

6331 sayılı Kanunun 18/1. maddesinde işçilere görüşmelerde yer alma, yeni teknoloji, iş ekipmanı ve çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliğine etkileri konularında görüşlerinin alınması hakkı tanınmıştır. Bunun yanında işçi temsilcisi ve destek elemanlarının görevlendirilecek uzman, hekim, ilk yardım, yangınla mücadele, tahliye personeli, alınacak önlemler ve kişisel koruyucu donanımlar, önlemler ve koruyucu hizmetler ile işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitim planı hakkında görüşlerinin alınması gerektiği Kanunun 18/2. maddesinde düzenlenmiştir.¹⁷⁸

¹⁷⁷ BALKIR, Gönül, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların Korunması <http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14236>, (07.01.2016);

BAYCIK (Maden), s. 171-172.

¹⁷⁸ BAYCIK (Çalışanlar), s. 113.

(3) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya İşverene Başvuru Hakkı

Ciddi ve yakın bir tehlike halinde işçinin başvuru hakkı söz konusu olacaktır. İSG Kanunu 13/1. maddesine göre, “*ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.*”

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bu şekilde bir durum söz konusu ise işçi başvuruda bulunacak, kurul ya da işveren durumu değerlendirip bir karar verecektir.

(4) Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Bu hak Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiştir. İşçi iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde işçinin yaptığı başvuru üzerine herhangi bir önlem halen alınmamış ise işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir.¹⁷⁹

İşçi böyle bir durumda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bu kurulun olamaması halinde işverene başvuru yapabilecektir. Bu halde işçinin mali hakları etkilenmeyecek, çalıştığı dönemdeki şekilde varlığını devam ettirecektir.¹⁸⁰

İşçinin kaçınma hakkına ilişkin herhangi bir süre belirlenmemiştir. Bu nedenle işçinin, çalışmaktan kaçınma hakkı gerekli önlemler alınıncaya kadar devam edecektir.¹⁸¹

Burada önemli olan nokta işçinin haklı konumda olmasıdır. Ciddi ve yakın bir tehlikenin söz konusu olmaması halinde işçi bunun hukuki sonuçlarına katlanmak durumunda kalacaktır.¹⁸²

¹⁷⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1374; SÜMER, s. 159; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 268-269.

¹⁸⁰ AKYİĞİT, s. 2107- 2108; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1375

¹⁸¹ SÜZEK, s. 915.

¹⁸² BALKIR, (07.01.2016); AKYİĞİT, s. 2107.

(5) İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı

Kanunun 13/4. maddesine göre, iş sözleşmesiyle işçiler, iş sağlığına ilişkin ilişkin ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığına ve talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshedebilirler.

Bu durumda işçiler hangi kanununa tabi olarak çalışıyor iseler o kanun hükümlerince fesih haklarını kullanabileceklerdir. Tabi oldukları kanunda bir hüküm yoksa genel hükümler çerçevesinde bu hakkı kullanacaktır. Örneğin Basın İş Kanunu'nda bu konuya ilişkin bir hüküm bulunmadığından Borçlar Kanununun 435. maddesi bu noktada uygulama alanı bulacaktır. Bu hüküm gereğince işçiler, sözleşmeye devam etmek kendileri açısından çekilmez hale geldiğinden haklı nedenle derhal fesih haklarını kullanacaklardır. Burada işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması nedeniyle haklı nedenle fesih hali söz konusudur¹⁸³.

(6) İşçilerin Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı

Kanunun 13/3. maddesi gereğince işçiler, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymaksızın, yani kurul veya işverene başvurma zorunluluğu bulunmaksızın iş yerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bir yere gitme hakkına sahiptirler. Bu durumda işçilerin hakları kısıtlanamayacaktır.

Bu hak sadece işçilere değil tüm çalışanlara tanınmış bir haktır. “*Bu tehlikenin devam etmesi halinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların iş görmeye devam etmelerinin işveren tarafından talep edilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir*” (İSG Kanunu 12/1-b m.). Bu halde işçilerin iş yerine dönmesi talep edilemeyecek, ilgili bölgelerde sadece söz konusu tehlikeyle mücadele konusunda uzman olan, gerekli donanımına sahip bulunan, bilgisi olan, ehliyet, yetki ve araç gerece sahip kişiler çalışabilecektir.¹⁸⁴

¹⁸³ BAYCIK, (Çalışanlar), s. 120; AKYİĞİT, s. 2109; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1375-1376; SÜMER, s. 160.

¹⁸⁴ DURMAZ/OKUMUŞ, s. 46-47; Devlet Memurlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında

(7) İdari Makamlara Şikâyet ve İhbar Hakkı

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı'na her zaman şikâyet hakkı mevcuttur. Yapılacak inceleme neticesinde bir takım yaptırımların uygulanması gerekebilir. İSG Kanununun 18. ve 25. maddelerinin son fıkralarında işçilerin böyle bir başvurusu olması halinde haklarının kısıtlanamayacağı da açıkça düzenlenmiştir.

Bunun gibi İSG Kanununun 8/2. maddesi gereğince, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu durum Bakanlığın yetkili birimine bildirilir.¹⁸⁵

b) İşçilerin Yükümlülükleri

Bu konuda Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinde aynı başlıkla bir düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre işçiler, *“iş sağlığı ve güvenliği bakımından, ilgili mevzuatın öngördüğü esaslara ve işverenin bunlara uygun olarak vereceği emir ve talimatlara uymak zorundadırlar.”*

Bunun gibi İSG Kanununun “Çalışanların Yükümlülükleri” başlıklı 19. maddesinde de konuya ilişkin ayrıntılı bir düzenleme yer almaktadır.

İşçiler başka bir işçi ve kendisi için tehlikeli sonuçlar doğurabilecek davranışlarda bulunmamak, kullandığı makine ve ekipmanları kullanma talimatlarına uygun şekilde açmak, kullanmak ve kapatmak, kullandıkları koruyucuları kurallara uygun bir şekilde kullanıp, yine kurallara uygun bir şekilde yerine bırakmak, keyfi ve gereksiz kullanımda bulunmamak ve bu anlamda iş güvenliği ve sağlığı kurallarına harfiyen uymak zorundadır.¹⁸⁶

Değerlendirilmesi, http://savdessen.org.tr/resimler/is_sagligi/issagligi_guvenligi.pdf, s. 19, (07.01.2016).

¹⁸⁵ BAYCIK, (Çalışanlar), s. 124-125-126.

¹⁸⁶ KILKIŞ, İlknur, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" "İş, Güç", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.15, S. 1, Yıl 2013, s. 33; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 268.

Benzer şekilde işçi, iş yerindeki makineleri ve ekipmanları kullanırken koruyucu ekipmanı da kullanmak, kullanma talimatlarına dikkat etmek, uyarı ve ikazları uygulamak, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeli olabilecek hususları işçi temsilcisi ya da kısa zamanda ulaşabileceği bir amire hemen bildirmek, bu konuda aldığı emir ve talimatlara uymak yükümlülüğü altındadır.¹⁸⁷

İşçilere yüklenen diğer yükümlülükler, teftişe yetkili makam tarafından iş yerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi ve kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve işçi temsilcisi ile işbirliği yapmaktır (İSG Kanunu 19/2-ç,d).

İşçinin, iş sağlığı ve güvenliği hususunda kendisine verilen sorumluluk ve yüklenen yükümlülükten kaçınabilme hakkı yoktur. Çünkü aksi bir durum yalnızca kendisine değil, devleti, işvereni ve diğer işçileri de zarara uğratabilecektir. Bu nedenle işçinin iş görme borcuna da aykırı olacak bu davranışlar tazminat, sözleşmenin feshi gibi sonuçlar doğuracaktır.¹⁸⁸

E. Maden ve Madencilik Faaliyetlerinin Risk Değerlendirmesi ve Alınabilecek Önlemler

1. Genel Olarak

Ortamda bulunan faktörlerin değerlendirilmesi anlamına gelen risk değerlendirmesi bir dizi teknik çalışmayı gerektirir. Burada güdülen amaç işyerinde nelerin zarar verdiğini ve bunların nasıl engellenebileceğini sistematik bir biçimde analiz etmektir. Bunun için öncelikle iş yerinde ne tür risk faktörlerinin var olduğu belirlenmeli, daha sonra bu faktörlerin düzeyi saptanmalı ve bu faktörlerin iş yerinde kimleri etkilediği değerlendirilmelidir. Madencilik gibi risklerin yaygın olarak görüldüğü sektörlerde, bu riskleri yönetmek ve alınacak kontrol tedbirleriyle kabul

¹⁸⁷ GÜNDÜZ, Selim, 4857 Sayılı İş Kanununda ve Sonrasında Çıkarılan Yönetmeliklerde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005, s . 62; AKYİĞİT, s. 2100.

¹⁸⁸ DURMAZ/OKUMUŞ, s. 43; Y. 9. H. D., T. 29.09.2000, E. 1999/20215, K. 2000/2369, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 268.

edilebilir seviyeye indirmek amacıyla yapılan risk değerlendirmesi çalışmaları büyük önem taşımaktadır.¹⁸⁹

Tüm iş kollarında olduğu gibi madencilik sektöründe çalışma yapan iş yerlerinde de risk değerlendirmesi yapmak kanuni bir zorunluluktur. İSG Kanununun 10. maddesinde bu husus düzenlenmiştir. Kanuni zorunluluk olmasının ötesinde, sağlık giderleri, tazminatlar, verimlilik, ekonomi, iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanması, sağlık harcamalarında azalma, çalışma barışının sağlanması, ülkenin saygınlı645k kazanması gibi konularda da büyük fayda sağlayacağı ortadadır.¹⁹⁰

Madencilik sektöründe şu konularda çalışma yapmak risk değerlendirmesi konusunda yardım sağlayacaktır; grizu patlamalarına neden olan maden gazları, havalandırma kazı işleri, yangın, toz, gürültü, aydınlatma, göçükler, patlayıcı madde kullanımı, elektrik, su baskını, makine ve teçhizat kullanımı, malzeme ve insan nakliyesi, psikolojik etkenler, vb. Bunun dışında yapılacak görüşme ve edinilecek diğer bilgilerle risk değerlendirmesi yapılmalı ve daha sonra bunların analizi aşamasına geçilmelidir.¹⁹¹

Kanunun 10. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanları belirleyecektir. Böylece alışma aşamasına geçilmeden önce meydana gelebilecek riskler analiz edilip gerekli önlemler alınacaktır.

Madencilik faaliyetleri konusunda fazlaca kaza yaşanan ülkemizde risk faktörleri, yaşanan bu acı tecrübelerin üzerine daha çok tespit edilmiş olmalıdır. Çünkü yaşanan her olayın ardından tespitler yapılmış, eksik hususlar belirlenmiş ve bunun üzerine raporlar düzenlenmiştir. Buna rağmen halen aynı nedenlerle kazalar yaşanıyor olması risk değerlendirmelerinde ne kadar eksik kaldığını, bu

¹⁸⁹ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 2011, s. 156; AKIN, s. 99.

¹⁹⁰ <http://www.taksimdanismanlik.com/madencilik-sektoru-risk-analizi-s.html>, (05.09.2015); YILMAZ, (05.01.2016).

¹⁹¹ <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/agustos-2008/107-madencilik-sektoru-ve-risk-degerlendirmesi->, (05.09.2015).

değerlendirmeler yapılsa dahi önlemlerin ne kadar ihmal edildiğini göstermektedir. Denetimlerin sıklaştırılması ve daha etkin yapılmasının, yaptırımların ağırlığının artırılmasının bu noktada fayda sağlayacağını düşünmekteyiz.

2. İşçilerden Kaynaklanan Riskler ve Alınabilecek Önlemler

İş kazaları ve meslek hastalıklarında insanların fazlaca rolü vardır. Riski azaltabilecekleri gibi, riski yaratan en önemli etken de olabilirler. Çalışma yaşamında risk yaratabilecek en önemli faktörler dalgınlık, dikkatsizlik, eğitimsizlik, disiplinsizlik gibi faktörlerdir. Benzer şekilde işçilerin, yukarıda belirttiğimiz yükümlülükleri yerine getirmediği durumlarda da onlardan kaynaklanan risk durumu söz konusu olacaktır.¹⁹²

Bu riskleri ortadan kaldırmak ya da olabildiğince azaltmak için bir takım önlemler, denetimler, kontroller söz konusu olabilecektir. Örneğin, işçilerin işe alınırken etkin bir sağlık kontrolünden geçirilmesi, bu kontrollerin işe alım sürecinden sonra da sık sık tekrarlanması, özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda olmak üzere gerekli eğitimlerin etkin bir şekilde verilmesi ve bu eğitimlerin yine sık sık tekrar edilmesi, işçilerin beslenmesi ve dinlenmesi konusuna önem verilmesi bu konuda kuşkusuz çok büyük oranda fayda sağlayacaktır.¹⁹³

3. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler ve Alınabilecek Önlemler

İş kazaları ve meslek hastalığının meydana gelmesinde en önemli etkenlerden birisi de çalışma ortamıdır. Bu ortamda meydana gelecek her türlü aksaklık, eksiklik, değişiklik olumsuz sonuçlara neden olabilecektir. Özellikle çok tehlikeli işlerin yürütüldüğü maden ocaklarında en ufak bir aksaklığın meydana getireceği sonuçların vahametinin daha büyük olacağı ortadadır.

Çalışma ortamından kaynaklanan riskler konusunda her iş koluna ilişkin şüphesiz birçok nedenden bahsedilebilir. Ancak biz özellikle maden iş yerlerine ilişkin en çok göze çarpan risk faktöründen ve alınabilecek önlemlerden söz edeceğiz.

¹⁹² İSGÜM, s. 23.

¹⁹³ ALPAGUT, s. 35; İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, <http://www.efkimya.com/is-sagligi-ve-guvenligi-egitimi.html>, (07.01.2016); ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, s. 5.

Yeteri kadar korunmamış makine ve teçhizat, gerekli koruyucu malzemenin olmaması, hatalı, pürüzlü, kaygan ve çukur satırlar, çalışma yerinin sürekli fiziksel değişikliği, dağınıklığı, yetersiz ışık, yetersiz havalandırma, emniyetsiz havalandırma, gürültü, aşırı sıcak ve aşırı soğuk hava, basınç değişimi, bakımı yapılmamış iş makinesi, uygun olmayan iskele, madenlerde risk oluşturacak önemli çalışma ortamı faktörleridir.¹⁹⁴

Maden ocaklarında bir yerdeki değişiklik ocağın diğer noktalarında da değişikliklere neden olur. Bu nedenle tüm değişikliklerin yetkili makamlara bildirilip onaylatılması gerekmektedir. Bunun gibi bir maden ocağında uygun özelliklere sahip gaz ölçüm cihazının bulunması ve her vardiyada düzenli olarak gaz ölçümü yapılması gerekmektedir. Benzer şekilde ocağın tüm giriş çıkışları, katlar isimlendirilmeli, temiz hava ve kaçma yönleri gösterilmelidir. Grizulu veya yangın çıkmasına elverişli kömür damarlarının bulunduğu ocaklarda işçiler, çalışma süresi boyunca yanlarında karbon monoksit maskesi veya kişisel oksijen kurtarıcıları taşınmalı ve kullanılmalıdır. Madencilikte en önemli risk faktörlerinden birisi de tozlar olduğundan etkili havalandırma sistemlerinin kurulması, gerektiği durumlarda ortamın ıslatılarak çalışılması, toz yoğunluğunun düzenli olarak ölçülmesi de önem arz etmektedir.¹⁹⁵

Soma maden kazası neticesinde görülen eksikliklere ilişkin şu tespitlerin de çalışma ortamından kaynaklanan riskler ve önlemler açısından büyük ölçüde fikir vereceğini düşünmekteyiz:

- Üretim alanlarının kontrolünün yapılarak kömür yangınlarına karşı gereken önlemlerin alınmaması,
- İş yerinde tahliye amaçlı bir planlama olmaması,
- Bir tehlike durumunda tüm işçileri uyurabilecek bir alarm, haberleşme sistemi kurulmamış olması,

¹⁹⁴ KABAK/ALEMDAR/ŞEREMET, Madenlerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, (Danışman: Yrd. Doc. Dr. İbrahim Çınar), Selçuk Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümü, Seminer Ödevi, Konya, 2011, s. 16-17-18.

¹⁹⁵ KOCASOY, s. 194-195-196-197; BİLİR/YILDIZ, s. 461.

-Çıkabilecek bir yangın sonrasında kullanılacak maskelerin kontrollerinin düzenli olarak yapılmamış olması.¹⁹⁶

Madenlerde jeolojik, statik ve çevresel dengelerin her an değişebilecek olması asla gözden kaçırılmamalı, ölçümler ve kontroller sürekli yapılmalıdır. Geçmiş iş kazalarından ders alınarak madencilik sektöründe teknoloji kullanımı artırılmalı, işçi ve işverenlere iş güvenliği ve emniyet kültürü kazandırılmalı, mesleğin kendine has özellikleri ile problemleri konusunda bilgi birikimine sahip olan kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapıp, ihmaller ve teknik yetersizlikler sonucu meydana gelen kazaların önüne geçilmelidir.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Türkiye Barolar Birliği, s. 66.

¹⁹⁷ YAŞAR/İNAL/YAŞAR/KAYA, “Geçmişten Günümüze Büyük Maden Kazaları, *TMMOB Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, C. 54, S. 2, Haziran 2015, s. 41-42.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MADENLERDE MEYDANA GELEBİLECEK İŞ KAZALARI NETİCESİNDE DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK

A. İş Kazası Kavramı ve Unsurları

1. İş Kazası Kavramı

Kaza, sözlük anlamıyla ölüm veya vücut bütünlüğü ihlaline neden olan kötü olay şeklinde tarif edilebilir. Aynı zamanda nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan fiziki ve/veya psişik bir olaydır.¹⁹⁸

İş kazası ise, 5510 sayılı Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında sayılan hal ve durumların sonucunda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.¹⁹⁹

Bunun gibi sigortalının işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu esnada çalıştığı iş veya iş gereği olarak aniden ve dışarıdan meydana gelen bir etkenle sigortalıyı bedence ya da ruhça zarara uğratan olay olarak da tanımlanabilir.²⁰⁰

Tanımdan da anlaşılacağı üzere bazen yapılan iş doğrudan işle alakalı olmasa da yine de iş kazası söz konusu olacaktır. Sigortalının iş yerinin bahçesinde yürürken düşmesi, yemek yerken yaralanması, dinlenirken sobadan zehirlenmesi, iş yerinde intihar etmesi de iş kazası olarak kabul edilecektir.²⁰¹ Benzer şekilde ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere kazanın iş yeri ile ilgisi bulunmayan 3. kişilerin

¹⁹⁸ EREN, Fikret, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçlar Genel), 19. Baskı, Ankara, 2015, s. 724; s. 10; KARAKAŞ, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara, 2009, s. 13; UYGUR, Turgut, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. 1, 2, Baskı, Ankara, 2013, s. 428.

¹⁹⁹ TOPALOĞLU/ÇINKI., İş Kazası ve Meslek Hastalığı (Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları), Ankara, 2014, s. 82-83.

²⁰⁰ SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003, s. 29; YÜKSEL, Hasan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Ankara, 2014, s. 264; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2009, s. 317.

²⁰¹ AKIN, Sadık, İş Kazalarında Cezai ve Hukuki Sorumluluk, (Danışman: Yrd. Doc. Dr. Mehtap Civar Engin), Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.

kasti veya taksirli eylemi, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olayları nedeniyle gerçekleşmesi halinde de kaza, iş kazasıdır.²⁰²

2. İş Kazasının Unsurları

a) Zarar

Her kaza da olduğu gibi iş kazasında da vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm şeklinde bir zararın söz konusu olması gerekecektir. Vücut bütünlüğünün ihlalden kasıt beden veya ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi, zarara uğratılmasıdır. Örneğin bir uzvun kopması, kırılması, bir duyunun azalması ya da kaybı, psişik bir travma sonucu oluşan kalp rahatsızlığı, dolaşım bozukluğu, sinir bozukluğu sebebiyle çocuk düşürme iş kazasının kapsamına girebilir.²⁰³

Bununla birlikte uğranılan zararın günlük hayatta sıkça karşılaşılabilecek türden ufak tefek yara bereler şeklinde olmaması da önemlidir. Yine bunun gibi eşyada meydana gelen zararlarda iş kazası olarak nitelendirilemez.²⁰⁴ Buradan da anlaşılacağı üzere zarar hususunda dar anlamda iş kazası, yani insanın zarar görmesi esas alınmaktadır.²⁰⁵

Sigortalıya takılan ve organ görevi yapan takma kol, diş, ayak gibi protezlerde meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bu tür zararlar iş kazası olarak kabul edilemez.²⁰⁶ Diğer bir görüşe göre ise, bu tür yapay organların, vücudun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu durumlarda uğranı-

²⁰² Y. 21. H.D., T. 14.12.2015., E. 2015/5560, K. 2015/22472; Y. 21. H.D., 02.11.2015, E.2015/14827, K. 2015/19327; Y. 21. H.D., 23.11.2015, E. 2015/11469, K. 2015/20854, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

²⁰³ EREN (Borçlar Genel), s. 724; GÜNAY, (Şerh), s. 2372; UYGUR, s. 436; REİSOĞLU, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, İstanbul 2012, s. 165.

²⁰⁴ BİLGİLİ, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara, 2008, s. 484; GÜZEL/ OKUR Sosyal Güvenlik Hukuku, 10. Baskı., İstanbul, 2004, s. 228.

²⁰⁵ AKIN, Sadık, İş Kazalarında Cezai ve Hukuki Sorumluluk, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehtap Civar Engin), Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014 s. 6.

²⁰⁶ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu (Sorumluluk), Ankara, 1974, s. 6.

lan zararı da iş kazası kabul etmek gerekir.²⁰⁷ Kanımızca bu tür zararların da iş kazası kapsamında değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

b) Dışarıdan Meydana Gelen İstenilmeyen Ani Olay

Dışarıdan meydana gelen olay eğer işçi tarafından istenilmiş, arzu edilmiş bir olay ise işyerinde meydana gelmiş, çalışırken meydana gelmiş olsa da iş kazası olarak kabul edilmeyecektir.²⁰⁸ İşçinin kendi kasıtlı eylemi neticesinde kazanın gerçekleşmesi durumunda, hukuki talepler noktasında önemli sonuç doğacaktır.

Olayın, işten kaynaklanmaması, işçide zaten var olan bünyesel bir rahatsızlığın yeniden ortaya çıkması ile gerçekleşmesi durumunda da iş kazası söz konusu olmayacaktır.²⁰⁹ Buna karşın işçinin işyerinde beyin kanaması geçirerek ölmesi iş kazası sayılmıştır.²¹⁰ Kanımızca işten tamamen bağımsız gerçekleşen beyin kanaması iş kazası sayılmamalıdır. Belirtmek gerekir ki değerlendirmenin olayın özelliklerine göre yapılması daha doğru olacaktır.

Olayın ani olması ve çok kısa bir sürede gerçekleşmesi de çok önemlidir. Çünkü yavaş yavaş ortaya çıkan bir durum iş kazası değil, meslek hastalığı olacaktır. Bu, iş kazasını meslek hastalığından ayıran önemli bir özelliktir.²¹¹

c) Uygun İlliyet Bağı

İlliyet bağı olay ile meydana gelen sonuç arasında bulunması gereken neden sonuç ilişkisini ifade etmektedir. Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı, sorumlulukları etkileyecektir. Bununla birlikte olayın iş kazası sayılabilmesi için, yapılan işle veya çalışma hayatının unsurları ile de, neden-sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir.

²⁰⁷ TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Baskı, İstanbul, 2002, s. 246. TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. Bası, İstanbul, 2012, s. 314;

²⁰⁸ GÜNAY, (Şerh), s. 2389; EREN (Sorumluluk), s. 10, TUNCAY, s. 238.

²⁰⁹ ALKAN, Güney, Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi, (Danışman: Prof. Dr. Ali Rıza Okur), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul, 2009, s. 27.

²¹⁰ Y. 21. H.D., T.26.11.2015, E. 2014/15813, K. 2015/20733; Y. 21. H. D., T.08.10.2015, E. 2014/22238, K. 2015/17932, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

²¹¹ TUNCAY, s. 239; GÜZEL/OKUR, s. 229; EREN (Sorumluluk), s. 30

Aksi halde olay iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.²¹²

Yine bu anlamda işverenin iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için, işverenin eylemi ile uğranılan zarar arasında da neden-sonuç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Bu nedenle olayın, hayatın olağan akışına göre meydana gelen sonucu ortaya çıkarmaya elverişte özelliklere sahip olması ve nedenin sonucun doğmasını kolaylaştırmış olduğunun genel olarak öngörülebilir olması gerekmektedir.²¹³

Yargıtay'da bir kararda; "...davacının hastalığının 2.8.2004 tarihinde meydana gelen olay nedeni ile mi yoksa daha önce var olan bir hastalık nedeni ile mi meydana geldiğinin tespiti için davacının dava konusu hastalığına dair daha önce herhangi bir tedavi görüp görmediğini araştırmak, mevcut bulgu ve belgelere göre davacıdaki rahatsızlığın düşme sonucunda mı ya da zamanla oluşan bir hastalık mı olduğu konularını irdeleyen, olay ile davacının arızası arasında uygun illiyet bağı bulunup bulunmadığını tespit eden yeni bir rapor almak, tüm deliller birlikte değerlendirmek ve sonucuna göre karar vermek..." şeklinde bu hususa değinerek illiyet bağının varlığının araştırılması gerektiğini vurgulamıştır.²¹⁴

Yine başka bir kararda Yargıtay uygun illiyet bağının saptanması gerektiğini şu şekilde belirtmiştir; "Somut olayda; davacının rahatsızlığının, 11/09/2008, 12/09/2008 ve 13/09/2008 tarihlerinde meydana gelen olay nedeni ile mi yoksa daha önce var olan bir hastalık nedeni ile mi meydana geldiği şüpheden uzak bir şekilde tespit edilmeden, davacının iş kazası tespitine konu hastalığına dair daha önce herhangi bir tedavi görüp görmediği araştırılmadan, bu itibarla 11/09/2008,12/09/2008 ve 13/09/2008 tarihlerinde meydana gelen olay ile davacının hastalığı arasında uygun illiyet bağı bulunup bulunmadığı tespit edilmeden sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur.

²¹² EREN (Borçlar Genel), s. 536; KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara, 2011, s. 291; AKIN, Sadık, s. 7; GÜZEL/OKUR, s. 235, TUNCA, s. 239; TUNCA/EKMEKÇİ, s. 305.

²¹³ GÜNAY, (Şerh), s. 2389; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 271.

²¹⁴ Y. 21. H.D., T. 30.03.2015, E. 2014/10913, K. 2015/6672, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

Mahkemece yapılacak iş; davacının kaza geçirdiğini iddia ettiği 11/09/2008, 12/09/2008 ve 13/09/2008 tarihlerinden öncesi ve sonrasına ilişkin hastane kayıtları, varsa film ve grafilelerinin ilgili sağlık kuruluşlarından temini ile meydana gelen olay ile davacının bel fitiği rahatsızlığı arasında uygun illiyet bağıının bulunup bulunmadığının tespiti için Adli Tıp Kurumu'nun İlgili İhtisas Dairesi'ne rapor tanzim ettirmek, dosyada mevcut heyet raporu ile Adli Tıp Kurumu İhtisas Dairesi tarafından tanzim edilecek rapor arasında çelişki oluşması halinde, Adli Tıp Genel Kurulu'ndan rapor alınarak, varılacak sonuca göre hüküm kurmaktan ibarettir.²¹⁵

Günlük yaşamda illiyet bağı saptamak kolay olmamakla birlikte bağıın belirlenmesinde genel olarak işverenin otoritesi altında bulunma ölçütüne başvurulmaktadır. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu bir sırada kaza söz konusu olmuşsa illiyet bağı oluşmuş demektir.²¹⁶ Yargıtay, işverenlerin inşaat işinde çalışmak üzere Bodrum'a giden işçinin, mesai saatleri dışında alkollü iken kazaya uğraması halinde, kazanın, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelmediği, buna göre yapılan iş ile yaralanma olayı arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı, olayın salt işyerinde meydana gelmesinin iş kazası sayılması için yeterli olmadığını belirtmiştir.²¹⁷

Son olarak şunu belirtmek gerekir ki işverenin sorumluluğu açısından üçüncü kişinin tamamen kusurlu olduğu bir davranışın bu illiyet bağıını kesmemiş olması da gerekir.²¹⁸

d) Zarar Görenin Sigortalı Sayılması

Meydana gelen kaza neticesinde zarar uğrayanın sigortalı olması da kazanının iş kazası sayılabilmesi açısından önemli bir unsurdur. Bunun yanı sıra işçinin iş

²¹⁵ Y. 21. H. D., T. 15.09.2014, E. 2013/22371, K. 2014/17350, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (15.03.2016).

²¹⁶ ALKAN, s. 25; TUNCAY, s. 241; EREN (Sorumluluk), s. 14.

²¹⁷ Y. 21. H. D., T. 23.12.2015, E. 2014/24245, K. 2014/28129, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

²¹⁸ ATICI, Ali, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Savaş), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010, s. 77; SERATLI, s. 38; Y. 21. H. D., T. 12.11.2015, E. 2015/3079, K. 2015/20139, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016)..

kazası sigortasını da tabi olması gerekir. Çünkü haklarında kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin kanun hükümleri uygulanmayanlar da iş kazası hükümlerinden faydalanamayacaktır.²¹⁹

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinde sigortalı sayılanlar belirtilmiştir. Ayrıca Kanunun 5. maddesinde de bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar hükmüne bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesinde yer alan, bir veya birkaç işveren tarafından hizmet akdi ile çalıştırılanlar sigortalı sayılacaklar ve iş kazası hükümlerinden faydalanacaklardır. Burada önemli olan husus hizmet akdi ile çalışılıyor olmasıdır. Maddenin 2. fıkrasında 7 bent halinde sayılan bazı kişiler hizmet sözleşmesi ile çalışmaları halinde, bazı kişiler hizmet sözleşmesi ile çalışmadıkları halde, iş kazaları yönünden kapsama alınmışlardır. Benzer şekilde maddenin 3. fıkrasında, 4. fıkrasında 5 bent halinde sayılan işçilerin de hangi hallerde sigortalı sayılacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla işverenlerin bu işçileri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemiş olması, onların sigortalılığını, dolayısıyla iş kazası hükümlerinden yararlanmasını etkilemeyecektir.²²⁰

5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesinde köy ve mahalle muhtarlarının sigortalı sayılacağı açıkça belirtildiği halde hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız işçilerden hangilerinin sigortalı sayılacağı tek tek sayılmıştır. Bunlardan bir tanesi de tarım işçileridir.

Yine kamu idarelerinde çalışanlardan hangilerinin sigortalı sayılacaklarına ilişkin düzenleme de 5510 sayılı Kanunun 4/1-c maddesinde ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

²¹⁹ TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 44.

²²⁰ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 399; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 302; UŞAN, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Bası, Ankara 2009, s. 177.

Maddenin devam eden fıkralarında da yine ayrıntılı bir şekilde madde hükmünden faydalanacaklar belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra iş kazası hükümlerinden faydalanacaklara ilişkin olmak üzere, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde sigortalı sayılmayanlar da ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir.

B. İş Kazası Sayılan Haller

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanunun iş kazasının tanımının yer aldığı 13. maddesinde hangi durumlarda meydana gelen olayların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Diğer bir deyişle olayın iş kazası sayılabilmesi için bu madde hükmündeki bentlerde sayılan durumların birinde gerçekleşmesi gerekmektedir.

2. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olaylar

Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen olaylar, bu olayın işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılacaktır.²²¹ Bunun gibi işçinin kaza anında işverenin denetimi altında olup olmadığı da önemli değildir.²²²

Kanunun 11. maddesinde; “İş yeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da iş yerinden sayılır.” denilmek suretiyle iş yerinin kapsamı belirlenmiştir. Bu durumda işçinin yemek yerken ya da dinlenme esnasında bahçede çay içerken yaralanması halinde iş kazası söz konusu olacaktır.²²³

²²¹ ÇOBAN, Hatice, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları; Estaş ve Tüdemsaş'ta Bir Araştırma, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Sadık Öncül), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2009, s. 23; UŞAN, s. 177.

²²² BİLGİLİ, s. 485; TUNCAY, s.242.

²²³ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 307.

Ancak bu noktada Şu hususu yinelemekte fayda olduğunu dŐŐŐnŐyoruz. İŐŐi çalıştığı sırada iŐiyle hiçbir ilgisi olmamasına rağmen mevcut rahatsızlığından dolayı beyin kanaması geçirirse neden sonuç ilişkisi de dikkate alındığında bu olay kanımızca iş kazası sayılmayacaktır. Buna karşın Yargıtay, işveren eski iŐŐisi tarafından işyerinde bulunduğu sırada öldŐrŐlen iŐŐinin iş kazasına uğradığını kabul etmiştir.²²⁴ Yargıtay, çalışmak ũzere işyerine gelen ve iş yeri kapsamında olan Şantiye çadırının içerisindeki patlama sonucu çıkan yangından kaynaklanan olayı da iş kazası saymıştır.²²⁵ Daha Önce de değindiğimiz gibi değerlendirmenin her somut olay için ayrı ayrı yapılması daha isabetli olacaktır.

3. İŞveren Tarafından YŐrŐtŐlmekte Olan İŞ Nedeniyle Sigortalının Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız alıŐtıĐı Sırada Olan Olaylar

Burada söz konusu olan durum, sigortalının kendi ad ve hesabına çalıştığı, ancak yine işveren bir iŐinin yŐrŐtŐldŐĐu sırada, iş yeri dışında bir kazanın olmasıdır. Bu durumda da kaza, iş kazası sayılacaktır.²²⁶ Yargıtay'da, kendisine ait mısır tarlasında sulama işi yaptığı sırada sara hastalığı nedeni ile geçirmekte olduğu sara nŐbeti sırasında yŐz ũstŐ sulu ve çamurlu alana dŐŐmesi sonucu boğularak Ölen, aynı gŐn yapılan ŐlŐ muayenesinde ŐlŐm sebebinin asfiksi sonucu gerçekleşmiş olduğu tespit edilen Őahsın yaşadığı olayın açıkça iş kazası olduğunu kabul edip, mahkemece taraflar arasında iŐŐi işveren ilişkisi bulunmadığı ve murisin kendine ait tarlada çalışması sırasında rahatsızlanarak dŐŐmesi sonucu gerçekleşen ŐlŐm olayının iş kazası sayılamayacağı gerekçesiyle istemin reddine karar verilmesinin isabetsiz olduğunu belirtmiştir.²²⁷

Dolayısıyla kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına ilişkin değerlendirmede, olayın nerede meydana geldiği gibi hususlar Önem taŐımayacak, diğer Őatların da varlığı halinde kaza, iş kazası sayılacaktır.²²⁸

²²⁴ Y. 21. H.D., T. 10.09.2015, E. 2015/14693, K. 2015/16348, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

²²⁵ Y. 21. H. D., T. 17.03.2014, E. 2013/4032, K. 2014/4943, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (15.03.2016).

²²⁶ GŐZEL/ŐKUR, s. 231

²²⁷ Y. 21. H.D., T. 19.04.2010, E. 2009/6620, K. 2010/4441, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016).

²²⁸ TOPALOĞLU/INKI, s. 110.

4. Sigortalının Görevli Olarak İş Yeri Dışına Gönderilmesi Sonucu Asıl İş Yapılmadan Geçen Zamanlarda Olan Olaylar

Burada göz önünde bulundurması gereken husus, meydana gelmiş olan kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen sürede meydana gelip gelmediğinin tespit edilmesidir. Bu durumda sigortalının verilen iş dışında eğlenmek için pikniğe gitmesi durumunda herhangi bir nedenle kazaya uğraması halinde iş kazasından söz etmek mümkün değildir.²²⁹

Ancak aksi yönde yargı kararları da mevcuttur. Örneğin, "... Sigortalı çalışanın, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaştığında, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirmesi doğaldır. Sigortalı çalışanın boş zamanlarını, sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesi mümkündür. Bunun gibi, akşam yemeğini de sahildeki bir lokantada yemesi doğal hakkıdır. Bu bakımdan, sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla boş zamanlar da dahil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymanın, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşeceği..." şeklindeki bir kararında Yargıtay bu görüşünü belirtmiştir.²³⁰ Kanımızca bu gibi durumlarda, gerçekleşen olayın iş kazası sayılmaması yerinde olacaktır.

İşverenin fabrikada çalışan işçisini fabrika dışında atıl vaziyette bulunan demir parçalarını kaldırması için görevlendirmesi ile dikkatsizlik ve dalgınlık neticesinde ayağının kayması sonucu bacağının demir parçaları arasında kalması ve bu şekilde yaralanması iş kazası sayılacaktır.²³¹

²²⁹ Y. 21. H.D., T. 14.12.2015, E. 2015/5560, K. 2015/22472, UYAP İçtihat Programı, (09.01.2016); TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 114.

²³⁰ Y. 10. H.D., T. 02.06.1983, E. 1983/2061, K. 1983/3002, ÇAKMAK, İhsan, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, C.1, Ankara, 2001, s.240-241.

²³¹ KARAKAŞ, s. 26.

5. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermesi İçin Ayrılan Zamanlarda Olan Olaylar

Emziren kadın sigortalının kanunen süt iznini kullandığı zaman aralığında kazanın meydana gelmesi durumunda olay iş kazası olarak değerlendirilecektir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir uyuşmazlıkta süt izni süresi içinde iş yerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmiştir.²³²

Bu durumda kazanın belirtilen zaman aralığında gerçekleşmesi yeterli olacaktır. Bu durumda kazanın yapılan işle ilgisinin bulunup bulunmadığı önemli değildir.²³³

6. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Geliş Sırasında Olan Olaylar

Bu başlık altında düzenlenen iş kazalarında önemli olan husus söz konusu aracın işverence sağlanan araç olmasıdır.

Daha önce 506 Sayılı Kanun²³⁴ düzenlemesinde yer alan “toplu” kelimesi 5510 sayılı Kanunda yer almamıştır.²³⁵ Dolayısıyla sigortalıların toplu olarak taşınmalarına gerek yoktur. Aracın işveren tarafından sağlanması halinde bir işçiye tahsis edilmiş olsa dahi, bu araçta meydana gelecek olan kaza iş kazası sayılacaktır.²³⁶

Sigortalı bu araca bindikten sonra meydana gelebilecek bir kaza, yine bunun gibi söz konusu araçtan inmeden ya da araç durmadan inerken meydana gelecek kazalar iş kazası sayılacaktır. Sigortalı araçtan indikten sonra işe giderken

²³² Y. H.G.K., T. 10.06.1983, E. 1981/10-323-652, TAN, Oktay, http://www.oktaytan.net/YARGITAY_kararlari.htm, (09.01.2016).

²³³ TOPGÜL, Seda, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 19, S. 2, Manisa 2012, s. 304.

²³⁴ 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, (RG. 29,30,31/07/1964/11766–11779).

²³⁵ BİLGİLİ, s. 487.

²³⁶ GÜNAY, s. 835; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 395; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 310.

karşılaşacağı bir kaza da iş kazası olarak değerlendirilecektir. Yalnız araçtan indikten sonra evine doğru giderken karşılaşacağı bir kaza ise iş kazası olarak nitelendirilemez.²³⁷

İşverenin, sigortalıları işyerine götürüp getirme işini, işyerinin uzak oluşu gibi işin mahiyeti ve zorunluluk gereği olmayıp, sosyal bir amaçla yapması halinde de toplu taşıma gerçekleşmiş sayılır. Örneğin; İşçilerin, işverenin kiraladığı (veya işyerine ait servis aracı) otobüs ile alınarak işyerine getirilip mesai bitiminde götürülmeleri sırasında, araca binerken elini kapıya sıkıştıran sigortalının olayı, araç içindeki kavga veya sair şekilde yaralanmalar, araç hareket halinde iken binme ve inme sırasındaki olaylar, taşıma süresinde meydana gelen trafik kazaları iş kazası olarak kabul edilecektir.²³⁸

C. Madencilik Sektöründe İş Kazaları

1. Genel Olarak

Madencilik faaliyetlerinin çok tehlikeli sınıfta yer almasından da anlaşılacağı üzere madencilik sektörü, iş kazalarının en sık ve sonuçları açısından çok ciddi yaralanma ve ölümlerin yaşandığı riskli sektörlerin başındadır. Yangın, su baskınları, gaz ve toz patlamaları, göçükler, “*tavan boşalmaları, elektrik kazaları, nakliyata ilişkin kazalar, ocak gazlarının yol açtığı zehirlenmeler*”²³⁹ gibi birçok ciddi tehlikeyi ve kazayı bünyesinde barındırır.²⁴⁰

Madenleri diğer sektörlerden ayıran önemli özellikler vardır. Madenler, yerine konulamayıp tükenen varlıklardır, iş yerini seçim şansı bulunmamaktadır, faaliyet

²³⁷ TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 116.

²³⁸ Kendisine Makam Aracı Tahsis Edilen Genel Müdürün Geçirdiği Trafik Kazası İş Kazası Mıdır?, <https://www.xing.com/communities/groups/1004646/newsletters/378>, (11.01.2016). Y. 21. H.D., T. 04.04.2000, E. 2000/1565, K. 2000/2581, İşverenin Sorumlu Olacağı Trafik-İş Kazaları, <http://www.tazminathukuku.com/yargitay-kararlari/isverenin-sorumlu-olacagi-trafik-is-kazalari.htm>, (11.01.2016).

²³⁹ TBMM Komisyon Raporu, s. 205.

²⁴⁰ TOZMAN, Besim, Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatistiksel Analizi, (Danışman: Prof. Dr. Adnan Konuk), Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Maden Mühendisliği Ana Bilim Dalı Maden İşletme Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2010, s. 4.

durdurulduğunda yeniden üretime başlaması büyük maliyetlere neden olur, hassas ve ekonomik dengelerden çabuk etkilenen iş yerleridir.²⁴¹ Bu nedenle de özel bir takım çalışmaların yapılmasını ve özellikle iş kazalarına karşı özel önlemler alınmasını gerektiren bir sektör konumundadır.

Belirtmek gerekir ki Ülkemizin çeşitli yerlerinde 1941 yılından bu yana meydana gelen maden kazalarında 3 binden fazla insan hayatını kaybetmiş, 100 binden fazla insan ise yaralanmıştır. Yine iş kazalarının en fazla yaşandığı sektör, maden ve taş ocakçılığı olarak belirlenmiştir. Türkiye maalesef maden kazaları sonucu yaşanan ölümlerde dünyada da ilk sıralarda yer almaktadır.²⁴²

Madencilik sektörü, iş kazası riskinin en yüksek olduğu sektörlerden olmakla birlikte, bu kazalar kaçınılmaz ya da önlenemez kazalar değildir. Bilimsel araştırmalar neticesinde ortaya çıkan değerlendirmelerde bu kazaların % 98 oranında önlenebileceği belirtilmiştir.²⁴³

2. Madencilik Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Nedenleri

Daha önceki başlıklar altında konuya ilişkin açıklamalar yer yer yapılmış olmakla birlikte bazı hususları vurgulamakta fayda olduğunu düşünmekteyiz.

Madenlerde en çok görülen kaza türleri grizu patlaması, göçük ve yangınlardır. 1983 yılında Armutçuk, Kozlu ve Yeni Çeltek'te, 1990 yılında Amasra ve Yeni Çeltek'te, 1992 yılında Kozlu'da, 1995 yılında Sorgun'da, 2003 yılında Aşkale ve Ermenek'te, 2004 yılında Bayat'ta, 2005 yılında Gediz'de, 2006 yılında Dursunbey'de, 2009 yılında Mustafa Kemalpaşa'da, 2010 yılında Dursunbey ve Karadon'da yaşanan kazalarının nedeni grizu patlaması, 1987 yılında Kozlu'da yaşanan kazanın nedeni göçük, 2004 yılında Küre'de yaşanan kazanın nedeni yangın, 2011 yılında Elbistan'da yaşanan kazanın nedeni şev kayması, 2013 yılında Kozlu'da

²⁴¹ MUTLU, Mert, Açık İşletme Kömür Madenciliğinde Lojistik Regresyon Analizi İle İş Kazalarının Değerlendirilmesi, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Seyhan Önder), Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Maden Mühendisliği Ana Bilim Dalı Maden İşletme Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2013, s. 22.

²⁴² Türkiye Barolar Birliği, s. 61-62-63.

²⁴³ TMMOB (2011), s. 82.

yaşanan kazanın nedeni metan degajı, 2014 yılında Soma'da yaşanan kazanın nedeni ocak yangını, 2014 yılında Ermenek'te yaşanan kazanın nedeni su baskını olarak kayıtlara geçmiştir.²⁴⁴ Bunların yanı sıra maalesef iş güvenliği mevzuatlarına aykırılıklar da ön plana çıkmaktadır.²⁴⁵

Bunların yanı sıra madenlerde, topuk patlaması, su baskını, makine ve donanım kullanımı, elektrik kullanımı, şok dalgaları, malzeme düşmesi veya kayması gibi başlıca nedenlerle de iş kazaları meydana gelmektedir.²⁴⁶ Toplam iş kazalarının % 75'inden fazlası, ne yazık ki kişisel koruyucu olarak görülmeyen bel koruyucuları ile yeraltı maden işletmeciliği koşullarına uygun, el ve ayak koruyucuların tam olarak ihtiyacı karşılayamamış olmasından kaynaklanmaktadır.²⁴⁷

Ülkemizde maden kazalarının birçok nedeni olduğu bilinmekle birlikte irdelenen kazalara ilişkin ortak bazı noktalar kısaca şöyle belirtilebilir:²⁴⁸

Kazalar genellikle mevsim geçişlerinde yaşanmaktadır. Bunun nedeninin bu geçişlerdeki ani basınç değişiklikleri olduğu saptanmıştır. Yine kazaların ortak nedeninin havalandırmaların yeterli yapılmaması nedeniyle biriken metan gazı, yani yukarıda belirttiğimiz gibi grizu patlamaları olduğu belirlenmiştir. Ocaklardaki patlamaları meydana getiren ısı kaynağının nedeninin dinamit patlamaları olduğu anlaşılmış ve ocaklarda sigara izmaritleri bulunmuştur. Ayrıca madenlerde erken uyarı sistemlerinin atıl kaldığı görülmüştür. Bütün maden kazalarında yapılması gereken denetimlerin hiç ya da zamanında yapılmadığı ve nihayet madenlerin neredeyse tamamında, işçilerin örgütsüz olduğu anlaşılmıştır.²⁴⁹

²⁴⁴ YAŞAR/İNAL/YAŞAR/KAYA, s. 39.

²⁴⁵ Türkiye Barolar Birliği, s. 65.

²⁴⁶ UĞUR/TOPKAYA, "Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütünün 176 Sayılı Sözleşmesi İle Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s. 245.

²⁴⁷ TMMOB (2009), s. 137.

²⁴⁸ ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, s. 5.

²⁴⁹ TMMOB (2011), s. 86-87-88.

Yeraltı maden işletmeciliğinde taşıma, yükleme, boşaltma sırasında meydana gelen malzeme kazaları, düşerek yaralanma, vagon kancalama, çivi batması, kaynakla yanma, böcek fare ısırması ve asit yaralanmaları gibi iş kazalarına da rastlanmaktadır. Düşerek yaralanmalarda ayak koruyucu olarak kullanılan bot veya çizmelerin taban özellikleri, mukavemet ve aşınmaya karşı özelliği, kaymaya karşı ve kavrama özelliği büyük önem taşımaktadır.²⁵⁰

3. Maden Kazaları İçin Çözüm Önerileri

Yaşanan acı tecrübeler üzerine kazaların, yapısal ve teknolojik olan önlenbilir sorunlardan kaynaklandığı anlaşıldığından bu hususların tekrar gözden geçirilmesi ve madencilğe ilişkin olarak yeni bir yol haritasının çıkarılması çok önemli bir hale gelmiştir.²⁵¹ Bu anlamda özellikle mevzuat anlamında yapılan düzenlemelerin, eksikliklere rağmen olumlu olduğunu belirtmek gerekir.

Bunun yanı sıra kapsamlı bir risk haritasının ve denetim planının çıkarılması ve buna göre denetim yapılması yerinde olacaktır. Çünkü Ülkemizde her an kaza olma ihtimali çok yüksek olan ve ne yazık ki ilkel koşullarda çalışan maden ocakları bulunmaktadır.²⁵² Bunun gibi imkânları iş yeri sahibince sağlanan ve bu anlamda denetim konusunda ciddi sıkıntılar yaşayan teknik personel yerine özgürce çalışacak teknik nezaretçi ve iş güvenliğinden sorumlu mühendislerin görev alması gerekmektedir.²⁵³

Bunlarla birlikte iş kazalarının önüne geçilmesi ve etkilerinin azaltılması bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması ve çalışmaların yapılması en önemli çözüm yollarındandır.²⁵⁴ Benzer şekilde verilen tüm eğitimler, gelişen teknolojik ekipmanların kullanılması, denetimler ve kişisel koruyuculara rağmen toplu iş alımlarının gerçekleştiği yıllarda iş kazalarında meydana gelen artış nedeniyle işçilerin belirlenmesine de özen gösterilmesi gerekmektedir.²⁵⁵

²⁵⁰ TMMOB (2009), s. 141.

²⁵¹ ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, s. 6.

²⁵² TBMM Komisyon Raporu, s. 205-206-207.

²⁵³ TMMOB (2011), s. 89-90.

²⁵⁴ GÜNEY, s. 94.

²⁵⁵ TMMOB (2009), s. 143.

Ayrıca maden kazalarının en önemli nedenlerinden birisi olan havalandırma problemine yönelik çalışmaların yapılması, madenlerdeki yer altı su sorunlarına çözüm aranması, risk değerlendirmelerinin her işletmede ve özenle yapılması, yine en önemli risk faktörlerinden yangınlara ve göçüklere karşı önlemlerin alınması hayati önem taşımaktadır.²⁵⁶

D. İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu

1. Hukuki Sorumluluk Kavramı

Geniş anlamda “hukuki sorumluluk” kişinin başkasına verdiği zarar nedeniyle ortaya çıkan giderme yükümlülüğüdür. Dar ve teknik anlamda sorumluluk ise, borçlunun, edimin ifası için alacaklıya karşı mal varlığı ile sorumlu olmasıdır.²⁵⁷ Burada bir açıdan tazmin yükümlülüğü, diğer açıdan borcunu yerine getirmeyen borçlunun cebri icra yolu ile borcu yerine getirmeye zorlanması söz konusu olmaktadır.²⁵⁸

Borçlu kural olarak bütün mal varlığı ile sorumludur. Bu hallerde sınırsız şahsi sorumluluktan bahsedilmektedir. Ancak bu şahsi sorumluluk eski devirlerde uygulanmış olan kölelik gibi şahsi varlıkla sorumluluk değildir. Bununla birlikte bazı hallerde sorumluluk bir kısım mallar ile sınırlı olabilir. Örneğin terekenin Devlete intikali halinde, Devletin borçlardan sorumluluğu terekedeki mallar kadardır.²⁵⁹

Sorumluluk, kaynağı açısından sözleşmeden doğan sorumluluk ve sözleşme dışı sorumluluk olarak ikiye ayrılmaktadır.²⁶⁰

Dar ve teknik anlamda kullanılan sorumluluk kavramı sözleşme dışı sorumluluğu ifade etmektedir. Bu sorumluluk ilkesine göre zarar veren, zarar görenin zararını gidermekle yükümlüdür.²⁶¹

²⁵⁶ YAŞAR/İNAL/YAŞAR/KAYA, s. 42.

²⁵⁷ KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara, 1998, s. 24; REİSOĞLU, s. 37; EREN, (Borçlar Genel), s. 490.

²⁵⁸ EREN, (Borçlar Genel), s. 491; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 21; REİSOĞLU, s. 37; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 11. Baskı, İstanbul, 2013, s. 16.

²⁵⁹ OĞUZMAN/ÖZ, s. 16,

²⁶⁰ EREN, (Borçlar Genel), s. 491; REİSOĞLU, s. 37; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 24; OĞUZMAN/ÖZ, s. 17.

²⁶¹ KARAHASAN, M.Reşit, Sorumluluk Hukuku Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk,

2. Hukuki Sorumluluğun Niteliği

a) Genel Olarak

İşverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun niteliği hususu hukukumuzda tartışmalıdır. Bu konuda farklı görüşler dile getirilmiştir.²⁶² Kimi yazarlar işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalan iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandırırken, kimisi de kusur sorumluluğunu dile getirmektedir. Kusursuz sorumluluğu savunan yazarlar arasında da benzer şekilde kusursuz sorumluluğun esasları bakımından farklı görüşler mevcuttur.²⁶³

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu kapsamında Yargıtay'ın da farklı görüşleri olmuştur. Geçmişte haksız fiil sorumluluğunu, daha sonra sosyal, ekonomik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler ve değişimlerin etkisiyle tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemekteyken, son zamanlarda kusur sorumluluğu görüşünü benimser hale gelmiştir.²⁶⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 03.02.2010 tarihinde verdiği bir karara göre, “ bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle... işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir”.²⁶⁵ Hukuk Genel Kurulu son olarak 2014 yılında verdiği bir kararında da bu görüşünü devam ettirmiştir.²⁶⁶

Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, 6 Baskı, İstanbul, 2003, s. 61.

²⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1408; EKİN, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara, 2010, s. 45.

²⁶³ AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s. 57; BAYCIK, (Maden), s. 158; REİSOĞLU, s. 179; SÜZEK, s. 412.

²⁶⁴ BAYCIK (Çalışanlar), s. 132-133, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 273-274; İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 2007, s. 22; AKIN, Sadık, s. 51; Kusursuz sorumluluğa ilişkin olarak Y.H.G.K., T.18.03.1986, E. 1986/9-722, K. 1987/203, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1410.

²⁶⁵ Kusur sorumluluğuna ilişkin olarak Y. H. G. K., T. 03.02.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 274, 257 numaralı dipnottan aynen alıntı.

²⁶⁶ Y. H. G. K., T. 12.02.2104, E. 2013-21-586, K. 2012/95, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT,

b) Kusursuz Sorumluluk Görüşü

Tam anlamıyla bir görüş birliği sağlanmış olmamakla birlikte iş kazasında çoğunlukla işverenin kusursuz sorumluluğu görüşü benimsenmiştir. Bizim de katıldığımız bu görüş, iş sağlığı ve güvenliği hususunda daha önce yaptığımız açıklamaları da destekler niteliktedir. Yargıtay'ın da bu yönde kararları mevcuttur.²⁶⁷ Hatırlanacak olursa işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi almak, bunlara uyulmasını sağlamak ve uyulup uyulmadığını denetlemek görev ve yükümlülüğü olduğunu, bunlara rağmen bir iş kazası olursa sorumluluktan kurtulamayacağını da açıklamıştık.²⁶⁸

Bu açıklamalar neticesinde ortaya çıkan sorumluluk, zarar ile olay arasındaki illiyet bağının ispatının yeterli olduğu kusursuz sorumluluk prensibidir. Yargıtay verdiği bir kararında; "...işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir" demek suretiyle bu durumu desteklemiştir.²⁶⁹

Kusursuz sorumluluğun en önemli ve temel ilkesi tehlike ilkesidir. Bunun yanı sıra hakkaniyet, yarar ile zarar arasındaki bağıllık düşüncesi, hâkimiyet alanı ve objektif özen ödevinin yerine getirilmemesi gibi düşünceler de kusursuz sorumluluğun dayanağını oluşturmaktadır.²⁷⁰

Hakkaniyet düşüncesine göre işveren herhangi bir kusuru bulunmasa da oluşan zarardan sorumlu tutulacaktır. Hakkaniyet sorumluluğu Borçlar Kanununun 65. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre hakkaniyet gerektiriyorsa ayırt etme gücüne sahip olmayan biri dahi zarardan sorumlu tutulabilecektir.²⁷¹

s. 274.

²⁶⁷ Y.3.H.D., 02.06.2015, E. 2014/15491, K. 2015/10072, UYAP İçtihat Programı (06.09.2015)

²⁶⁸ İNCİROĞLU, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul, 2008, s. 94; Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, 1. Bası, İstanbul, 1996, s. 21; Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2. Baskı, İzmir, 2008, s. 52; EKİN, s. 47; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1408; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 370; OĞUZMAN/ÖZ, s. 9.

²⁶⁹ Y.21.H.D., 22.04.2014, E. 2014/1282, K. 2014/8662, UYAP İçtihat Programı (06.09.2015)

²⁷⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1408-1409; AKIN, Sadık, s. 42-43; İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 2007, s. 23; EREN, s. 614; AKYİĞİT, s. 2111.

²⁷¹ OĞUZMAN/ÖZ, s. 7; EREN, s. 614; REİSOĞLU, s. 179; KAYA, Asım, "İş Kazasında

Kusursuz sorumluluğun en temel ilkesi olan tehlike ilkesi gereğince, bir faaliyet eğer bir zarara uğratma tehlikesi taşıyorsa ortaya çıkan zarardan dolayı faaliyeti yürüten kusursuz sorumlu olacaktır. Bu anlamda tehlikeli eşyanın tanımı yapılmaya çalışılmış ve kullanımı veya varlığı başkaları için tehlike oluşturabilen eşya, tehlikeli eşya olarak tanımlanmıştır.²⁷² Buradan hareketle madenlerin çok tehlikeli faaliyetlerin yürütüldüğü iş yerleri olduğu düşünüldüğünde, madenlerde meydana gelecek kazalarda işverenin tehlike ilkesi gereğince kusursuz sorumlu olacağı sonucuna varılacaktır.

Yargıtay, yeraltı maden işçisi olan çalışanın, zincirli oluğun zincirinde meydana gelen arızanın giderilmesi çalışması sırasında, sol el ikinci parmağını kilit ile zincir arasında sıkıştırması ile yaralanması neticesinde, işverenin kusursuz olduğu, sırf işveren olduğu için kusurlu olmasa bile tazminata hükmetmenin hakkaniyetle bağdaşmayacağı gerekçesi ile verilen davanın reddine ilişkin yerel mahkeme kararını; “tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Ancak, belirtmek gerekir ki, tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Zarar işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmiş ise bu durumda işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. İlliyet bağının kesilmesi genelde üç durumda söz konusu olabilir. Bunlar mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurlarının bulunmasıdır. Dava konusu olayda ise, illiyet bağını kesen durum söz konusu değildir. Hal böyle olunca da işverenin çalıştırdığı işçilerin toplam %30 kusurlarının yanı sıra %50 oranındaki aksi tesadüften de risk nazariyesi gereğince sorumlu olacağı açıktır. Aksi tesadüf nedeniyle işverenin sorumluluğu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutularak hakkaniyet ölçüsünde saptanmalıdır. Kötü tesadüfe verilen % 50 oran, her iki taraf için eşit paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren

İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 17, Nisan 2014, s. 338.

²⁷² KAYA, s. 339.

arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular ve özellikle tehlike (Risk) nazariyesinin göz ardı edilerek 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararına aykırı biçimde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır” gerekçesiyle bozmuştur.²⁷³

Konuya ilişkin önemli sayılabilecek bir düzenleme “Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme” başlığı altında Borçlar Kanununun 71. Maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, “*Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur. Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir...*”. Anılan düzenlemenin madenlere ilişkin görüşümüzü tam anlamıyla açıklayan bir düzenleme olduğu görülmektedir.

Yine Yargıtay kararlarında da konu şu şekilde anlatılmıştır; “...İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramına ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar, işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır.”²⁷⁴

Kusursuz sorumluluk esaslarına göre işverenin sorumluluğunu doğuran diğer bir durum, kaçınılmaz olaylardan kaynaklanan iş kazalarıdır. Kaçınılmazlık halinde teknik ve bilimin o anki eriştiği noktada her türlü önlem alınsa, her türlü dikkat ve özen gösterilse dahi zararlı sonucun önlenemeyeceği bir durum söz konusudur.

²⁷³ Y. 21. H. D., T. 22.05.2007, E. 2007/4504, K. 2007/8407, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (16.03.2016).

²⁷⁴ Y. 21. H. D., T. 05.04.2012., E. 2012/4197, K. 2012/5290, UYAP İçtihat Programı (06.09.2015).

Öngörülebilir bir hal olmasına rağmen engellemek mümkün değildir. Bu halde de işveren hakkaniyet gereğince sorumlu olacaktır. Bu durumda işçinin zararın tamamına katlanması hakkaniyete aykırı olacağı için işverenin sorumluluğu yoluna gidilecektir.²⁷⁵

Kaçınılmazlık haline ilişkin Yargıtay kararlarında şu şekilde bir açıklama yer almaktadır: “...kaçınılmazlıktan ise, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilecektir. “Kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram...” olup; bu halin kabulünün koşulu “... vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez.”²⁷⁶

Kararda belirtilen umulmadık hal durumunda kaçınılmazlık değil mücbir sebep söz konusu olacaktır. Bu halde herhangi bir sorumluluktan bahsedilemez.

Tüm bu hallere rağmen kusursuz sorumluluk esası benimsenmiş olması halinde dahi işverenin sorumluluğunun gerçekleşmesi için, olayın iş kazası sayılması yeterli değildir. Ayrıca yapılan iş ile zarar verici olay arasında illiyet bağının gerçekleşmiş olması da şarttır.²⁷⁷

Anlaşılacağı üzere kusursuz sorumluluk esası çoğunluk görüşü olmakla birlikte görüşlerin dayandığı noktaların birbirinden farklı olduğu anlaşılmaktadır. Bir görüşe

²⁷⁵ İNCİROĞLU, s. 98-99; KARAKAŞ, İsa, İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları, 2. Baskı, Ankara, 2012, s. 212; AKIN, Sadık, s. 45; BİLGİLİ, S. 519; OĞUZMAN/ÖZ, s. 9; EREN, s. 615.

²⁷⁶ Y.10.H.D., T. 05.11.2012., E. 2012/18573, K. 2012/20307, UYAP İçtihat Programı (06.09.2015).

²⁷⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 277; AKIN, Sadık, s. 46; KILIÇOĞLU, Ahmet, s. 317; EREN (Borçlar Genel), s. 536; AKIN, Sadık, s. 7; GÜZEL/OKUR, s. 235; TUNCAY, s. 239; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 305.

göre burada bir kanun boşluğu vardır ve hâkim Türk Medeni Kanununun²⁷⁸ 1. maddesinden aldığı yetkiyi uygulayarak kanun boşluğunu kusursuz sorumluluk görüşü kapsamında dolduracaktır. Bu aynı zamanda işçi lehine yorum ilkesine de uygun olacaktır.²⁷⁹

Başka bir görüşe göre herhangi bir kanun boşluğu olmayıp bu halde kusursuz sorumluluk söz konusudur.²⁸⁰ Diğer bir görüşe göre de hakkaniyet esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk durumu söz konusudur.²⁸¹ Yine bir başka bir görüşte ise İş Kanunundan doğan sorumluluk sınırlanamayacağı için burada kanundan doğan objektif özen sorumluluğu olduğu belirtilmiştir.²⁸²

c) Kusur Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazasında kusurlu sorumluluğu görüşünü savunanlar, esas itibariyle Borçlar Kanununun 112. (818 sayılı Eski Borçlar Kanununun 96.) ve 417. (Eski Borçlar Kanunu 332.) madde hükümlerine dayanmaktadırlar. Kusur sorumluluğuna göre 'kusur', sorumluluğun kurucu unsurdur. Dolayısıyla kusur olmadan sorumluluk olmayacaktır. Yine bu görüşe göre kusursuz sorumluluk hali söz konusu olacak ise bu durum kanunda açıkça yer almalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde (mülga) de ve Eski Borçlar Kanununun 332. maddesinde böyle bir kusursuz sorumluluk hali düzenlenmemiştir.²⁸³

Belirtmemiz gerekir ki madde hükmünün bu şekilde yorumlanmasının doğru olmadığını düşünmekteyiz. Bununla birlikte 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte 4857 sayılı Kanunun mülga 77. maddesine karşılık gelecek şekilde 4.

²⁷⁸ 22.11/2001 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, (RG. 08/12/2001/24607).

²⁷⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1409-1410.

²⁸⁰ EREN, (Borçlar Genel), s. 619.

²⁸¹ OĞUZMAN/ÖZ, s. 183.

²⁸² GÜLEL, İlhan, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C. 1, Yıl 2, S. 7, Ankara, 2011, s. 411.

²⁸³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1412; SÜZEK, s. 412; EKİN, s. 50; BAYCIK, (Maden), s. 159; GÜNAY, (Şerh), s. 2372; İNCİROĞLU, s. 91; EREN, s. 493; YILMAZ, Halil, "İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-ı", *Çimento İşveren Dergisi*, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale313.pdf>, s. 37, (12.01.2016); OĞUZMAN/ÖZ, s. 11; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 272.

maddesinde yapılan düzenlemede, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının (m. 4/2) ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin (m. 4/3) işverenin sorumluluğunu etkilemeyeceği belirtilmiştir.

İşverenin sorumluluğu için kusurun yanı sıra bir zarar var olmalı, işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile bu zarar arasında da uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Zarar için de bir kimsenin icrai veya ihmali davranışı gereklidir.²⁸⁴

Kusur sorumluluğu görüşünü savunanlardan bir kısmı da Eski Borçlar Kanununun 332. maddesinde '...hüküm hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek derecede..' denilmek suretiyle bir sınır çizdiğini bu nedenle esas olanın kusur sorumluluğu olduğunu dile getirmişlerdir. Bunun gibi bazı yazarlar kusursuz sorumluluk düşüncesinin pozitif hukukta bir dayanağının olmadığını belirtmişlerdir.²⁸⁵

Yargıtay'ın kusur sorumluluğu esasına dayanan kararlarına da rastlanmaktadır. Öyle ki bir kararda bu görüşe şu şekilde yer vermiştir; "İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği ... kusura dayanmaktadır. İsviçre ve Türk hukuk siteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur."²⁸⁶

Kusur sorumluluğu ilkesini esas alan görüşe göre bu ilkenin işçiyi yeterince korumadığı düşünülmemelidir. Öyle ki Borçlar Kanununda düzenlenen işveren sorumluluğunun sınırları, İş Kanununca (yeni İSG Kanunu) belirlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle yeterince genişletilmiştir. Dolayısıyla tehlike sorumluluğundan doğan zararlar dışında sorumluluğun kusura dayanması gerektiği kabul edilmelidir.²⁸⁷

²⁸⁴ Y.H.G.K., T. 20.03.2013., E. 2012/21-1121, K. 2013/386, BALOĞLU, s.115; Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2. Baskı, İzmir, 2008, s. 52; İNCİROĞLU, s. 91.

²⁸⁵ KAYA, s. 342.

²⁸⁶ Y. 21. H. D., T. 03.03.2009., E. 2009/20034, K. 2009/3026, SÜZEK, s. 412.

²⁸⁷ BAYCIK (Çalışanlar), s. 132; AKIN, Levent, s. 88; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 272.

3. İşverenin Sorumluluğunda Sözleşme Sorumluluğu İle Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması

İş kazası, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil eder ve bu borca uygun davranmama hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılık oluşturur. İşçi tazminat taleplerinde bulunurken, eğer haksız fiil sorumluluğuna dayanarak dava açarsa olayın iş kazası olduğunu ve işverenin kusurunu ispatlamak durumunda kalacaktır. Buna karşın sözleşmedin doğan sorumlulukta işverenin kusurlu olması karinedir. Bu durumda işveren kusursuz olduğunu ispat etmek zorundadır.²⁸⁸

İşçi, her iki sorumluluk kurallarına dayanak dava açabilecektir. Ancak denebilir ki işçi haksız fiil sorumluluğunda işverenin kusurunu da ispat etmek zorunda kalacağı için sözleşme sorumluluğuna dayanması daha lehine olacaktır. Yine bunun gibi haksız fiil sorumluluğunda zaman aşımı süresinin 1 yıl olması karşısında sözleşme sorumluluğuna dayandığında zaman aşımı süresinin 10 yıl olması da lehine olacaktır.²⁸⁹

Bununla birlikte eski Borçlar Kanununun 332. maddesine karşılık gelen 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin sorumluluğunun, sözleşmeye aykırılıktan doğan bir sorumluluk olduğunun belirtilmesi nedeniyle, bizim de katıldığımız görüşe göre, artık haksız fiil sorumluluğunun savunulamayacağı, sorunun sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde çözümleneceği dile getirilmektedir. Ancak bunun Borçlar Kanununa tabi hizmet sözleşmeleri için geçerli olacağı, İş Kanununun ve sözleşmelerinin kapsam dışında tutulduğu da isabetli olarak belirtilmektedir.²⁹⁰

4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Sınırı ve Şartları

İş kazası neticesinde, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması halinde 5510

²⁸⁸ REİSOĞLU, s. 174; BAYCIK, (Maden), s. 161; AKIN, Levent, s. 94; SÜZEK, s. 419; İNCİROĞLU, s. 93; GÜLEL, s. 407; OĞUZMAN/ÖZ, s. 79-80; Y. 21. H. D, T. 06.04.2015, E. 2014/20983, K. 2015/7316, UYAP İçtihat Programı (13.01.2016).

²⁸⁹ ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s. 127; SÜZEK, s. 419; EKİN, s. 54-55; BAYCIK, (Maden), s. 161.

²⁹⁰ GÜLEL, s. 408.

sayılı Kanun gereğince kişiye yardımlar yapılır ve ödenekler bağlanır. Yine ölüm halinde de hak sahiplerine gelir bağlanacaktır. Ancak çoğu zaman yapılan bu yardımlar, bağlanan ödenekler kazaya uğrayan ya da yakınlarının zararını tam olarak karşılamazlar. Bunun gibi manevi zarar olarak da herhangi bir ödeme yapılmaz. Bu durumda işçi ya da yakınlarının işverene başvuruda bulunacağı kabul edilmektedir.²⁹¹ Bu durumda işverenin sorumluluğunun sınırı işçinin kurumlarca karşılanmayan geri kalan zararı olacaktır. Bu husus Yargıtay kararlarında; “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir” şeklinde açıklama yapılmak suretiyle dile getirilmiştir.²⁹² Ancak işçi 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında ya da çeşitli nedenlerle kurumlardan sigorta yardımı alamıyor ise işveren işçinin zararını tümü ile karşılamak zorundadır.²⁹³

Burada önemli olan husus işçinin gerçek anlamda zararın tam olarak karşılanıp karşılanmadığı ile ilgilidir. Eğer zarar karşılanmış ise o zaman işçinin başvuru hakkından söz edilemeyecektir.²⁹⁴

5. İlliyet Bağının Bulunması Zorunluluğu

a) Genel Olarak

İşverenin iş kazasından dolayı sorumlu tutulabilmesi için zarar doğurucu olay ile zarar arasında işin yapılmasından dolayı uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Daha önce 5510 sayılı kanunda gerçekleşmesi gerekenler diye

²⁹¹ AKYİĞİT, s. 2210; OĞUZMAN/ÖZ, s.242; EKİN, s. 57; BAYCIK, (Maden), s. 162; AKIN, Levent, s. 100; SÜMER, s. 159.

²⁹² Y. 21. H. D., T. 07.12.2015, E. 2015/15073, K. 2015/21929; Y. 21. H. D., T. 01.10.2015, E. 2015/2126, K. 2015/17475; Y. 21. H. D., T. 23.12.2014, E. 2014/24684, K. 2014/28128, [http://emsal.yargitay.gov.tr/ VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraSerilet, \(15.03.2016\).](http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraSerilet, (15.03.2016).)

²⁹³ GÜNAY (Şerh), s. 2373; EKİN, s. 57; SÜZEK, s. 410; AKIN, Levent, s. 101; İNCİROĞLU, s. 96; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 131; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1414.

²⁹⁴ İNCİROĞLU, s. 97; SÜZEK, s. 410-411; EKİN, s. 57; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN s. 131..

saydığımız şartların varlığı halinde bu Kanun uygulaması bakımından illiyet bağının var olduğu kabul edilecektir. Ancak işverenin sorumlu tutulabilmesi için her olayda illiyet bağının varlığı aranacaktır.²⁹⁵ Yargıtay kararlarında da, “ işverenin sorumluluğu için, mevzuatına aykırı bir hareketinin ve bu hareket ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekir” denilmek suretiyle bu husus vurgulanmıştır.²⁹⁶

Hukuk Genel Kurulu 2014 yılında bir uçağın düşmesi sonucu ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların açtığı davaya ilişkin olarak verdiği kararında, pilotun üçüncü kişi olduğunu, pilotaj hatasının sorumluluğun tüm halleri için gerekli olan illiyet bağına kesebileceği hususu gözetilerek olayda hem pilotaj hatasının hem de işverenin bir kusuru olup olmadığının, varsa bunun oranının hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.²⁹⁷

Zarar ile olay arasındaki illiyet bağı yeterli olmayıp, olayın işyeri veya işin görülmesinin yanı sıra işin yürütülmesi ile de ilgisinin aranması gerekecektir. İlliyet bağının kurulamaması durumunda işverenin herhangi bir kusurundan söz edilemeyecektir.²⁹⁸

Örneğin iş yerinin yangın nedeniyle kapalı olduğu 3 günlük dönemde işçinin, bir çatı onarım işinde çalıştığı sırada düşüp bacağını kırması halinde iş yeri kapalı olmasaydı orada çalışıyor olacağı, bu yaralanmanın iş yerinde olmuş gibi kabul edilmesi gerektiği savı ile talepte bulunması durumunda işçinin uğradığı zararlar iş yerinde yaşanan yangın olayı arasında uygun illiyet bağından söz edilemeyeceğinden olayın iş kazası olarak kabulü mümkün olmayacaktır.²⁹⁹

²⁹⁵ BALCI, Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Ankara, 2008, s. 66; İNCİROĞLU, s. 97; EKİN, s. 58-59; SÜZEK, s. 422; GÜNAY, (Şerh), s. 2372; EREN, (Borçlar Genel), s. 621; REİSOĞLU, s. 176; GÖKCAN, Hasan Tahsin, Haksız Fiil Hukuku ve Maddi-Manevi Tazminat Davaları, Ankara, 2008, s. 45; OĞUZMAN/ÖZ, s. 45.

²⁹⁶ Y. 10. H. D., T. 26.05.2015, E. 2015/8700, K. 2015/10131, UYAP İçtihat Programı (08.09.2015).

²⁹⁷ Y. H. G. K., T. 13.02.2014, E. 2013/21-586, K. 2012/95, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 274

²⁹⁸ BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, 2000, s. 81; GÜLEL, s. 389; REİSOĞLU, s. 176; GÜNAY (Şerh), s. 2372; SÜZEK, s. 422 .

²⁹⁹ TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 119.

b) İlliyet Bağının Kesilmesi

(1) Üçüncü Kişinin Kusuru

Bazı durumlarda iş kazası işverenin işçisi olmayan üçüncü bir kişinin % 100 kusurlu bir davranışı neticesinde meydana gelebilir. Bu halde illiyet bağı kesilecek ve işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkacaktır.³⁰⁰ Bu durumda işçi ya da hak sahiplerinin işverene dava açma hakkı olmayacaktır. Bu durumda ancak şartlar varsa sigorta yardımından yararlanılabilecektir.³⁰¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, evlerine getirilip götürülmeleri için sosyal yardım amacıyla sağlanan servis aracına, üçüncü kişinin tamamen kusurlu şekilde çarpması sonucu zarara uğrayan işçilerin zararlarının tazminine dair bir uyuşmazlıkta, kazanın üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiğini, iş yerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceğini, öğretide de savunulduğu üzere, illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu için de geçerli olduğunu, Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında da illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumlulukta değil, sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için de zorunlu olduğunu, kusurlu sorumluluk ile kusursuz sorumluluğun bütün halleri için gerekli olan nedenlerin, tehlike sorumluluğunda etkili olmayacağını açıklamasının oldukça güç olduğunu ve aslında illiyet bağını kesmesi söz konusu olan bu tür durumların evleviyetle tehlike sorumluluğunda kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Hukuk Genel Kurulu, aynı kararında, kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, iş yeri ya da işletmesiyle ilgili bulunmayan bir üçüncü kişinin eyleminden sorumlu tutmanın adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceğine, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olmasının, sorumluluğu için yeterli olmadığına, açıklanan gerekçeler ile illiyet bağının kesilmiş olduğuna ve davalı işverenin, iş kazasından sorumlu olmadığına karar vermiştir.³⁰²

³⁰⁰ İNCİROĞLU, s. 97; OĞUZMAN/ÖZ, s. 137; SÜZEK, s. 425; GÜNAY (Şerh), s. 2372; EREN, s. 622; GÖKCAN, s. 47; BOLAĞLU, s. 115; KILIÇOĞLU, Ahmet, s. 317 .

³⁰¹ EKİN, s.61; İNCİROĞLU, s. 97; SÜZEK, s. 425 .

³⁰² Y.H.G.K., T. 18.3.1987, E. 1986/9-722, K. 1987 /203, Akın, s. 58.

Belirtmek gerekir ki alt işveren, üst işveren, işverenin diğer işçileri, işveren vekili gibi kişiler dışında kalan ve işveren, iş yeri ile ilgisi olanlar üçüncü kişi değildir. Yine üçüncü kişinin temyiz kudretine sahip olmayan biri olması halinde de illiyet bağı kesilmiş olmayacaktır.³⁰³

Kaza, üçüncü kişinin % 100 kusuru nedeniyle oluşmamış ise illiyet bağı tamamen kesilmeyecek, işveren kendi kusuru ya da saydığımız üçüncü kişi sayılmayanların kusuru oranında ya da tehlike sorumluluğunu gerektiren bir olay ise bu durumda müteselsil sorumluluk söz konusu olacaktır.³⁰⁴

(2) *Kaza Yapan İşçinin Kusuru*

İş kazası, zarar gören işçinin tam kusuru sonucunda meydana gelmiş ise işveren yine sorumluluktan kurtulacaktır. İşçinin eyleminin illiyet bağı kesmesi için eylemin kast derecesinde olması gerekmez, ağır ihmalle de illiyet bağı kesilebilir.³⁰⁵

Yargıtay'da bir kararında işçinin tam kusurunun işvereni sorumluluktan kurtaracağını şöyle belirtmiştir; "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden; 15.09.2008 tarihli bilirkişi raporundan 'hatalı ve tehlikeli bir şekilde refüj aralığından ana yola çıkışla kendisinin ölümüne sebebiyet veren ölen işçinin %100 kusurlu olduğu', 09.01.2007 tarihli Adli Tıp Kurumu Trafik İhtisas Dairesi raporundan ' ölen işçinin tamamen ve asli kusurlu olduğu', 13.11.2006 tarihli bilirkişi raporundan ise 'ölen işçinin tamamen ve asli kusurlu olduğu' anlaşılmıştır...

...Somut olayda, ölen işçinin tam kusurlu olduğu açık-seçiktir. Hal böyle olunca, zararlandırıcı sigorta olayının ölen işçinin kusurlu davranışları sonucu oluştuğu, nedensellik bağının kesildiği...³⁰⁶

³⁰³ KAYA, s. 346; BALCI, s. 246; BAŞBOĞA ŞAHBAZ, s. 94; GÖKCAN, s. 47.

³⁰⁴ EKİN, s. 61; İNCİROĞLU, s. 98; KÜRŞAT, Metin, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunu Ortadan Kaldıran Haller, <http://www.asmhukuk.com/content/i%C5%9Fveren-i%C5%9F-kazasi-ve-meslek-hastali%C4%9Fidan-%9F-hukuki-sorumlulu%C4%9Funu-ortadan-kaldiran-haller>, (13.01.2016).; BALOĞLU, s. 115. KAYA, s. 345; GÖKCAN, s. 47.

³⁰⁵ AKIN, s. 57; İNCİROĞLU, s. 98; EREN, s. 622; GÜNAY (Şerh), s. 2372; BALCI, s. 162; EKİN, s. 61; GÖKCAN, s. 46; SÜZEK, s. 425; REİSOĞLU, s. 178 .

³⁰⁶ Y.21.H.D., T. 09.04.2012., E. 2010/11479, K. 2012/5528, UYAP İçtihat Programı

Buna rağmen işçinin kusuru illiyet bağına kesecek yoğunlukta değilse, işçinin ortak kusuru nedeniyle ödenecek tazminat miktarında indirim nedeni olacaktır.³⁰⁷

(3) *Mücbir Sebep*

Mücbir sebep, işveren işletmesi, iş yeri dışında meydana gelen, kazaya mutlak olarak kaçınılmaz bir biçimde yol açan, öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır. Bu olay doğal, sosyal, hukuki, insana bağlı olabilir.³⁰⁸

Mücbir sebebe örnek olarak yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel, savaş, genel grev, ithal yasağı, kamulaştırma verilebilir. Kaçınılmazlık ise mücbir sebebin bir unsurudur ve daha önce de değindiğimiz gibi engellenmesi mümkün olmamasına rağmen öngörülebilir.³⁰⁹

Mücbir sebebin varlığı için işverenin işletmesi dışından gelen, işletme sınırları dışında bir olay olması, işverenin bu sebebin etkisiyle borcuna zorunlu olarak aykırı davranmış olması, bu borca aykırılık ile olay arasında nedensellik bağı bulunması, objektif, mutlak bir kaçınılmazlık ve öngörülmez bir sonuç olması gerekmektedir.³¹⁰

Mücbir sebep ilke olarak işverenin kusurunu ortadan kaldırır. Çünkü kusur kavramı ile mücbir sebebin dışarıdan olma ve kaçınılmazlık unsurları bağdaşmaz. Ayrıca mücbir sebebi, iddia edenin ispatlaması gerekir.³¹¹

Mücbir sebebin varlığı halinde işverenin sorumluluğunun kalkacağına dair bir Yargıtay kararında, “Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü'nün 13.07.2011

(08.09.2015).

³⁰⁷ İNCİROĞLU, s. 98; EKİN, s. 61; BALOĞLU, s. 115; KAYA, s. 345; GÖKCAN, s. 47.

³⁰⁸ OĞUZMAN/ÖZ, s. 137; REİSOĞLU, s. 178; SÜZEK, s. 425; GÖKCAN, s. 46; ÖZDEMİR, Banu Erdem, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, İstanbul, 2009, s. 13; EKİN, s. 62; GÜNAY (Şerh), s. 2372; EREN, s. 622.

³⁰⁹ İNCİROĞLU, s. 98; EKİN, s. 62; GÖKCAN, s. 46; EREN, s. 558; SÜZEK, s. 425; REİSOĞLU, s. 176; OĞUZMAN/ÖZ, s. 232; BALCI, s. 162; Y.21.H.D., T. 19.02.2013, E.2012/10014, K. 2013/2860, UYAP İçtihat Programı (13.01.2016).

³¹⁰ AKIN, Sadık, 55-56; AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, *ÇEİS Dergisi*, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 52; REİSOĞLU, s. 357; EREN, s. 558-561; SÜZEK, s. 426; .

³¹¹ EKİN, s. 63; EREN, s. 562; İNCİROĞLU, s. 99-100.

günlü yanıtı ve ekindeki çizelgelerle, 08.09.2009 ve 09.09.2009 günü meydana gelen yağış ölçümlerinin gönderildiği, bu verilere göre, yağış sonrası oluşan selin yol açtığı hasarın mücbir sebep olarak değerlendirilmesinin kaçınılmaz olduğu, davacı zararının mücbir sebep sonucu meydana geldiği, bu nedenle, davalı depolama şirketinin ve dolayısı ile sigorta şirketinin sorumlu tutulamayacağı...” belirtilmiştir.³¹²

6. Hukuki Sorumluluk Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren (Taşeron) Kavramları

a) Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazası konularında hukuki sorumluluk hususlarını anlatırken alt işveren kavramından da bahsetmek gerekmektedir. Konumuzun önemi açısından alt işverenlik kurumu ile ilgili olarak maden iş yerlerinde rödövens ilişkisine de değinmek yerinde olacaktır.

Bir kişinin kendi işlerini tek başına görmesi veya yürütmesi çoğu zaman mümkün değildir.³¹³ Bunun neticesi olarak alt işverenlik yani taşeronluk son zamanlarda iş hayatında uygulamada karşımıza sıklıkla çıkan ve adından çok söz edilen bir kurum haline gelmiştir. Her ne kadar uzmanlaşma ihtiyacından doğduğu belirtilmiş ise de asıl doğuş nedenlerinin iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları, vergisel maliyetler, sosyal sorumluluklardan kaçma olarak da gösterilmektedir. Başlarda işletmelerin asıl faaliyetleri dışında tamamen uzmanlaşma gerektiren işlerde bu kuruma başvurulmuş iken daha sonra gerek maliyeti düşürmede etkili bir yol olması gerekse sağladığı ucuz iş gücü nedeniyle işletmelerin asıl faaliyetlerinde de sıkça başvurulan bir yol haline gelmiştir.³¹⁴

Kullanım amacı açısından bahsedilen dışında farklı olumsuz tarafları da bulunan alt işverenlik kurumu iş sağlığı ve güvenliği açısından da çok olumsuz

³¹² Y. 11. H. D., T. 26.09.2014, E. 2013/8744, K. 2014/14744, UYAP İçtihat Programı (08.09.2015).

³¹³ EREN, (Borçlar Genel), s. 618.

³¹⁴ NARTER, s. 129; ÇANKAYA/ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (Üçlü), 2. Baskı, Ankara, 2009, s. 15-16; GÜNAY, s. 75; SÜZEK, s. 141; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 207; SÜMER, s. 16; NARMANLIOĞLU, s. 115.

gelişmelere neden olmaktadır. Zaten ucuz iş gücü sağlama amacına yönelik başvuru kurum da iş sağlığı ve güvenliği kurallarının işletilmesini beklemek herhalde pek mümkün olmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sıkıntılar haliyle iş kazalarının oluşumuna da davetiye çıkarmış olacaktır.³¹⁵

b) Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları

4857 sayılı İş Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasına göre *işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşu işveren* denir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ise, 4857 sayılı İş Kanununun 2 maddesinin 6. fıkrasında; *“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 ilişki”* şeklinde tanımlanmıştır.

Yargıtay kararlarında da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımına sıkça yer verilmiştir.³¹⁶

Uygulamada “alt işveren” yerine daha çok “taşeron” veya “alt müteahhit” kavramları kullanılmaktadır. Ancak alt müteahhit ya da taşeron olarak adlandırılan her gerçek ya da tüzel kişi alt işveren olarak değerlendirilemez.³¹⁷ Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere alt işverenin Kuruma olan yükümlülüklerinden ötürü, asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu ise de bu sorumluluğun doğabilmesi için asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hiç bir kuşkuya yer bırakmayacak biçimde saptanmalıdır.³¹⁸

³¹⁵ GÜNAY, s. 75; ŞAHİN/ÇİL (Üçlü), s. 17; NARMANLIOĞLU, s. 121

³¹⁶ Y. 21. H. D., T. 14.12.2015, E. 2015/5560, K. 2015/22472; Y. 21. H. D., T. 02.11.2015, E. 2015/5390, K. 2015/19321; Y. 21. H. D., T. 06.10.2015, E. 2015/2371, K. 2015/17806, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (16.03.2016).

³¹⁷ DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, C. 1, Ankara, 2006, s. 30; NARMANLIOĞLU, s. 116; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 207; ÇANKAYA/ÇİL (Üçlü), s. 18; SÜMER, s.16; AKIN, Levent (Alt İşveren), s. 211-212.

³¹⁸ Y. 21. H. D., T. 17.02.2016, E. 2015/14841, K. 2016/2175, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (16.03.2016).

c) Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

(1) İki Ayrı İşverenin ve Asıl İşverene Ait Bir İş Yeri Bulunması

İlişkinin varlığı için öncelikle mal ve hizmetin üretildiği bir iş yeri olan asıl işverenin bulunması gerekmektedir. Bunun dışında bir de asıl işverene ait iş yerinde iş alan bir işveren daha bulunması gerekecektir. Bu ikinci işveren alt işveren olacaktır.³¹⁹

Yargıtay bir dosyada, alt işverenin bulunmaması nedeniyle şu şekilde bir bozma karar vermiştir: “Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde...”

Somut olayda davacı ile dava dışı Tüzünler İnş. Elekt. Oto. Emlak Tic. Ltd. Şti. arasında gayrimenkul satış vadi sözleşmesi imzalandığı, davacı ile birlikte üç arsa hissedarının da sözleşmede imzasının bulunduğu anlaşılmaktadır. Arsa sahiplerinin satış vadi ile inşaat işini anahtar teslim dava dışı şirkete verdikleri açıktır. Davacı işçi çalıştıran durumunda olmadığı için işveren sıfatı bulunmadığı gibi işin bütünü başka bir işverene bıraktığından, olayda asıl işveren alt işverenlik ilişkisi ve dolayısıyla da dayanışmalı sorumluluk söz konusu olmayacağından davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi isabetsiz olup ...”³²⁰

Belirtmek gerekir ki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumundan söz edebilmek için işyerinde sadece işverenin değil iş alan kişinin de işçi çalıştırması gerekecektir. İşyerinin bir bölümünde iş üstlenen kişi bunun kendi başına yaparsa alt işveren niteliği taşımayacaktır.³²¹

³¹⁹ ÇANKAYA, Osman Güven, Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?, “Kamu-İş Dergisi” C. 13, S. 3, Yıl 2014, s. 10; SÜZEK, s. 144; SÜMER, S. 17; GÜNAY, s. 75; ÇANKAYA/ÇİL (Üçlü), s. 19; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 208.

³²⁰ Y. 22. H.D., T. 02.07.2015., E. 2014/15554, K. 2015/22962, UYAP İctihat Programı (09.09.2015).

³²¹ SÜZEK, s. 144; NARMANLIOĞLU, s. 116; Y.10.H.D., T. 06.05.2014., E. 2013/17117, K. 2014/9931, NARTER, s. 151; GÜZEL, Ali, “İş Yasası’na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C: 1, S: 1, 2004, s. 39-40; DEMİR, s. 34.

(2) Asıl İşverene Ait İş Yerinde Yürütülen Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin Bir İşin Alt İşverene Verilmesi

İlişkinin kurulabilmesi için mal veya hizmet üretimine dair bir iş olmalıdır. Bu işin de asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimi ile ilgili olması gerekecektir. Bu nedenle tekstil üretimi yapılan bir fabrikada yapılan, işle ilgili olmayan ek inşaat yapımını alan işveren alt işveren olarak nitelendirilemez.³²²

(3) Alt İşverenin İşçilerini Yalnızca Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması

İş Kanununun 2/6. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanırken, alt işverenin aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıracığından açıkça bahsetmektedir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere alt işveren ilişkisinin varlığı için, alt işverenin işçilerini asıl işverenden aldığı iş dışında başka bir işte çalıştırmaması zorunludur.³²³

(4) Asıl İşveren İle Alt İşverenin Muvazaalı Bir İlişkiye Girmemeleri

Muvazaa olgusu, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini istemedikleri, sadece görünüşteki bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak gayesi söz konusudur ve sözleşmedeki asıl amaç gizlenmektedir.³²⁴

İş Kanununun 2/7. maddesine göre, “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o iş yerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi*

³²² YALÇIN, Koray, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Asıl İşveren ve Alt İşveren Yükümlülüklerinin Birlikte Analizi, (Danışman: Doç. Dr. Kenan Ören), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2013, s. 33; ÇANKAYA, s. 3; SÜZEK, s. 144. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 208; ÇANKAYA/ÇİL (Üçlü), s. 21; SÜMER, s. 17.

³²³ GÜNAY (Şerh), s. 96; ÇANKAYA/ÇİL (Üçlü), s. 27-28; SÜMER, s. 18; SÜZEK, s. 150; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 208; NARMANLIOĞLU, s. 120.

³²⁴ ÇANKAYA/ÇİL, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, *Sicil Dergisi*, C. 3, S. 1, Yıl 2006, s. 60; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 226; ÇANKAYA/ÇİL, s. 29; GÜNAY (Şerh), s. 98.

kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Bu hüküm konulmak suretiyle kurumun farklı amaçlarla kullanılmasının önüne geçilmek ve aksi uygulamalar bir yaptırıma bağlanmak istenmiştir.

Yargıtay bir kararında asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa hususunun araştırılmamasını bozma nedeni yapmıştır; “Somut olayda, mahkemece yapılacak iş; öncelikle davalılar arasındaki ilişkiyi düzenleyen sözleşme/sözleşmeler getirtilip davalı... şirketinin diğer davalı... şirketi dışında başka gerçek ya da tüzel kişilere hizmet verip vermediği usulünce araştırılarak taraflar arasındaki ilişkinin muvazaa mı yoksa asıl-alt işveren ilişkisi olduğu araştırılarak sonucuna göre şirketler arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.”³²⁵

d) Asıl İşverenle Alt İşverenin Birlikte Sorumluluğu

İş Kanununun 2/6-(son cümle) maddesi gereğince, “*bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*”

Sorumluluğa ilişkin düzenlemedeki amaç işçiyi korumaktır. Özellikle ekonomik gücü zayıf olan alt işverenlerin, işçilerin ücret ve talep edebilecekleri haklarını alamamalarına nedene olmaması için bu tür bir sorumluluk yoluna gidilmiştir. Buradaki sorumluluk Borçlar Kanununun anlamında müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalıdır.³²⁶

³²⁵ Y.9.H.D., T. 25.06.2015., E. 2015/17323, K. 2015/23038, UYAP İçtihat Programı (09.09.2015).

³²⁶ SÜZEK, s. 150-151; GÜNAY (Şerh), s. 104; NARMANLIOĞLU, s. 120; SÜMER, s. 18 II. Çalışma Yaşamı Kongresi, 2008, s. 129; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 224.

Ancak asıl işverenin bu şekilde birlikte sorumluluğunun doğması için yukarıda saydığımız koşullara uygun bir şekilde yani geçerli bir şekilde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmuş olması gerekmektedir. Böyle bir ilişki doğduktan sonra ortaya çıkan sorumluluk hükmü kamu düzenine ilişkin ve emredici bir hüküm olduğundan tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilmesi mümkün değildir.³²⁷

Yargıtay bir kararında, “... işin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, madde anlamında bir alt işverenlik, dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk söz konusu olmayacaktır...” demek suretiyle asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğunu açıkça belirtmiştir.³²⁸ Yargıtay başka bir kararında; “Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu ‘müteselsil sorumluluktur’. Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçuları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler” şeklinde açıklamak yapmak suretiyle birlikte sorumluluğa vurgu yapmıştır.³²⁹

³²⁷ İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, 06-07.06.2008, İstanbul, 2009, s. 19; Y. 23. H.D, T. 30.10.2014, E. 2014/1137, K. 2014/6774, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (14.01.2016); SÜMER, s. 18 NARMANLIOĞLU, s. 120; SÜZEK, s. 152; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 225.

³²⁸ Y. 10. H. D., T. 23.06.2015, E. 2015/11886, K. 2015/12514, UYAP İçtihat Programı (09.09.2015).

³²⁹ Y. 21. H. D., T. 14.12.2015, E. 2015/5560, K. 2015/22472, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (16.03.2016).

e) Rödövens İlişkisi

(1) Rödövens Nedir

Maden Kanunu gereğince alınan maden arama ve işletme ruhsatlarının, ruhsat sahiplerince üçüncü kişilere maden sahalarının işletilmesinin devredilmesi için yapılan sözleşmelere uygulamada rödövens sözleşmesi denilmektedir.³³⁰ Mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu şekilde işletme hakkını üçüncü kişilere devretmesi halinde de rödövens söz konusu olacaktır.³³¹

6592 sayılı kanunla Maden Kanununa fıkralar eklenmek suretiyle rödövensa ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmıştır.³³²

Maden Kanunu Ek madde 7/2'ye göre, “ *Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri hariç olmak üzere yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahipleri, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişiler ile üretim faaliyetlerine yönelik rödövens sözleşmeleri yapamaz. Aksi takdirde rödövens sözleşmesi ile yapılan madencilik faaliyetleri durdurulur.*”

Böylece sadece devlete ait olan madenlerin yönetilmesi, aranması ve işletilmesi hakkı, Anayasa'nın 168. maddesi hükmü de nazara alınıp, belli bir süre için gerçek ve tüzel kişilere devredilebilmektedir. Madenler özel mülkiyete konu olamayacağı için bu devir, mülkiyet devri niteliğinde değildir.³³³ Rödövens sözleşmesinde rödövensçi, madencilik faaliyeti yapma yetkisini kullanarak maden sahasında ocak, kuyu ve galeriler açabilir, sondaj yaparak maden varlığını tespit edebilir, bulduğu madeni çıkarabilir.³³⁴

³³⁰ ÇANKAYA, (Rödövens), s. 1.

³³¹ NARTER, s.134.

³³² 04.02. 2015 tarih ve 6592 sayılı Maden Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (RG. 18/02/2015/29271).

³³³ ÇANKAYA, (Rödövens), s. 2.

³³⁴ TOPALOĞLU, Mustafa, Rödövens Sözleşmesi; Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/afd8346a677af9d_ek.pdf, (14.01.2016), s. 2.

Rödövanşa ilişkin özel bir kanun düzenlemesi bulunmaması nedeniyle uygulamada bu kurum hakkında Borçlar Kanununun hasılat (ürün) kirasına ilişkin hükümler uygulanmaktadır.³³⁵ Bu husus, “...Rödövanş sözleşmesine Maden Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığı için Borçlar Kanunu'nun 270 ve devamı maddelerinde düzenlenen "hasılat kirasına" ait hükümler uygulanır...” denilmek suretiyle Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.³³⁶ Hasılat kirası Borçlar Kanununun 357 vd. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

(2) Rödövanş İlişkisinde Sorumluluk

Rödövanş ilişkisinin uygulamada farklı görünüm ve uygulama şekilleri bulunmaktadır. Bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisiyle de benzerlik gösterebilmektedir.

Asıl olarak 6592 sayılı Kanunun Maden Kanununda yaptığı değişiklik üzerine Maden Kanununun Ek 7/3 maddesindeki, “*maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödövanş sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövanşçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz*” şeklindeki hüküm gereğince iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aykırılıklar ya da herhangi bir iş kazası durumunda talep edilebilecekler açısından sorumlu kişi rödövanşçı olacaktır.

Şunu da belirtmek gerekir ki İş Kanununun 6/3. maddesine göre, devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacağı, bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacağı belirtildiğinden rödövansta iş yeri devri söz konusu ise devirden önce muaccel olmuş iş kazası nedeniyle ödenmesi gereken tazminatlardan her iki işveren iki yıl süreyle birlikte sorumlu olacaktır.³³⁷

³³⁵ AKIN, Levent (Alt İşveren), s. 197; TOPALOĞLU (Rödövanş), s. 2.

³³⁶ Y. 10. H. D., T. 09.03.2014, E. 2014/11151, K. 2015/4153, UYAP İçtihat Programı (10.09.2015).

³³⁷ AKIN, Levent, (Alt İşveren) s. 202.

Bunun dışında aşağıda zikredilen Yargıtay kararları ile de sabit olduğu üzere tarafların sözleşmeye hangi isme verdiğine bakılmaksızın somut olay ve sözleşme hükümleri değerlendirilmeli, sözleşmenin niteliğine göre sorumluluk durumu belirlenmelidir.

Yargıtay bir kararında, ruhsat sahibi TTK Genel Müdürlüğu tarafından rödövars sözleşmesi ile kiraya verilen maden ocağında işçinin geçirdiği iş kazası sonucu ölmesi nedeniyle hak sahiplerinin açmış olduğu tazminat davasında madeni işleten şirket yanında kusuru bulunmamasına rağmen ruhsat sahibinin de sorumlu olup olmadığına karar vermeden önce, ruhsat sahibi ile madeni işleten şirket sahibi arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini belirleme ihtiyacı duymuştur. Uyuşmazlığa konu olan rödövars sözleşmesi hükümleri incelenmiş ve ruhsat sahibinin, şirketin yıllık iş programlarını ve her türlü rapor ve projeleri inceleme, denetleme ve gerekli değişiklikleri yapma yetkisinin olduğu, aylık ve yıllık faaliyet raporlarının ruhsat sahibine gönderileceği, üretilen madenin ruhsat sahibinin belirlediği kantarda tartılmadan ve sevk fişi düzenlenmeden ruhsat sahası dışına çıkartılmayacağı, şirketin ruhsat sahibinin yazılı istek ve talimatlarına uyacağı, sahadaki çalışmalara ilişkin deftere kayıtları ile üretimi kontrol etmeye ve talimat vermeye ruhsat sahibinin yetkili olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ruhsat sahibi ile şirket arasındaki ilişkinin alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılmış, dolayısıyla hak sahiplerinin tazminat taleplerini ruhsat sahibine de yöneltebilecekleri hükme bağlanmıştır.³³⁸

Yine benzer bir kararda Yargıtay, ruhsat sahibi ile şirket tarafından yapılacak işletme projesinin ruhsat sahibine sunulacağı, projenin yeterli bulunmaması halinde istenen şartlara uygun olarak projenin verilen sürede düzeltilmemesi halinde ruhsat sahibinin sözleşmeyi tek taraflı olarak feshedebileceği, işletme projesinin ruhsat sahibinin isteği üzerine revize edilebileceği, üretilen kömür ve mevcut kömür artıklarının ruhsat sahibinin göstereceği kantarda tartılacağı ve sevk fişinin düzenleneceği, rödövarsçının ruhsat sahibinin yapacağı yazılı istek ve uyarılara

³³⁸ Y.21.H.D., T. 14.05.2010, E. 2010/12236, K. 2010/620, AKIN, Levent, (Alt İşveren), s. 205.

riayet edeceği, sahadaki çalışmaların ruhsat sahibi ve yetkili kılınacak müessese müdürü tarafından işletme projesine uygun yapıp yapılmadığının kontrol edileceğinin kararlaştırıldığı tespitleri karşısında ruhsat sahibi ile şirket arasındaki sözleşmenin alt işverenlik sözleşmesi olduğu sonucuna vararak ruhsat sahibinin sorumluluğuna gidileceğine hükmetmiştir.³³⁹

7. İşverenin Tazminat Sorumluluğu

a) Genel Olarak

İş kazasına maruz kalan işçi ya da ölüm halinde hak sahiplerine Sosyal Güvenlik kapsamında bir takım yardımlar yapılmakta ve gelirler bağlanmaktadır. Bu husus 5510 sayılı Kanunun “İş kazası, meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar” başlıklı 16. maddesinde ayrıntılı şekilde hükme bağlanmıştır. Bu şekilde işçi ya da yakınlarına sağlanan yardımlar ve bağlanan gelirler çoğu zaman işçinin reel zararını tam olarak karşılamamaktadır. Bu durumda yukarıda açıkladığımız sorumluluk ilkeleri doğrultusunda işçinin işverene başvurusu gündeme gelecektir.³⁴⁰ Kaldı ki Kurumun manevi zarar açısından herhangi bir ödeme yapması söz konusu değildir.³⁴¹

Biz konumuzun kapsamı doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumundan sağlanan haklara değinmeyip işverenin, iş kazasına maruz kalınması halinde sorumlu olduğu maddi tazminat, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı ve yine konumuzun önemine binaen maden işçilerinin tazminat talepleri konularını alt başlıkları ile ele alacağız.

³³⁹ Y. 21. H. D., T. 12.06.2014, E. 2014/4877, K. 2014/13472, UYAP İçtihat Programı (10.09.2015).

³⁴⁰ Türkiye Barolar Birliği, s. 114; ÇELİK, s. 171; AKIN, Sadık, s. 42.

³⁴¹ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2013, s. 16; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 278; AKYİĞİT, s. 2110-2111; BAYCIK (Çalışanlar), s. 157.

b) Maddi Tazminat Sorumluluğu

(1) Genel Olarak

İşçinin iş kazasına uğraması durumunda işverenin sorumluluklarının başında maddi tazminat sorumluluğu gelmektedir. Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç alınmaması ya da yeterince alınmaması, yani işverenin, işçiyi gözetme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi sonucunda işçide meydana gelen her türlü kayıp miktarıdır.³⁴²

İş kazası sonucu işçinin uğradığı maddi zararların giderilmesi konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle bedensel zararlardan kaynaklanan kaybın giderilmesi konusunda Türk Borçlar Kanununun 53., 54. ve 55. madde hükümleri uygulanacaktır. Maddi tazminatın hesaplanmasında, işçi kaza meydana gelmemiş olsaydı sahip olacağı durumun sağlanması amaçlanır. Ne var ki, maddi tazminat miktarının belirlenmesi konusunda kanuni bir düzenleme bulunmamakta, çok sayıda bilinmeyen ve değişkeni içerecek şekilde varsayıma dayalı olarak tazminat miktarı belirlenmektedir.³⁴³

Türk Borçlar Kanununun 54. maddesi gereğince; “*Bedensel zararlar özellikle şunlardır;*

1-Tedavi giderleri,

2-Kazanç kaybı,

3-Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirmesinden doğan kayıplar,

4-Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.” Dolayısıyla bedensel zararlara ilişkin tazminatın hesabında bu hususlar dikkate alınacaktır.

Madde hükmünden anlaşılacağı üzere ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplarda hesaba katılacağından, olay tarihi ve hüküm tarihi arasındaki süreyi

³⁴² EKİN, s. 64; AKYİĞİT, s. 2111; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 131; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1414; SÜZEK, s. 427; GÜNAY, s. 210; İNCİROĞLU, s. 101; EREN, (Borçlar Genel), s. 521; REİSOĞLU, s. 219.

³⁴³ AKIN, Levent, (Maddi Tazminat), s. 103; TMMOB, 2013, s. 21; ; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 10. Baskı, İstanbul, 2013, s. 84; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132; GÜNAY, s. 210; SÜZEK, s. 428; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1415.

içeren zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik döneme ilişkin zararın ise varsayımlara dayanması, tazminatın bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılar.³⁴⁴

(2) Maddi Tazminatın Kapsamı

(a) Çalışma Gücünün Kaybından Doğan Zararlar

İş kazası tazminatı bağlamında çalışma gücünün kaybından doğan zararlarından anlaşılması gereken meslekte kazanma gücünün kaybından doğan zararlardır. Çünkü iş kazasından doğan maddi zararları kazaya uğrayan işçinin herhangi bir işte kısmen ya da tamamen çalışamaması nedeniyle uğrayacağı zararlarla sınırlı tutmak iş kazası tazminatının kapsamını daraltır.³⁴⁵

Bu kapsamda hesaplanacak tazminatta çalışma gücünün devamlı ya da geçici kaybı dikkate alınacak, buna göre miktar belirlenmesi yapılacaktır.³⁴⁶

Çalışma gücü, çalışma kabiliyetinin fayda ve kazanç getirici şekilde kullanılmasıdır. Geçirilen kaza üzerine yaralanma durumunda çalışma gücünün kaybı veya azalması kazaya uğrayanın ekonomik durumunda olumsuz sonuçlar doğuracaktır.³⁴⁷ İşte bu olumsuz sonuçların giderilmesi konusunda yapılacak hesap maddi tazminatın miktarını belirleyecektir.

Maddi tazminatı gerektirecek bedensel zararlar, iş kazası neticesinde bir organın kırılması, yaralanması, görme organında olacağı gibi zafiyete uğraması şeklinde olabileceği gibi, ruhsal ve psikolojik anlamda ortaya çıkan rahatsızlıklar biçiminde de olabilir. Örneğin bir maden işçisinin bedenen zarar görmemesine rağmen göçük altında kalması nedeniyle kapalı alan korkusu gelişmesi çalışma

³⁴⁴ GÜNAY, s. 211; EKİN, s. 65; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s. 1415; AKYİĞİT, s. 2112; EREN, (Borçlar Genel), s. 529.

³⁴⁵ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, s. 56; EKİN, s. 65; İNCİROĞLU, s. 103; SÜZEK, s. 427.

³⁴⁶ OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 95; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 131; AKYİĞİT, s. 2112.

³⁴⁷ AKIN, Sadık, s. 62; EKİN, s. 65; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s. 1415; EREN, (Borçlar Genel), s. 522.

gücünde kayba yol açacaktır. Bunların hepsi beden bütünlüğünün ihlali kapsamında değerlendirilecektir.³⁴⁸

Bunun yanı sıra iş kazası geçiren işçinin iş veya meslekte kazanma gücünü kaybetme oranının belirlenmesinde kendi mesleği dikkate alınacaktır. Bu oranın başka bir iş açısından daha düşük olması tazminat miktarını etkilememektedir.³⁴⁹

Bunun gibi çalışma gücünün tamamen kaybı ve dolayısıyla işçinin hayat boyunca bir daha hiç çalışamayacağı bir kaza söz konusu olduğunda tazminatın hesabı yapılırken işçinin ortalama yaşam süresi dikkate alındıktan sonra mevcut işini ne kadar daha yapacağı da dikkate alınmalıdır.³⁵⁰

Bunun için bilirkişi raporuna esas olacak şekilde sigortalı için öngörülen aktif devreler iyi belirlenmelidir. Konumuz açısından vurgulamak gerekir ki, maden işlerinde bu sürelerin daha kısa olacağını göz ardı edilmemesi, emekli olunacak dönemin gelirlerinin hesaplanması hususlarına dikkat edilmesi gerekecektir.³⁵¹

Kısacası göz önünde bulundurulması gereken tüm kriterler, kazaya uğrayanın kişisel ve ekonomik durumları, uyulama neticesinde gelişmiş kıstaslar eksiksiz dikkate alınıp, gerçek anlamda meydana gelen çalışma gücü kaybı ve dolayısıyla tazminat miktarı gerçek bir şekilde ortaya konmalıdır.

(b) Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar

Bu durum genellikle yaşanan iş kazası neticesinde işçinin fiziksel olarak büyük ölçüde değişikliğe uğraması, sinir sistemlerinde zayıflık, psikolojik rahatsızlıklarda önem arz edecektir. Kişi maruz kaldığı iş kazası neticesinde iş gücünü tam olarak kullanamayacak, bu nedenle ekonomik geleceği açısından büyük kayba uğrayacaktır.³⁵²

³⁴⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1414; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 131; EKİN, s. 65-66.

³⁴⁹ ÖZDEMİR, s. 18; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 96.

³⁵⁰ SÜZEK, s. 427; EKİN, s. 66;

³⁵¹ GÜNAY, s. 211; SÜZEK, s. 427; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1415.

³⁵² TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 230; EKİN, s. 67; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132;

Bu konuda verilebilecek en belirgin örnek dış görünüşünü kullanmak suretiyle ekonomik kazanç sağlayan işçinin dış görüntüsünde, iş kazası neticesi meydana gelecek değişikliğin elde edeceği geliri olumsuz olarak etkilemesidir.

Yargıtay bir kararında; “...bilirkişi raporlarından ve dosya içerisinde yer alan davacının fotoğraflarından yüzündeki izlerin sabit nitelikte olduğu anlaşılması bakımından, bu bent altında yapılan açıklamalar dikkate alındığında davacı kamu görevlisi hemşire olarak görev yapmakta olup yüzündeki izlerin mesleğe kabulden sonra yapmış olduğu işin sosyal nitelikte insanlarla sürekli iletişim içerisinde olmasını gerekli kıldığı da göz önüne alındığında kişinin yüzündeki yaralanma sonucu oluşan izlerin yalnızca mesleğe kabulde değil kariyer olarak mesleğinde yükselmesinde de etkilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan açıklanan yönlerden gerekli araştırma yapılarak davacının yüzündeki sabit iz niteliğindeki yaralanma nedeni ile ekonomik geleceğin sarsılması sonucu oluşan zararının varlığının belirlenmesi gerekirken eksik araştırma ile...” şeklinde açıklama yapmak suretiyle hemşirenin yüzünün yaralanmasını ekonomik geleceğin sarsılması kapsamında değerlendirmiştir.³⁵³

Bazı aksaklıkların iş gücünü mü yoksa iktisadi geleceği mi etkilediği konusu her zaman ayırt edilememektedir. İş gücünü azaltan ya da kaybına neden olan birçok aksaklık aynı zamanda ekonomik geleceği de sarsacaktır. Bu halde ne olursa olsun tazmini gereken bir zarar olduğu kabul edilecektir.³⁵⁴

İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararı, bu olmasaydı sağlayacağı gelire, kazaya maruz kalmış haliyle gelecekte elde edeceği gelir arasındaki farkın hesaplanması ile bulunacaktır. Bu hesabı yapmak her zaman için kolay olmayacağından hâkim durumun gereklerine göre bir zarar miktarı kararlaştıracaktır.³⁵⁵

AKIN, Levent (Maddi Tazminat), s. 173.

³⁵³ Y. 17. H. D., T. 22.05.2014, E. 2013/3735, K. 2014/8073, UYAP İçtihat Programı (11.09.2015).

³⁵⁴ OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 98; ÖZDEMİR, s. 22.

³⁵⁵ AKIN, Levent (Maddi Tazminat), s. 176; REİSOĞLU, s. 226; EKİN, s. 69; GÜNAY, s. 211;

(c) Tedavi Masrafları

Kazaya uğrayan işçi tedavi gördüğü sürece ilişkin bütün masraflarını talep edebilecektir. Tedavi ile ilgili akla gelebilecek tüm masraflar bu başlık altında değerlendirilecektir. İlaç masrafları, hastaneye gidiş masrafları, yapılacak bakıma ilişkin masrafların hepsi kanıtlanabildiği ölçüde bu masraflara dâhil edilebilecektir.³⁵⁶

Yargıtay bir kararında tedavi masraflarına nelerin girebileceği ve nasıl hesaplanacağına ilişkin şu şekilde bir açıklama yapmıştır; “...davacı murisinin acil olarak sağlık kuruluşuna başvurduğu, yapılan tedavinin hastanın yaşamını sürdürebilmesi yönünde tıbbi gerekliliği ve yaşamsal önemi bulunduğu da gözetilerek Devlet Hastanelerinin yataklı tedavi ünitelerinde davacı murisi ile aynı tür hastalığı olan bir hastaya, aynı sürelerde, faturalarda yer alan harcamaların (yatak ücreti, ilaç ve tedavi masrafları) uygulanması halinde, tedavi görülen dönem itibarıyla yürürlükte ve geçerli olan Sağlık Bakanlığı'na bağlı “yataklı tedavi kurumlarında yapılacak muayene, tetkik, tahlil, müdahale, ameliyat ve tedavilere ait fiyat tarifesi/tarifeleri” hükümleri esas alınarak hesaplanacak karşılanabilir toplam tedavi gideri miktarını doğrudan Sağlık Bakanlığı'ndan sormak ve alınacak cevabî yazı doğrultusunda değerlendirmede bulunularak bir karar vermekten ibarettir.”³⁵⁷

Tedavi giderleri kapsamında, durumun gereğine uygun olan masraflar dikkate alınacaktır. Durumun gerektirmediği masraf fiilen yapılsa da dikkate alınmayacaktır. Ancak tarife yüksekliği tazmine karar verilmesine engel değildir.³⁵⁸

(d) Kazanç Kaybı

İş kazasının sonucu olarak işçi çalışmadığı dolayısıyla gelir yani kazanç elde edemediği bir dönemin olması söz konusu olabilir. Bu kazanç kaybı kazaya maruz kaldığı iş yerindeki işini yapamadığı için olabileceği gibi iş yeri dışında da çalışmadığı için olabilir. Bununla birlikte işçi iş yerindeki kayıtlarda geçen gelirinin gerçek gelir olmadığını iddia edip gerçek kazanç kaybını da isteyebilir.³⁵⁹

OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 98-99.

³⁵⁶ REİSOĞLU, s. 221; SÜZEK, s. 428; EKİN, s. 69-70; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 93; UYGUR, s. 436.

³⁵⁷ 21.H.D., T. 05.05.2015, E. 2014/9758, K. 2015/9951, UYAP İçtihat Programı (12.09.2015).

³⁵⁸ OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 93-94.

³⁵⁹ TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 228-229; SÜZEK, s. 429; REİSOĞLU, s. 221.

(3) Maddi Tazminatın Belirlenmesi

(a) Genel Esaslar

Maddi tazminatın hesabında dikkate alınacak olan husus eğer işçi herhangi bir şekilde iş kazasına maruz kalmasa idi ekonomik olarak hangi durumda olacak ise bu durumun hesap edilmesi suretiyle işçinin her türlü kaybının giderilmesinin sağlanmasıdır.³⁶⁰

(b) Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

Meslekte kazanma gücünün kaybı konusunda mevzuatımızda herhangi bir tanım yapılmamıştır. Ancak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yerine getirmesine engel olduğunda ve zorlaştırdığında meslekte kazanma gücü kaybından yani malullükten söz edilecektir.³⁶¹

Meslekte kazanma gücünün kaybına ilişkin hesaplamalar bu hususa özgü olarak çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği³⁶² nde belirlenen esaslar çerçevesinde yapılacaktır.

Yönetmelik kapsamında yapılacak hesaplarda alınacak raporlar esas olacak ve işçinin yaptığı iş ile iş kazasından etkilenme derecesi tam olarak saptanacaktır.³⁶³

Yine hesap işlemi yapılırken işçinin liyakatine uygun bir işte yükselip yükselmeyeceği, işçinin aynı işte çalışıp çalışmayacağı gibi birçok kıstasın dikkate alınması gerekecektir.³⁶⁴

³⁶⁰ SÜZEK, s. 428; EKİN, s. 70; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 112; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 131; EREN, (Borçlar Genel), s. 747.

³⁶¹ EKİN, s.71; SÜZEK, s. 429; AKIN, Levent (Maddi Tazminat), s. 107; .

³⁶² RG. 11/10/2008/27021.

³⁶³ Y. 21. H. D., T. 15.12.2015, E. 2015/2819, K. 2015/22591, [http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet,\(17.01.2016\)](http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet,(17.01.2016)); EKİN, s. 72; UYGUR, s. 437.

³⁶⁴ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, s. 57; REİSOĞLU, s 219; .

(c) İş Görebilme Çağının ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

Kazaya uğrayan işçinin yaşam süresi boyunca çalışmayacağı, bunun bir sınırının olacağı muhakkaktır. İşte bu noktada belirlenmesi gereken işçinin yaşam süresinin yanı sıra kaç yaşına kadar çalışabileceğidir.³⁶⁵

Bu konuda Yargıtay'ın iş görebilme çağına ilişkin emsal kararları, kaç yaşında emekli olunmak isteneceği, çalışılabilecek dönem gibi öğretide kabul edilmiş esaslar ve kriterler incelenip değerlendirilerek gerçek zarar hesap edilecektir.

Yargıtay aktif dönem yanında pasif dönem zararının da hesaplanması gerektiğini, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına da vurgu yapmak suretiyle şöyle belirtmiştir; “ işveren, işçinin iş kazasından doğan tüm zararını karşılamak durumundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu’na kazaya uğrayan işçiye sağlanan sigorta yardımları, kimi durumlarda işçinin uğradığı zararı tümüyle karşılamaktan uzaktır. Bunun nedeni, sigorta yardımlarının, iş kazasının ortaya çıkardığı zarar dikkate alınarak değil, aktüeryal dengeler de gözetilerek, kanunların öngördüğü sınırları uyarınca belirlenmiş olmasıdır. Belirtilen nedenlerle, davacı işçinin, iş görebilme çağı sonrası olarak da ifade edilen pasif devrede zarara uğrayacağı, yaşlılık aylığıyla karşılanmayan bakiye bir zararının bulunduğu kabul edilerek, ileride yaşlılık aylığına hak kazanma olasılığı üzerinde durulmadan, pasif dönem zarar hesabının yaptırılması gerekmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 07.03.2007 gün ve E:2007/21-112, K:2007/114 sayılı kararı)”.³⁶⁶

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki Yargıtay aktif dönemi, yani çalışma süresini 60 yaşına kadar kabul etmekte ve bu yönde kararlar vermektedir.³⁶⁷

³⁶⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1415; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 95 EREN, (Borçlar Genel), s. 749.

³⁶⁶ Y. 21. H. D., T. 17.05.2007, E. 2006/19743, K. 2007/8201, UYAP İçtihat Programı (12.09.2015).

³⁶⁷ Y. 10. H.D., T. 25.11.2014, E. 2014/18475, K. 2014/24689, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (17.01.2016).

(d) Ücretin Belirlenmesi

İşçinin kazaya uğraması neticesinde maddi zararına neden olan unsurlardan en önemli olanı mahrum kalacağı ürettir. Dolayısıyla maddi zararın belirlenmesi için işçinin ücretinin tespit edilmesi gerekecektir.³⁶⁸ Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması gerekli olan bu ücret kural olarak işçinin kazaya uğramış olduğu tarihte çalışmakta olduğu işten dolayı kazandığı ürettir.³⁶⁹

Ancak belirtmek gerekir ki hesap yapılırken sadece bu ücret değil ileride elde etme ihtimali olan gelir de dikkate alınacaktır. Dolayısıyla burada bilinen ve bilinmeyen ücretler hesap edilecektir. Yine burada maaş dışında pirim, ikramiye, elbise, ayakkabı gibi işverence sağlanan giyim eşyaları da hesaba katılacaktır. Bunların hepsi zarar kaleminde yer alacaktır. Yani hesaba esas olacak olan ücret geniş anlamda ürettir.³⁷⁰

Yargıtay'da; “Yapılacak iş, davacı işçinin kamyon tamiri ile uğraşan bir tamirci olduğu ve bu nitelikteki bir işçinin asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilerek, ilgili meslek kuruluşundan, benzer iş yerlerinde işçi ve emsal işi yapanların ücretlerini araştırılmak suretiyle işçinin gerçek ücretini belirlemek, belirlenen bu gerçek ücretle sigortalının maddi tazminatını yeniden hesaplatmak... sonucuna göre karar vermektir”³⁷¹ şeklinde karar vermek suretiyle tazminat hesaplanırken gerçek ücretin belirlenmesi gerektiğine işaret etmiştir.

(e) Tarafların Kusur Durumunun ve Hakkaniyetin Tazminata Etkisi

İş kazasının meydana gelmesinde üçüncü bir kişinin etkisi bulunabileceği gibi işverenin kusurunun yanında işçinin kusuru da söz konusu olabilecektir. Bu durumda tazminat hesaplanırken indirim yapılması gündeme gelecektir.³⁷²

³⁶⁸ TMMOB, 2013, s. 24; EKİN, s. 73; SÜZEK, s. 430; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 96; AKYİĞİT, s. 2112.

³⁶⁹ SÜZEK, s. 430; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 85; AKIN, Levent, (Maddi Tazminat), s. 104

³⁷⁰ EKİN, s. 74; AKIN, (Maddi Tazminat), s. 126; SÜZEK, s. 430; AKYİĞİT, s. 2112

³⁷¹ Y. 21. H. D., T. 12.05.2015, E. 2014/20577, K. 2015/10601, UYAP İçtihat Programı (13.09.2015).

³⁷² OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 115; SÜZEK, s. 430; İNCİROĞLU, s. 103; AKTAY/ARICI/ SENYEN/KAPLAN, s. 132; REİSOĞLU, s. 218;

Ayrıca Türk Borçlar Kanununun konuya ilişkin 51. maddesine göre, “*Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.*”; 52. maddeye göre ise, “*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. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir.*”

Bu durumda işverenin hafif kusuru olması halinde hâkim hakkaniyete uygun düşerse tazminatta indirim yapabilecektir.³⁷³ Yargıtay'da hakkaniyet indirimini benimsemiştir.³⁷⁴ Bunun dışında hâkimin hakkaniyete göre ya da herhangi bir şekilde tazminatta indirim yapması mümkün değildir.³⁷⁵ Türk Borçlar Kanununun 55. maddesinde konu şu şekilde hükme bağlanmıştır: “*...Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.*” kanımızca hâkimin takdir yetkisine bu noktada müdahale edilmesi yerinde olmamıştır.

Neticede denilebilir ki tazminat hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmamalı, gerçek zararın karşılığı olmalı, bir tarafın hakkı gözetilip tazminat alması sağlanırken, diğer tarafın ticari hayattan silinmesine, mahvına neden olmamalıdır. Dolayısıyla tarafların sosyal ve ekonomik durumu göz araştırılmalı, işverenin iş yerinin hacmi, kaç kişi çalıştırdığı gibi durumlar saptanmalı, tazminat miktarını ödeyip ödeyemeyeceğine ilişkin bilgiler toplanmalı, hakkaniyet gerektiriyorsa hukuki çerçevede tazminatta indirim yapmalı, gerçekçi bir tazminat miktarı belirlemelidir.³⁷⁶

³⁷³ EKİN, s. 74; SÜZEK, s. 430; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 117-118.

³⁷⁴ Y. 10.H.D., T. 30.06.2015, E. 2014/10420, K. 2015/13206, (13.09.2015); Y. 10.H.D., T. 27.02.2006, E. 2006/969, K. 2006/1893, UYAP İçtihat Programı (13.09.2015).

³⁷⁵ BAYCIK (Çalışanlar), s. 140; TMMOB, 2013, s. 27.

³⁷⁶ EKİN, s. 75.

(4) Maden İşçisine Ödenecek Maddi Tazminat

(a) Maden İşçisinin Maddi Zararının Tespiti

İş kazasına uğrayan bir işçinin maddi zararına ilişkin daha önce yaptığımız açıklamalar bir maden işçisi açısından da geçerli olmakla birlikte maden işçisine yönelik olarak farklılık arz eden durumlardan bahsetmek yerinde olacaktır.

Münavebeli (nöbet usulü) statüde işçi bir maden işçisinin işlemiş dönem zararı (kaza zamanı ile hüküm verilinceye kadar geçen süreyi kapsayan zarar) hesaplanırken önce kaza nedeniyle elde edemediği ücret, yer altı tazminatı, teşvik pirim gibi ücrete ek ödemeler ve kömür yardımı kuru katık bedeli gibi sosyal yardımlar belirlenmelidir.³⁷⁷ Ancak münavebeli maden işçisinin çalışma dönemi kazadan bir süre sonra bitiyorsa işlemiş zarar miktarı hesaplanırken bu durum dikkate alınmalıdır.³⁷⁸ Görüldüğü üzere maden işçilerinin çalışma sistemlerinden ve dönemlerinden kaynaklanan farklılıklar nedeniyle ödenecek olan maddi tazminatın hesabında değişiklik olacaktır. Yine bunun gibi maden işçisinin çalışma sürelerine ilişkin yapılan yeni düzenlemelerde tazminat hesabını etkileyecektir. Dinlenme dönemine yakın bir döneme rastlayacak olan iş kazası tazminat hesabında değişikliğe neden olacak, farklı hesapların yapılmasını gerektirecektir.³⁷⁹

Yargıtay'ın maden işçisinin yer altı çalışmalarının değerlendirilmesine ilişkin bir kararı şu şekildedir; “Dosyadaki kayıt ve belgelerden davacının yeraltı maden işçisi olduğu davacının çalıştığı 2008-2010 tarihleri arasında ortalama gün esasına göre yılda 323 gün yeraltında çalıştığı anlaşılmaktadır.

Sigortalının tam yıl çalışacağı kabul edilerek buna göre maddi zararın hesaplanması Dairemizin yerleşik görüş ve içtihatlarındandır. Hal böyle olunca, mahkemece yapılacak iş sigortalı davacının tam yıl (365 gün) çalışacağı bunun yeraltında geçen 323 gününde yeraltı koşullarında elde edeceği ücretten, 42 gününde de asgari ücretle çalışacağı kabul edilerek, 4447 sayılı Kanunun Ek 38. Maddesi

³⁷⁷ BAYCIK, (Maden), s. 164.

³⁷⁸ BAYCIK, (Maden), s. 164.

³⁷⁹ Türkiye Barolar Birliği, s. 116-119.

gereğince de hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilere göre hesaplanan peşin sermaye değeri de sorularak hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan veriler nazara alınarak hesaplanan tazminattan indirilmek suretiyle karar vermekten ibarettir.³⁸⁰

Bunun gibi hüküm tarihi ile işçinin çalışma çağının sonuna kadar olan işleyecek aktif dönem zararı hesaplanırken de benzer durumlar söz konusu olabilecektir. Burada maden işçileri için özellik arz eden durum, iş görebilme çağına ilişkin yaş hesabında olacaktır.³⁸¹ Yer altı maden işçilerinde dikkate alınacak yaş, diğer işçilere göre daha kısa olacaktır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki Yargıtay yer üstü maden işçilerinde aktif dönemi diğer işçilerle aynı değerlendirmektedir. Bu durumda yer altı maden işçileri açısından 50 yaşına kadar olan dönemle 50–60 yaş arasındaki dönem ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır.³⁸² Yine münavebeli statüdeki bir maden işçisinin ocakta fiilen kaç gün çalıştığı da dikkate alınmalıdır.³⁸³

Benzer şekilde münavebeli çalışan maden işçisinin dinlenme döneminde başka bir işte çalışıp çalışmadığı da tespit edilmeli, eğer çalışıyorsa çalıştığı işin durumu ve elde ettiği gelire göre maddi tazminat miktarı belirlenirken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.

(b) Maden İşçisine Ödenecek Olan Maddi Tazminatın Hesabı

Yukarıda da değindiğimiz gibi yeraltı maden işçilerinin maddi tazminata konu olan zararlarının tespiti yapılırken; sigortalının, 50 yaşının ikmaline kadar yeraltındaki koşullar nazara alınarak işyerinde geçerli olan ücretleri, 50 ile 60 yaşları arasında ise yer üstünde asgari ücretle çalışıp gelir elde edeceği, 60 yaştan sonra bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde) elde edeceği kazançlar göz önünde

³⁸⁰ Y. 21. H. D., T. 05.12.2011 , E. 2011/7319 , K. 2011/12300, UYAP Programı (15.09.2015).

³⁸¹ BAYCIK, (Maden), s. 165.

³⁸² Y. 21. H.D., T. 06.02.2012, E. 2010/5783, K. 2012/1081; Y. 21.H.D., T. 14.01.2008, E. 2007/6767, K. 2008/54, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokuWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (13.09.2015).

³⁸³ BAYCIK, (Maden), s. 165.

tutulacaktır.³⁸⁴ İş görebilme çağının yeraltı maden işçileri için 60 yerine 50 olarak kabul edilmesi, Zonguldak kömür havzasında yapılan bir bilimsel araştırmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu araştırmayla yeraltı maden işçilerinin 50 yaşından sonra yeraltında çalışmaları halinde, önceki çalışmalarına göre daha fazla zarar gördükleri belirlenmiştir.³⁸⁵

Belirtmek gerekir ki maden kazalarına ilişkin olarak bilirkişi raporlarında %100 kaçınılmazlık hali tespit edilen, bu nedenle mahkemelerce tazminattan hakkaniyet indirimi yapılan birçok dava söz konusu olmuştur. Örneğin TTK Kozlu işletmesinde 263 kişinin öldüğü, 77 işçinin yaralandığı 1992 grizu patlamasına ilişkin raporlarda bu durum söz konusu olmuştur. Bilirkişi raporlarında işverenin gerekli olan her türlü sistemi kurduğu, olayda kaçınılmaz olarak ani gaz boşalması nedeniyle patlama olduğu belirtilmiştir. Raporlara göre, işçilere karbon monoksit maskesi sağlanamamasının nedeni ise kurum dışı bürokratik aksamalardır. Yine % 2'yi geçen metan gazı miktarına rağmen ocağın boşaltılmamasının da işçinin kusuru olduğu belirlenmiştir. Kanaatimizce açıkça işverenin kusurlu olduğu bu olayda kaçınılmazlık durumunun tespit edilerek maddi tazminat miktarından indirim yapılması yerinde değildir.³⁸⁶ Yargıtay kararında da isabetli bir şekilde belirtildiği üzere; “kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram olup; bu halin kabulünün koşulu, "...vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez.”³⁸⁷

³⁸⁴ Y. 21.H.D., T. 13.02.2007, E. 2006/13845, K. 2007/1859; Y. 21.H.D., T. 13.02.2007, E. 2006/13850, K. 2007/1860; Y. 21. H. D., T. 14.01.2008, E. 2007/6767, K. 2008/54; Y. 21. H. D., T. 03.02.2009, E. 2008/8317, K. 2009/1333, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (28.01.2016).

³⁸⁵ BAYCIK, (Maden), s. 165-166, 183 numaralı dipnottan aynen alıntı.

³⁸⁶ BAYCIK, (Maden), s. 170.

³⁸⁷ Y. 21. H. D., T. 29.09.2009, E. 2009/7530, K. 2009/14792, <http://www.kararara.com/>

İş kazası neticesinde talep edilecek olan maddi tazminatın hesaplanmasından sonra bu tazminat üzerinden bazı indirimler yapılacaktır. Bu indirimler yapılırken yine maden işçileri açısından özellik arz eden durumlarla karşılaşılabilecektir. Örneğin, Gelir Vergisi Kanununun³⁸⁸ 23/3. maddesine göre, “*toprak altı işletmesi halinde bulunan madenlerde cevher istihali ve bununla ilgili diğer bütün işlerde çalışanların münhasıran yer altında çalıştıkları zamanlara ait ücretleri gelir vergisinden muaftır.*” Yer altı maden işçileri gelir vergisinden muaf oldukları için iş görebilme çağına ilişkin olarak hesaplanan brüt zarardan gelir vergisi düşülmeyecektir.³⁸⁹

c) Manevi Tazminat Sorumluluğu

(1) Genel Olarak

Manevi zarar, kişinin mal varlığı dışında sahip olduğu bir takım hukuki değerlerinde meydana gelen eksilmelerdir. Başka bir anlatımla kişinin çekmiş olduğu acılar, ruhi üzüntüsü ve elemidir. Manevi zararın söz konusu olması halinde ortaya çıkan acı ve ıstırapların giderilmeye ve hafifletilmeye çalışılması ise manevi tazminattır.³⁹⁰ Her ne kadar bu acı ve ıstırapların maddi zarar gibi parayla ölçülmesi imkânsız ise de, bu tazminatla işçinin az da olsa acıları hafifletilmeye çalışılır. Aynı şekilde işçinin ölümü halinde de yakınlarının acısı bu yolla giderilmeye çalışılır.³⁹¹

Manevi tazminatın konusu genellikle bir miktar paradır. Ancak hal ve koşullara göre bunun yerine veya yanı sıra verilen hükmün ilanı gibi başka bir tazmin şekli de

yargitay/10hd/k3328.htm, (28.01.2016).

³⁸⁸ 31/12/1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, (RG. 06/01/1961/10700).

³⁸⁹ BAYCIK, (Maden), s. 168.

³⁹⁰ ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf> (12.09.2015); OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 253; EREN, (Borçlar Genel), s. 780; REİSOĞLU, s. 228; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1418; GÜNAY, s. 213; EKİN, s. 76; SÜZEK s. 446; UYGUR, s. 444.

³⁹¹ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, s. 57; AKYİĞİT, s. 2112-2113; EKİN, s. 76; SÜZEK, s. 446; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 283; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1419.

gündeme gelebilir.³⁹² Manevi tazminat konusunda bir miktar paranın ödenmesi ile birlikte hüküm özetinin ilanına dair verilen yerel mahkeme kararının onandığı Yargıtay kararları bulunmaktadır.³⁹³

Daha öncede belirttiğimiz gibi iş kazası neticesinde SGK'nın manevi zararlar noktasında herhangi bir ödeme yapması söz konusu değildir. Bu nedenle kazaya uğrayan işçi her halükarda zararın tazmini için işverene başvurmak durumunda kalacaktır.

Tıpkı maddi tazminat konusunda olduğu gibi manevi tazminata ilişkin olarak da ne İş Kanunu ne de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle iş kazaları neticesinde talep edilecek olan manevi tazminat taleplerine ilişkin olarak Türk Borçlar Kanununun 56. maddesine başvurulacaktır. Madde hükmüne göre; *“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”*

İş kazası neticesinde yaralanan işçi hakkında manevi tazminata hükmedilebilmesi için mutlaka meslekte kazanma gücünün kaybı gerekmeyecektir. İşçinin cismani bir zarar uğraması, acı ve ıstırap çekmesi de manevi tazminat için yeterli olacaktır.³⁹⁴ Manevi zarar konusunda örnek olarak; kırık çıkıklar, sakatlanmalar, körlük, iç dış organlarda meydana gelen olaylar, sinir bozukluğu, zihni yorgunluk gibi işçiyi ruhsal ve psikolojik yönden etkileyen haller, ölüm sayılabilir.³⁹⁵

³⁹² EKİN, s. 77; AKYİĞİT, s. 2113; EREN, (Borçlar Genel), s. 797; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 276.

³⁹³ Y. 11. H. D., T. 16.12.2015, E. 2015/6791, K. 2015/13522, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (18.01.2016).

³⁹⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 284; İNCİROĞLU, s. 106; EKİN, s. 77; UYGUR, s. 444.

³⁹⁵ BAL, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara, 2010, s. 90; EKİN, s. 79; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1419; OĞUZMAN/ÖZ, s. 265

(2) Manevi Tazminatın Şartları

Manevi tazminat talep edilebilmesi için kusur unsurundaki özel durum dışında bedensel veya ruhsal bütünlüğün zarara uğraması veya ölüm, beden bütünlüğünün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağı ve hukuka aykırılık şartları aranacaktır.³⁹⁶ Bu şartlar Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da dile getirilmiştir.³⁹⁷

Kusura ilişkin özel durumlara madde metninde yer verilmemiştir. Hâkim, bu özel durumları göz önünde bulundurarak manevi tazminata hükmedecektir. Söz konusu özel durumlar yargı kararlarıyla açığa kavuşturulmaya çalışılmıştır ve her olayda ayrı ayrı değerlendirilecektir. İş kazasında işverenin kusuru varsa manevi tazminat talep edilmesinde hiçbir engel yoktur. Ancak işverenin kusuru olmasa dahi diğer koşulların varlığı halinde manevi tazminata hükmedilebilecektir. Fakat bu durumda hükmedilecek tazminatta hakkaniyete uygun bir oranda indirim yapılacaktır.³⁹⁸ İşveren kusurlu olmasa dahi tazminata hükmedilecek olmasına rağmen, uğradığı kazada tam kusurlu olduğu tespit edilen işçi manevi tazminat isteyemeyecektir.³⁹⁹

Diğer özel koşullar hâkimin takdirine bırakılmıştır. Örnek olarak şunlar sayılabilir; duyulan acının, ıstırabın ağırlığı, bedensel acı veya ıstırabın devam ettiği süre, geçirilen tedavi süresi.⁴⁰⁰

³⁹⁶ EKİN, s. 77; İNCİROĞLU, s. 106; SÜZEK, s. 448; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 283; REİSOĞLU, s. 232; EREN, (Borçlar Genel), s. 789.

³⁹⁷ Y. İ. B. K., T. 22.06.1966, E. 1966/7, K. 1966/7, RG. 28/07/1966/12360, ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 283, 297 numaralı dipnottan aynen alıntı.

³⁹⁸ ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf>, (12.09.2015); EKİN, s. 77; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132; SÜZEK, s. 448; İNCİROĞLU, s. 106; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL s. 1419.

³⁹⁹ Y. 21. H. D., T. 15.10.2015, E. 2015/1819, K. 2015/18590, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (18.01.2016); İNCİROĞLU, s. 106; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 1260; ÖZDEMİR, s. 25.

⁴⁰⁰ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliği Kitabı, s. 58; EKİN, s. 79; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/

Son olarak belirtmek gerekir ki Yargıtay'a göre, iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bilirkişilerce verilen kusur raporu olmadan manevi tazminatın takdirine gidilemez.⁴⁰¹

(3) *Manevi Tazminat İsteyebilecek Kişiler*

İş kazası neticesinde ölüm gerçekleşmişse ölenin yakınlarının manevi tazminat talep edecekleri hususunda herhangi bir sorun yoktur. Gerek önceki Borçlar Kanunu döneminde gerekse yeni dönemde kanun hükmünde bu husus açıkça yer almıştır. Ancak ölüm gerçekleşmemişse önceki kanun döneminde bu husus tartışmalı idi. Öğretide ve Yargıtay tarafından bu durumda manevi tazminat talep edilebileceği kabul edilmişti.⁴⁰²

Yeni dönemde ise kanunda yer alan açık hüküm karşısında bedensel zarara uğrayan işçinin tazminat talep edilebileceği hususunda herhangi bir sorun yoktur. Türk Borçlar Kanununun 56. maddesi hükmünde yer alan “...ağır bedensel zarar... halinde, zarar görenin... yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir” hükmü karşısında ağır bedensel zarar sözü konusu ise yaralananın yakınları manevi tazminat talep edebilecektir. Buradaki dikkat edilmesi gereken husus “ağır bedensel zararın” ölçüsüdür. Anlaşılan bu konuda yine hâkimin takdir yetkisi olacak ve Yargıtay kararları neticesinde bir kıstas belirlenmeye çalışılacaktır.⁴⁰³ Bizce bu konuda bedensel zararın ölçüsü ile ilgili bir hüküm belirlemek yerinde olacaktır.⁴⁰⁴

Diğer bir hususta iş kazası neticesinde ölen ya da yaralananın yakınından kastın ne olduğudur. Diğer bir deyişle kazaya maruz kalanlar dışında kimler manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.

BAYSAL, s. 1420.

⁴⁰¹ Y. 21. H. D., T. 09.10.2003, E. 2003/7488, K. 2003/7806, ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 284.

⁴⁰² Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. BAYCIK, (Çalışanlar), s. 152-153; OGUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 269; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 283; AKYİĞİT, s. 2112; İNCİROĞLU, s. 105-106; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1418-1419; SÜZEK, s. 446; EREN, (Borçlar Genel), s. 787; UYGUR, s. 445.

⁴⁰³ EKİN, s. 86; GÖKCAN, s. 45; SÜZEK, s. 450; EREN, s. 796.

⁴⁰⁴ TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 223-224.

Yargıtay kararları ile de belirtildiği üzere burada yakın tabir edilen kişiler aile hukuku anlamında akraba olanlar değil duygusal olarak kazaya maruz kalana yakın olanlardır. Bu anlamda ölen ya da yaralanın akrabaları değil ona içten bağlı olanlar manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.⁴⁰⁵

Bazı kişilerin iş kazasına uğrayanın yakını olarak bu kazadan manen etkilenecekleri konusunda bir kuşku bulunmamaktadır. Bunlar kazaya uğrayanın anne babası, doğmuş ve ana rahminde olan çocukları ve kardeşleri ile eşidir. Ancak yine bu ilişkilerin durumu da incelenerek karar verilmelidir. Örneğin kazaya uğrayanın ömür boyunca birkaç kez görüştüğü kardeşi, boşanma aşamasında olduğu ve bir kaç senedir ayrı yaşadığı eşi manevi tazminat talebinde bulunursa aralarındaki bu ilişki nedeniyle hâkim manevi tazminat talebini reddedebilecektir. Bununla birlikte kazaya uğrayanın nikâhsız olmasına rağmen uzun süredir birlikte yaşadığı kişinin manevi tazminat talebi ise kabul edilebilecektir.⁴⁰⁶

(4) Manevi Tazminatın Belirlenmesi

Maddi tazminatın belirlenmesinde bir takım hesaplama yöntemlerine başvurulabilecekken, manevi tazminatta böyle bir hesaplama yöntemi bulunmamaktadır.⁴⁰⁷ Bu nedenle hâkim daha önce belirttiğimiz özel halleri dikkate almak suretiyle gerçek bir manevi tazminat miktarı belirleyecektir. Bu anlamda hâkimin geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır.⁴⁰⁸

⁴⁰⁵ Y. 21. H. D., T. 06.05.2014, E. 2014/2402, K. 2014/9907; Y. 21.H.D., T. 24.03.2009, E. 2009/1603, K. 2009/4320; Y. 21.H.D., T. 11.02.2009, E. 2008/8297, K. 2009/1773, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (18.01.2016).

⁴⁰⁶ ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf> (12.09.2015); TMMOB, 2013, s. 23; Türkiye Barolar Birliği, s. 117; Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, 1. Bası, İstanbul, 1996, s. 32.

⁴⁰⁷ EKİN, s. 85; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 274; SÜZEK, s. 450; EREN, (Borçlar Genel), s. 796; REİSOĞLU, s. 258.

⁴⁰⁸ ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf> (12.09.2015); AKYİĞİT, s. 2112; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1420; SÜZEK, s. 450; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132; EKİN, s. 85; UYGUR, s. 446.

Hâkim manevi tazminat gerektirir bir durum olduğunu belirledikten sonra, manevi tazminat hükmedilmesi gerektiği kanaatine varırsa, manevi tazminat miktarını belirlerken olayın oluş biçimi, zararın niteliği ve derecesi, tarafların sosyal ekonomik durumlarını, işverenin kusur durumunu, tedavi sürecindeki üzüntü ve sıkıntıları gibi birçok hususu göz önünde bulunduracaktır.⁴⁰⁹

Yargıtay bir kararında; "...Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hâkim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.

Hâkimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez.

Tarafların sosyal ve ekonomik durumları, ülkenin ekonomik koşulları, paranın satın alma gücü, tarafların kusuru, hak ve nesafet kurallarına göre davacılar yararına hükmedilen manevi tazminatın..."⁴¹⁰ şeklindeki açıklamalarla manevi tazminat miktarı takdir edilirken dikkat edilecek hususlara değinmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda manevi tazminatın takdirinde tarafların sosyal ve ekonomik durumları ölçütüne yer verilmemiştir.⁴¹¹

⁴⁰⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 285; EKİN, s. 86-87; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 273; İNCİROĞLU, s. 106; EREN, (Borçlar Genel), s. 796; SÜZEK, s. 450; UYGUR, s. 445.

⁴¹⁰ 21.H.D., T. 21.04.2011, E. 2010/7778, K. 2011/3777, UYAP İçtihat Programı (14.09.2015)

⁴¹¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 285.

d) Maddi-Manevi Tazminat Taleplerinde Zamanaşımı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçiye karşı olan borcunun gözetme borcu olduğunu belirtmiştik. İş güvenliği önlemlerini almayan işveren, hizmet akdinden doğan gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış olacaktır. Bu durumda işverenin sorumluluğu öncelikle sözleşmeden doğan bir sorumluluktur.⁴¹² Bu nedenle iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat alacağı sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olacaktır.⁴¹³

Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda iş kazası neticesinde açılacak maddi ve manevi tazminat davalarının tabi olacağı zamanaşımı sürelerine ilişkin bir hüküm bulunmadığı için Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesindeki düzenleme gündeme gelecektir. Madde hükmüne göre, *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir”*. Bu durumda kazaya uğrayan işçi ya da işçi yakınlarının açacakları davada zamanaşımı süresi Türk Borçlar Kanununun 146. maddesindeki genel kural uyarınca 10 yıldır.⁴¹⁴ Yargıtay kararlarında da bu durum belirtilmiştir.⁴¹⁵

Daha önce yaptığımız açıklamalarda işçinin tazminat taleplerinde haksız fiil hükümlerine de dayanabileceğini belirtmiştik. Türk Borçlar Kanunu haksız fiil sorumluluğunda genel zamanaşımı sürelerini 72. maddesinde düzenlemiştir. Düzenlemeye göre, *“Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.”* Yöneltilcek talep haksız fiil hükümlerine dayanılarak yapılmışsa hükümde belirtilen 2 ve 10 yıllık zaman aşımı süreleri

⁴¹² ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf>, (19.01.2016).

⁴¹³ Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 2013, s. 26;

⁴¹⁴ GÜLEL, s. 395; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 133; İNCİROĞLU, s. 106; EKİN, s. 87-88;

⁴¹⁵ Y. 21. H. D., T. 11.05.2015, E. 2015/6849, K. 2015/10454, UYAP İçtihat Programı (14.09.2015). Y. 21.H.D., T.17.05.2005, E. 2005/3848, K. 2005/5142, EKİN, s. 88, 212 numaralı dipnottan aynen alıntı.

uygulanacaktır.⁴¹⁶

Her iki durumda da 10 yıllık zamanaşımı süreleri iş kazasının olduğu günden itibaren işlemeyi başlayacaktır. Haksız fiil hükümlerine ilişkin 2 yıllık zamanaşımı süresinin başlaması için ise zararın varlığının öğrenilmesi yeterlidir.⁴¹⁷

Türk Borçlar Kanunu'nun 72. maddesinde ayrıca, istisnai süre olarak adlandırılan zamanaşımı süresine de yer verilmiştir. Buna göre, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden kaynaklanmışsa, tazminat davası da ceza davası zamanaşımı süresine tâbi olacaktır.⁴¹⁸

İş kazası sonucunda ölüm meydana gelmişse ve ölüm tarihi iş kazasından sonraki bir tarih ise hak sahipleri bakımından süre ölüm tarihinde işlemeye başlayacaktır.⁴¹⁹

e) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

(1) Genel Olarak

Destekten yoksun kalma tazminatı, işverenin özen yükümlülüğüne aykırı davranması, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması suretiyle iş kazasına maruz kalan işçinin ölmesi ve ölen işçinin kendilerine destek olduğu veya olacağı muhakkak olan kimselerin kaybettikleri bu desteğin sağlanmasını hedef alan tazminata denir.⁴²⁰ Yargıtay bir kararında destekten yoksun kalma tazminatını; “İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin, muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun

⁴¹⁶ TMMOB, 2013, s. 26-27; ÖZDEMİR, s. 25; GÜLEL, s. 395.

⁴¹⁷ GÜNEREN, Ali; İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara, 2010, s. 1129; AKARTEPE, Alpaslan, “Türk Borçlar Kanunu'nun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 1-2, 2012, s. 182; GÜLEL, s. 395; ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf>, (19.01.2016).

⁴¹⁸ REİSOĞLU, s. 269; EREN, (Borçlar Genel), s. 834; AKARTEPE, s.182

⁴¹⁹ GÜLEL, s. 396; GÜNEREN, s. 1130.

⁴²⁰ AKYİĞİT, s. 2113; İNCİROĞLU; 105; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 132.

kalanlara yapabileceği yardım tutarının bu kişilere peşin olarak ve toptan ödenmesidir” şeklinde tanımlamıştır.⁴²¹ Destekten yoksun kalanlar daha önce de değindiğimiz üzere mirasçı olabileceği gibi hiçbir akrabalık ilişkisinin bulunmamasına rağmen destekten mahrum kalan başka şahıslar da olabilir.⁴²² Nitekim bir Yargıtay kararında, “...destekten yoksun kalma tazminatı, desteğin mirasçısı olarak geride bıraktığı kişileri değil, desteğinden yoksun kalanlarına aittir...” ifadeleri yer almak suretiyle bu hususa değinilmiştir.⁴²³

Destekten yoksun kalma tazminatı farklı kavramlar adı altında olsa da asırlardır uygulanmış bir tazminat türü olup, ölenin yakınlarının maddi zararlarının giderilmesinin yanı sıra insanın yapısından kaynaklanan öfke, kin, öç alma duygularını yatıştırmayı da amaçlamaktadır.⁴²⁴

Türk Borçlar Kanununun 417/3. maddesi gereğince, “işverenin kanun ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” Bu hükümlerle de açıkça anlaşıldığı üzere işçinin desteğinden yoksun kalanlar işverene karşı haksız fiil hükümlerine göre değil sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre başvuruda bulunacaklardır.⁴²⁵ Şunu da belirtmek gerekir ki mirasın reddi halinde dahi tazminat talep edilebilecektir.⁴²⁶

(2) Destek ve Desteklenen Kavramları

Daha önce açıkladığımız üzere destek olabilmek için mirasçılık sıfatı gerekli olmayıp, yardım eyleminin olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam

⁴²¹ Y.4.H.D., T. 30.05.1965, E.1965/11420, K. 1965/488, EKİN, s. 89.

⁴²² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1416.

⁴²³ Y. 17. H. D., T. 30.03.2015, E. 2014/10266, K. 2015/5025, UYAP İçtihat Programı, (20.01.2016).

⁴²⁴ ÇELİK, Çelik Ahmet, Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk, Ankara, 2014, s. 1

⁴²⁵ BAYCIK (Çalışanlar), s. 131; EKİN, s. 90; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL s. 1416; AKYİĞİT, s. 2116; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 286; SÜZEK, s. 439.

⁴²⁶ Y.H.G.K., T. 18.04.2007, E. 2007/222, K. 2007/222, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (19.01.2016).

edeceğinin anlaşılması yeterlidir.⁴²⁷ Bu anlamda destek hukuki değil fiili bir durum ifade eder. Ayrıca ne hısımlığa ne de nafaka hakkındaki hükümlere dayanır.⁴²⁸ Yani destek, destek olunan kişiye düzenli bir şekilde fiilen bakan ve ileride ona bakacak olan kişiye denir.⁴²⁹

Destek kavramı, sadece maddi destek olarak görülmemelidir. Düzenli ve eylemli bir şekilde yapılan hizmet yardımları da bu tazminat kapsamında destek olarak görülmektedir.⁴³⁰

Destek, gerçek destek, farazi destek ve kanuni destek olmak üzere üçe ayrılır. Gerçek destek, ölüm anında başkasına fiilen ve düzenli bakan kişiye denir. Farazi destek ise, ölmeseydi ileride birisine bakması kuvvetle muhtemel olan kişidir. Örneğin küçük yaşta ölen henüz kazanç elde etmeyen çocuk farazi destektir. Kanuni destek, başkalarına kanunen bakmakla yükümlü olan kişidir. Örneğin baba, sağlığında hiçbir çocuğuna bakmasa da yine de destek olacaktır.⁴³¹

Destek olunanlardan söz edilirken eş, çocuk, anne, baba gibi aile bireyleri ile çok özel durumlarda kardeşler birbirlerinin desteği olup, bunların dışındakiler uzak olasılıklar şeklinde değerlendirilebilir.⁴³²

Destegın, geçindirmekle yükümlü olduğu herkes hak sahibi olabilir. Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, desteklik ilişkisi için resmi evlilik şartı bulunmayıp, tazminat talep eden ile desteğinin eylemli ve düzenli olarak karı-koca gibi birlikte yaşamaları, hayatlarını birleştirmeleri yeterlidir.⁴³³ Yine bir Yargıtay kararına göre, tazminata hükmedilebilmesi için kan bağına gerek olmayıp ölenle yakın ilişki içinde

⁴²⁷ UYGUR, s. 426; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417.

⁴²⁸ EKİN, s. 91; Y.17.H.D., T. 16.10.2014, E. 2013/9747, K. 2014/13604; <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (19.01.2016).

⁴²⁹ AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 133; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 101; AKYİĞİT, s. 2113; SÜZEK, s. 440; EREN, (Borçlar Genel), s. 755; REİSOĞLU, s.222; .

⁴³⁰ AKIN, Sadık, s. 63; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 102; .

⁴³¹ UYGUR, s. 426; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 133; EKİN, s. 92; EREN, (Borçlar Genel), s. 756; AKYİĞİT, s. 2114; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 103.

⁴³² ÇELİK, Çelik Ahmet, s. 16; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417; SÜZEK, s.440; EREN, (Borçlar Genel), s. 756-757.

⁴³³ Y. 21. H. D., T. 30.09.2014, E. 2014/3233, K. 2014/19088; Y. 3. H. D., T. 21.10.2013, E. 2013/10707, K. 2013/14495, UYAP İçtihat Programı, (20.01.2016).

olmak, meydana gelen olaydan dolayı derin acı ve ıstırap duymak önemli olduğundan ölenin üvey çocuğu, baba bir kardeşi destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.⁴³⁴ Yargıtay başka bir kararında, üvey annesine destek olan üvey evladın, bu desteğinin eylemli ve düzenli olması karşısında, desteğin üvey evlat olmasının fiili destek durumunu ortadan kaldırmayacağına hükmetmiştir.⁴³⁵ Burada önemli olan husus bakımın düzenli ve devamlı olmasıdır. Ancak bu şekilde bir bakım olmasına rağmen bakılan kişinin maddi durumu iyi ise destek öldükten sonra tazminata hak kazanamayacaktır.⁴³⁶

Şunu da belirtmek gerekir ki bakılanın durumunun iyi olması ileride bakıma muhtaç duruma düşmeyeceği anlamına gelmeyecektir. Dolayısıyla geleceğin ihtiyaçları da göz önünde bulundurulacaktır.⁴³⁷

(3) Bakım Gücü ve Bakım İhtiyacı

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için ölen işçinin bakım gücün sahip olması gerekir. Buradan anlaşılması gereken bir kimsenin kendi ihtiyaçların karşıladıktan sonra hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip olmasıdır.⁴³⁸

İş kazası neticesinde ölen işçinin yardımından mahrum kalanların, tazminat talebinde bulunabilmeleri için ölenin kendilerine baktığını ve bakım gücüne sahip olduğunu ispatlamaları gerekir. Aksi halde açılan tazminat davasının reddi söz konusu olacaktır.⁴³⁹ Ancak ölen eğer nafaka yükümlüsü idiyse, destek olunanın

⁴³⁴ Y. 11. H. D., T. 23.12.2014, E. 2014/2807, K. 2014/20299, UYAP İçtihat Programı, (20.01.2016).

⁴³⁵ Y. 17. H. D., T. 22.12.2014, E. 2013/10966, K. 2014/19080, UYAP İçtihat Programı, (20.01.2016).

⁴³⁶ SÜZEK, s. 440; AKYİĞİT, s. 2115; EREN, (Borçlar Genel), s. 759; EKİN, s. 91.

⁴³⁷ UYGUR, s. 427; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 103.

⁴³⁸ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, s. 61; SÜZEK; s. 440; EKİN, s. 93; EREN, (Borçlar Genel), s. 759; .

⁴³⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417; AKYİĞİT, s. 2115; Y. 21.H.D,

tazminat talep edebilmesi için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğunu ispat etmek zorunda değildir. Ancak böyle bir hukuki bakım yükümlülüğü yoksa bu durumda dava açacak olan ölenin bakım gücü olduğunu, kendisinin bakım ihtiyacı olduğunu ve ölenin kendisine bakmakta olduğunu ya da ileride bakacağını ispat etmek durumunda kalacaktır.⁴⁴⁰

Bakıma ihtiyacı olanın normal yaşam ihtiyacı dışında kalan giderleri bakım ihtiyacı olarak değerlendirilmeyecektir. Örneğin sırf borçların ödenmesi için para verilmesi, hediye verilmesi bakma ihtiyacı kapsamına girmez. Ancak hediye vermenin temelinde yardım etme isteği varsa bu hediyelerde bakım ihtiyacı kapsamında değerlendirilir. Bakım ihtiyacında olan kimsenin bu destek olmadan sahip olduğu sosyal seviyedeki hayatını idame ettiremeyecek olması gerekmektedir.⁴⁴¹

(4) Bakım Süresi

Burada önemli olan husus işçi kazaya maruz kalmasaydı ne kadar süre daha bakıma ihtiyacı olanlara bakacağıdır. Bakımın başlayacağı tarih işçinin ölüm tarihi olacaktır. Biteceği tarih ise işçinin muhtemel ölüm tarihidir. Bunun gibi ölen işçinin eşinin evlenme ihtimali, evlenme isteğinin olup olmayacağı da değerlendirilmez. Bu durumda sürenin hesabı değişebilecektir. Yine destek görenin çalışıp çalışmayacağı da sürenin hesabında etkili olacaktır.⁴⁴²

Bakım süresi hesap edilirken işçinin sadece aktif dönemi değil, emeklilik durumu gibi pasif dönemi de göz önünde bulundurulacaktır.⁴⁴³ Yargıtay kararında bu husus, “Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır.” şeklinde dile getirilmiştir.⁴⁴⁴

T. 16.05.2003, E. 2003/7075, K. 2003/6974, EKİN, s. 93.

⁴⁴⁰ AKIN, Sadık, s. 64; EKİN, s. 93.

⁴⁴¹ Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, s. 31; SÜZEK, s. 440; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417-1418; EKİN, s. 94; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 105.

⁴⁴² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417-1418; EKİN, s. 95; SÜZEK, s. 441; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 106; EREN, (Borçlar Genel), s. 760.

⁴⁴³ ÖZDEMİR, s. 24; AKYİĞİT, s. 2117.

⁴⁴⁴ Y. 10. H.D., T. 24.12.2015, E. 2014/19237, K. 2015/23138, <http://emsal.yargitay.gov.tr/Veri>

Yine bu noktada destek görenin yaşam süresi de tazminatın hesabında önemli olacaktır.⁴⁴⁵

Maden işçilerinin yaş hesabındaki özel durumları ayrıca değerlendirilmelidir.

(5) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Miktarının Tespiti

Destekten yoksun kalma tazminatının miktarı hesaplanırken öncelikle bilinmesi gereken desteğin geliridir. Bunun için de işçinin ölümden önce hak ettiği en son günlük ücretinin tespiti gerekir. Burada esas alınacak ücret çıplak ücret olmayıp, buna kanunlardan ve sözleşmelerden kaynaklanan bütün işçilik haklarının da dâhil edilmesi gerekecektir. Ücret hesap edilirken olabildiğince gerçek gelir saptanmalıdır. İşçinin ücretinin ileride artacağı da hesaba katılmalıdır.⁴⁴⁶ Yargıtay bir kararında, “Yapılacak iş; adı geçen odadan olay tarihinden hesaplamanın yapılacağı tarihe kadar her yıl için emsal düz işçinin n alabileceği günlük net ücret sorularak bu miktara yemek bedeli de eklenmek suretiyle günlük giydirilmiş net ücreti belirlemek suretiyle bilirkişiye yeniden hesaplama yaptırmak ve çıkacak sonuca göre karar vermektir” açıklamasına yer vermek suretiyle işçinin tazminat hesaplanırken esas alınacak ücretini belirtmiştir.⁴⁴⁷

Yardımanın miktarı belirlenirken işçinin öldüğü zamandaki duruma bakmak gerekecektir. Yardımın konusu olan şey sadece para değildir. Daha öncede belirttiğimiz üzere bir hizmete ilişkin de olabilir. Bu nedenle yoksun kalınan, ölenin bedensel ve düşünsel etkinliği ile sağladığı her türlü destektir.⁴⁴⁸ Belirlenecek miktara ilişkin her somut olay ayrı ayrı değerlendirilmeli, her özel durum göz önünde bulundurulmalıdır.

BankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet, (20.01.2016).

⁴⁴⁵ Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliği Kitabı, s. 62; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 106; EKİN, s. 95; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1418.

⁴⁴⁶ AKYİĞİT, s. 2116; OĞUZMAN/ÖZ, C. 2, s. 106; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 133; SÜZEK, s. 444; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1418; ERİN, (Borçlar Genel), s. 759; EKİN, s. 96.

⁴⁴⁷ Y. 21.H.D., T. 20.03.2008, E. 2007/17113, K. 2008/4613, <http://emsal.yargitay.gov.tr/> Veri BankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet, (20.01.2016).

⁴⁴⁸ ÇELİK, Çelik Ahmet, s. 15; EKİN, s. 97.

Tazminat miktarı hesaplanırken, desteklenenin miras bırakan destekçiden elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, sigortadan alınan tazminatlar, destek için artık yapılmayan giderler tazminattan düşülür. Bunun gibi ölen işçinin kusuru söz konusu ise bunun oranına göre de indirim yapılır. Yine durumun gerekleri ve hakkaniyet gereği de indirim yapılabilir. Ardından Sosyal Güvenlik Kurumu'nca bağlanan gelirle ilgili indirimler de yapıp ödenecek tazminat miktarına ulaşılır.⁴⁴⁹

Bu noktada Türk Borçlar Kanununun 55. maddesinde yer alan, tazminattan indirim yapılamayacak sosyal güvenlik ödemelerine ilişkin şu hükmü belirtmek yerinde olacaktır: *“Destekten yoksun kalma zararları ... hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.”* Görüldüğü üzere hâkimin hakkaniyete dayalı olarak tazminat miktarından indirim yapmasının yolu kapatılmıştır. Bu husus Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.⁴⁵⁰

Ancak tazminatın hesaplanmasında hâkimin takdir yetkisinin kaldırılması hesap uygulamasını tümüyle denetimsiz hale getirecek ve hâkimi adeta bilirkişi raporlarında belirtilen tazminat miktarlarını tayin etmeye mecbur bırakacaktır. Buna rağmen Türk Borçlar Kanununu 51. maddesinde yer alan, *“Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.”* ve 52. maddede yer alan, *“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. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı*

⁴⁴⁹ UYGUR, s. 427; Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, s. 62.

⁴⁵⁰ Y. 21. H. D., T. 26.05.2014, E. 2014/4584, K. 2014/11331; Y. 21.H.D., T. 24.02.2014, E. 2013/19609, K. 2014/2918; Y. 21.H.D., T. 17.02.2014, E. 2013/20165, K. 2014/2388, <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (20.01.2016).

indirebilir.” hükümleri karşısında hâkimin tazminatın miktarının belirlenmesindeki takdir hakkını görmemek mümkün değildir.⁴⁵¹

Belirtilen nedenlerle kanaatimizce hâkimler, bilirkişi raporunda belirlenen zarar ve tazminat miktarı ile ilgili olarak hakkaniyet gereği takdir hakkına sahiptirler ve belirlenen miktar üzerinde indirim veya artış yapabileceklerdir. Dolayısıyla Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen kararlarının isabetsiz olduğu kanaatindeyiz.⁴⁵²



⁴⁵¹ Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, s. 27.

⁴⁵² BAYCIK (Çalışanlar), s. 144; SÜZEK, s. 444-445

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemize yer altı kaynaklarının zenginliği bilinen bir gerçektir. Bu yer altı zenginliğinden bahsedilirken ilk akla gelen maden ocakları, birçok işçinin mesaisini geçirdiği, yüksek risk altında çalışmalarını yürüttüğü iş yerleridir.

Maden ocaklarının fazlalığı, işin niteliği ve risk durumu dikkate alındığında işverenler tarafından alınması gereken önlemler ve tedbirlerin daha özel nitelikte olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliğinin çok önemli olduğu gerçeği yadsınamaz.

Maden ocakları maden işçileri açısından kazanç kapısı olduğu kadar işverenler açısından da önemli bir kazanç kaynağıdır. Sırf bu açıdan düşünüldüğünde dahi işverenlerin alması gereken tüm önlemleri titizlikle ve uzman ekipler aracılığı ile alması hayati önem taşımaktadır.

Maden kazalarının ardından sürekli olarak gündeme gelen, maden ocaklarının iş sağlığı ve güvenliği açısından eksikliği ve tedbirsiz davranışların bulunması meydana gelen kazaların vahametini ortaya koymaktadır. Bu da kazayı önlemenin yanı sıra, kazanın meydana gelmesinin ardından oluşacak sonuçlara ilişkin önlemlerin alınmasını daha önemli hale getirmektedir.

Maden ocakları idare tarafından verilen izinler ile açılarak işletilmekte ve yine idare tarafından yapılan denetim ve incelemeler sonucunda faaliyetine devam etmektedirler. Bu kapsamda denetimi yapan idari organlara düşen sorumluluk da en az işverenin sorumluluğu derecesinde önemlidir. Bu nedenle maden işyerlerindeki denetimin teknik elemanlarca ve maden mühendislerince yapılması büyük önem arz etmektedir. Bunun gibi bir maden ocağında tespit edilen eksiklik ve aksaklıklarla ilgili olarak idare tarafından derhal gerekli müeyyidelere başvurulması kaçınılmazdır.

İdare tarafından yapılacak olan denetimde tespit edilen eksiklikler daha çok para cezaları ile yaptırıma bağlanmaktadır. Para cezalarının caydırıcılık özelliklerinin hürriyeti bağlayıcı cezalara oranla daha düşük olduğu ortadadır. Örneğin vergi suçları

bakımından salt para cezası uygulanmasının yetersiz kalacağı düşünülerek bazı eylemler suç olarak tanımlanmış ve hürriyeti bağlayıcı ceza yaptırımını düzenlenmiştir.

Ülkemize maden kazaları sonunda oluşan mağduriyetler üzerinde titizlikle durulması gerekli bir hal almaya başlamıştır. Yakın zamanda Soma'da meydana gelen maden kazasının ardından yüzlerce vatandaşımız hayatını kaybetmiş ve bu insanların aile ve yakınları büyük sorunlar yaşamış ve yaşamaktadırlar.

Madencilik sektöründe meydana gelen iş kazalarının başlıca nedenleri yer altı kömür maden işletmelerinde meydana gelen grizu patlamaları, göçükler, havalandırma sorunları, işçilere yeterince eğitim verilmemesi, makine ve cihazların kullanılması konusundaki bilgi eksiklikleridir. Yine uygulanan ilkel koşullarda kazaların oluşumunda büyük etkindir. Bu nedenle teknolojiye uyum sağlanması ve bu uyumu sağlayan elemanların işletmelerde yer alması gerekmektedir.

Bunun gibi rödövens sistemindeki eksiklikler de kazaların oluşumunda büyük rol oynamaktadır. Deneyimsiz ve yeterli donanıma sahip olmayan firmalara maden işletmelerinin verilmesi, madenlerin uygun olmayan yöntemlerle işletilmesine neden olmakta, bu da büyük iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. Dolayısıyla rödövens sisteminin yeni baştan ele alınıp düzenlenmesi yerinde olacaktır.

Madenlerin özel öneme sahip işyerleri olması nedeniyle madenlerle ilgili özel düzenlemelere yer verilmesi, yapılacak düzenlemelerin başta ILO sözleşmeleri olmak üzere, uluslararası sözleşmelere uyumlu olması hayati öneme sahiptir.

Maden kazalarına ilişkin olarak hukuki ve cezai açıdan yargılamaların devam ettiği Ülkemizde işletilen madenlerin önceliği hiç bir zaman kazanç elde etmek olmamalıdır. Tıpkı maden ocaklarının giriş kapısında yazdığı gibi öncelik “İş sağlığı ve güvenliği” olmalıdır. İşçilerin güvenliği sağlanmalı, ardından faaliyet yürütülmelidir. Alınması gerekli tüm önlemler eksiksiz alınmalı, yapılması gereken tüm periyodik denetimler yerine getirilmelidir.

Bunun gibi işveren, yaptığı her hatanın bedelini ağır ödeyeceğini, eksik bıraktığı her hususun bir karşılığı olduğunu bilmelidir. Ağır yaptırımlarla

karşılaşacağını ve bunlardan kurtulma ihtimali bulunmadığını bilen bir işveren ya çok dikkatli davranacak ya da faaliyet icra etmekten kaçınacaktır. Bu anlamda meydana gelen iş kazası neticesinde işverenin karşılaşacağı hukuki yaptırım çok önemlidir.

Söz konusu hukuki yaptırım hiç şüphesiz ki tazminatlardır. Bu anlamda iş kazasına maruz kalan maden işçisinin ya da yakınlarının haklarının bir an önce teslim edilmesi daha büyük mağduriyetlerin yaşanmasına engel olacaktır. Uygulamada uzun süren yargı süreçlerinin bu mağduriyetlere neden olduğu ve artırdığı yadsınamaz bir gerçektir.

Yıllarca süren tazminat davalarının yanı sıra hükmedilen tazminat miktarları da çoğu kez iş kazasına maruz kalan işçi ya da yakınlarının zararını gidermemektedir. Aksi halde dahi fazla ve zenginleşme aracı olarak görülen tazminat miktarlarına ilişkin mahkeme kararları Yargıtay'ca bozulmaktadır.

Özellikle zenginleşme aracı olmaması istenen tazminatlar büyük mağduriyete yol açmaktadır. Maruz kaldığı kazadan sonra bir daha çalışamayacak olan işçi ya da işçi yakınlarının zenginleşmesinin istenmemesi doğru bir yaklaşım değildir. Zaten zayıf konumda bulunan işçi bu kıstas nedeniyle daha da zayıf konuma getirilmektedir.

Hiçbir maddi getirinin meydana gelen kazanın etkilerini ortadan kaldıramayacağı açıktır. Bu anlamda en azından kazaya uğrayan ya da yakınlarının gelecek kaygısından uzak tutulması yerinde olacaktır. Bu nedenle iş kazalarına ilişkin tazminatlarda 'zenginleşme aracı olmama' unsuru göz ardı edilmelidir. Tüm bunların yanı sıra bu hususun tazminatın 'caydırıcılık' unsurunu işlevsiz hale getirdiği de unutulmamalıdır.

Hızlı işleyecek yargı sistemi için iş kazalarına ilişkin kurulacak ihtisas mahkemeleri ve mağduriyetlerin fazlasıyla giderilmesi adına benimsenecek kıstaslar yerinde olacaktır.

Benzer şekilde kazanılan davalara rağmen tahsil edilemeyen alacaklar da önemli bir mağduriyet nedenidir. Bu anlamda işçi alacaklarının takip edilip, maden işçilerinin tazminat alacaklarına kavuşması yönünde önlemlerin alınması gereklidir. Madencilik sektöründe işçi alacaklarının tahsilini etkinleştirmek amacıyla işçi alacaklarının kamu alacağı sayılması ve bu yolla tahsili yoluna gidilmesi etkili bir yöntem olacaktır.



KAYNAKÇA

- ACAR, İlker, İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları İle İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi, (Danışman: Kenan Yavuz), Çalışma ve Sosyal Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014.
- AKARTEPE, Alpaslan, “Türk Borçlar Kanunu’nun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 1-2, 2012, (159-190).
- AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001.
- AKIN, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, 2013.
- AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, *ÇEİS Dergisi*, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, (48-56).
- AKIN, Sadık, İş Kazalarında Cezai ve Hukuki Sorumluluk, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehtap Civar Engin), Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
- AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, 2011.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C. 2, 3. Baskı, Ankara, 2008.
- ALKAN, Güney, Türkiye’de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi, (Danışman: Prof. Dr. Ali Rıza Okur), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul, 2009.
- ALPAGUT, Gülsevil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, S. 2, 2014, (31-45).
- ALTUNBAY, Mustafa, Klasik Dönemde Osmanlı’da Madencilik, Türkler, C.10, Yeni Türkiye, Ankara, 2002.

ARISOY, Furkan, Türkiye'de Madencilik ve Maden Faciaları,

<http://www.makaleler.com/t%C3%Bcrkiyede-madencilik-ve-maden-faciaları>.

ARSLANHAN/CÜNEDİOĞLU, Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme, TEPAV Değerlendirme Notu, Temmuz, 2010.

ATICI, Ali, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Savaş), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2010.

AYDIN/EZER, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 43, Nisan 2014, (11-32).

BAL, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara, 2010.

BALCI, Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Ankara, 2008.

BALKIR, Gönül, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların Korunması,

<http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14236>.

BALOĞLU, Cem, "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Kamu-İş İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, S. 13, Mart 2014, (107-123).

BAYCIK, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, 2006.

BAYCIK, Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 71, S. 3, Mart 2013, (105-170).

BAYKARA TAŞKAYA, Arzu, XIX. Yüzyıl ve Cumhuriyetin İlk Yıllarında Karesi Sancağına Bağlı Edremit Kazasında Madencilik, *Akademik Bakış Dergisi*, S. 33, Kasım – Aralık 2012, (1-16).

BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, 2000.

- BAŞBUĞ, Aydın, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, 2013.
- BİLGİLİ, Özkan, Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara, 2008.
- BİNBİR, Sinan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu, Ankara, 2012.
- ÇALIK, Abdurrahman, “6552 sayılı Kanun İle Yer Altı Maden İşçilerine Getirilen Özel İyileştirmeler”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 125, Eylül-Ekim 2014.
- ÇANKAYA, Osman Güven, Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?, "*Kamu-İş Dergisi*", C. 13, S. 3, Yıl 2014, (1-21).
- ÇANKAYA/ÇİL, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, *Sicil Dergisi*, C. 3, S. 1, Yıl 2006, (54-81).
- ÇANKAYA/ÇİL, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (Üçlü), 2. Baskı, Ankara, 2009.
- ÇELİK, Çelik Ahmet, Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk, 1. Baskı, Ankara, 2014.
- ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, İstanbul, 2015.
- Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2. Baskı, İzmir, 2008.
- ÇOBAN, Hatice, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları; Estaş ve Tüdemsaş'ta Bir Araştırma, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Sadık Öncül), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2009.
- Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, 1. Bası, İstanbul, 1996.
- DİLLİ, Esmâ, Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Gereken Durumlar, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/calisanlarin-goruslerinin-alinmasi-ve-katilimlerinin-saglanmasi-gereken-durumlar/>.

- DURMAZ/OKUMUŞ, "Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları", *Vizyoner Dergisi*, Yıl 2014, C. 5, S. 10, (26-54).
- EKİN, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara, 2010.
- EREN, Fikret, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Baskı, Ankara, 2015.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu (Sorumluluk), Ankara, 1974.
- GENÇLER, Ayhan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, S. 35, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2007, (14-28).
- Genel Maden İşçileri Sendikası Çalışma Raporu, 2015.
- GÖKCAN, Hasan Tahsin, Haksız Fiil Hukuku ve Maddi-Manevi Tazminat Davaları, Ankara, 2008.
- GÜLEL, İlhan, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C. 1, Yıl 2, S. 7, Ankara, 2011, (385-420).
- GÜLLÜOĞLU, Arif N. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi, <http://www.madenuzmani.com/pdf/iscg-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi.pdf>.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C. 2, 4. Baskı, Ankara, 2015.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. Baskı, Ankara, 2015.
- GÜNDÜZ, Selim, 4857 Sayılı İş Kanununda ve Sonrasında Çıkarılan Yönetmeliklerde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005.

- GÜNER, Recep, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında Öngörülen İdari Para Cezalarına Yönelik Tespit ve Öneriler, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/127malicozum/021_Recep_G%C3%9CNER.pdf.
- GÜNEREN, Ali; İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara, 2010.
- GÜYAGÜLER, Tevfik, Türkiye’de Meydana Gelen Grizu Patlamalarının İrdelenmesi ve Önlem Önerileri, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6e81542b125c363_ek.pdf.
- GÜZEL, Ali, “İş Yasası’na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C: 1, S: 1, 2004, (31-65).
- İNCİROĞLU, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul, 2008.
- İŞGÜM, Maden İşletmelerinde İş Güvenliği-Sağlığı ve Çevrenin Korunması Konferansı, Ankara, 1995.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 2007.
- İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, 06-07.06.2008, İstanbul, 2009.
- KABAK/ALEMDAR/ŞEREMET, Madenlerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Çınar), Selçuk Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Maden Mühendisliği Bölümü, Seminer Ödevi, Konya, 2011.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu, Aralık, 2014, Ankara.

- KARAHASAN, M.Reşit, Sorumluluk Hukuku Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, 6 Baskı, İstanbul, 2003.
- KARAKAŞ, İsa, İş Kazası & Meslek Hastalığı İhtilafları ve Çözüm Yolları, 2. Baskı, Ankara, 2012.
- KARAKAŞ, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara, 2009.
- KAYA, Asım, “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 17, Nisan 2014, (331-360).
- KESKİN, Doğan, “Torba” 639 ve Yeraltında Çalışan Madencilere Özel Düzenlemeler, <https://bianet.org/bianet/emek/158384-torba-639-ve-yeraltinda-calisan-madencilere-ozel-duzenlemeler>.
- KESKİN, Özkan, Osmanlı Devleti’nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/19/1682/17940.pdf>.
- KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara, 2011.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara, 1998.
- KILKIŞ, İlknur, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ” “İş, Güç”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.15, S. 1, Yıl 2013, (19-42).
- KOCASOY, Günay, Soma Maden Faciası ve Yeraltı Maden Ocaklarında Alınması Gereken Önlemler, <http://www.busomarastirmagrubu.boun.edu.tr/sites/default/files/onlemler.pdf>.
- KÜRŞAT, Metin, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunu Ortadan Kaldıran Haller, <http://www.asmhukuk.com/content/i%C5%9Fveren-i%C5%9F-kazasi-vemeslek-hastali%C4%9Fidan-%9F-hukuki-sorumlulu%C4%9Funu-ortadan-kaldiran-haller>.

- Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2009.
- Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2011.
- Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, Ankara, 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, 2014.
- MUTLU, Mert, Açık İşletme Kömür Madenciliğinde Lojistik Regresyon Analizi İle İş Kazalarının Değerlendirilmesi, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Seyhan Önder), Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Maden Mühendisliği Ana Bilim Dalı Maden İşletme Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2013.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014.
- NARTER, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, 2014.
- OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 11. Baskı, İstanbul, 2013.
- ÖZDEMİR, Banu Erdem, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenlerin Hukuki Sorumluluğunun Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, İstanbul, 2009.
- REİSOĞLU, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, İstanbul 2012.
- SABUNCU, H.Hilmi, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Evrensel Yaklaşım”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 5, Ocak-Şubat-Mart 2005, (106-116).
- SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003.
- Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2015.
- SOYKAN/MUTLUER, “Türkiye’de Madencilik ve Maden Yataklarının Coğrafi Dağılışı”, *Ege Coğrafya Dergisi*, S. 8, İzmir, 1995, (37-56).

- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya, 2008, s. 153.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2015.
- ŞENOCAK, Hasan, Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 56. Kitap, İstanbul, 2009, s. 412.
- ŞİMŞEK, Elif Tuğba, “Türkiye’de Madencilik Sektörü: Sağlıksız, Örgütsüz”, *Petrol-İş Dergisi, Temmuz, 2014.*
- TOPALOĞLU, Mustafa, Maden Hukuku, 1. Baskı, Adana, 2011.
- TOPALOĞLU, Mustafa, Rödövans Sözleşmesi; Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri,
http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/afd8346a677af9d_ek.pdf.
- TOPALOĞLU/ÇINKI, İş Kazası ve Meslek Hastalığı (Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları), Ankara, 2014.
- TOPGÜL, Seda, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 19, S. 2, Manisa 2012, (301-319).
- UĞUR/TOPKAYA, “Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütünün 176 Sayılı Sözleşmesi İle Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, (241-256).
- TOZMAN, Besim, Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatistiksel Analizi, (Danışman: Prof. Dr. Adnan Konuk), Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Maden Mühendisliği Ana Bilim Dalı Maden İşletme Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2010.
- TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Baskı, İstanbul, 2002.
- TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. Bası, İstanbul, 2012.

- TURAN, Murat, Madencilüğümüzün Tarihsel Gelişimi,
http://maden.org.tr/resimler/ekler/b4e2b9376139fa0_ek.pdf.
- TÜZÜNER/ÖZASLAN, “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 40, S. 2, 2011, (138-154).
- ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.
- UŞAN, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Bası, Ankara 2009.
- UYGUR, Turgut, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, C. 1, 2, Baskı, Ankara, 2013.
- ÜNEN, Can, [http://akademik.maltepe.edu.tr/~canunen/INS%20222%20-%20Is%20Guvenligi%20Yonetimi/2-IS-SAGLIGI-ve-GUVENLIGININ-KAVRAM-ve-KURALLARININ-GELISIMI .pdf](http://akademik.maltepe.edu.tr/~canunen/INS%20222%20-%20Is%20Guvenligi%20Yonetimi/2-IS-SAGLIGI-ve-GUVENLIGININ-KAVRAM-ve-KURALLARININ-GELISIMI.pdf).
- YALÇIN, Koray, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Asıl İşveren ve Alt İşveren Yükümlülüklerinin Birlikte Analizi, (Danışman: Doç. Dr. Kenan Ören), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2013.
- YAŞAR/İNAL/YAŞAR/KAYA, “Geçmişten Günümüze Büyük Maden Kazaları”, *TMMOB Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, C. 54, S. 2, Haziran 2015, (33-43).
- YILMAZ, Fatih, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-97-fatihyilmaz.pdf>.
- YILMAZ, Halil, “İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-ı”, *Çimento İşveren Dergisi*, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale313.pdf>, (36-48).
- YİĞİT, Abdulvahap, İş Güvenliği, Bursa, 2013.

YÜKSEL, Hasan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Ankara, 2014.

ZARARSIZ, M.Emin, <http://www.dicle.edu.tr/Contents/2fd1d22c-0a3a-441b-9de5-1085e337370241a.pdf>.

II. Çalışma Yaşamı Kongresi, 2008.



İNTERNET KAYNAKLARI

Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği,

<http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/madencilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/>.

http://ametal.meb.k12.tr/tema/gorme_engelli_detay.php?KATEGORINO=1249555

<http://www.etimaden.gov.tr/print.php?type=10&id=178>.

<http://www.yenidunyahukuk.com/Public/Upload/Catalog/GK2D4XZGD69LM26>.

pdf.

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/09/09/347449/dosyalar/2012_12/0601

2734_nsansaliivegvenldersnotu.pdf.

http://www.academia.edu/4917760/i%C5%9F_sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4

%B1_ve_g%C3%Bcvenli%C4%9Fi_y%C3%B6netim.

http://acikarsiv.yeniuyuzil.edu.tr:8080/jspui/bitstream/123456789/110/2/tez_aysegu

l%20erkan.pdf.

<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf>.

<http://www.ekodialog.com/Konular/is-sagligi-ve-guvenligi-nedir.html>.

<http://www.eforosgb.com/isg-turkiyedeki-tarihsel-gelisimi>.

<http://bianet.org/emek/155942-soma-ve-is-guvenligi-mevzuatinda-sorun-nerelerde>.

<http://www.taksimdanismanlik.com/madencilik-sektoru-risk-analizi-s.html>.

<http://istesaglikdergisi.com.tr/indeks.php/agustos-2008/107-madencilik-sektoru-ve>

-risk-degerlendirmesi-.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55

Ef051996d5ad.79120845.

<http://www.bilgemed.com.tr/isyeri-hekimi-ve-gorevleri>.

Devlet Memurlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi,

http://savdessen.org.tr/resimler/is_sagligi/issagligi_guvenligi.pdf.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, <http://www.efkimya.com/is-sagligi-ve-guvenligi-egitimi.html>.

Kendisine Makam Aracı Tahsis Edilen Genel Müdürün Geçirdiği Trafik Kazası İş Kazası Mıdır?,

<https://www.xing.com/communities/groups/1004646/newsletters/378>.

İşverenin Sorumlu Olacağı Trafik-İş Kazaları,

<http://www.tazminathukuku.com/yargitay-kararlari/isverenin-sorumlu-olacagi-trafik-is-kazalari.htm>.

<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>.

<http://www.frmartuklu.org/konu/madenci-nedir-madencinin-g%C3%B6revi-madenci-ne-%C4%B0%C5%9F-yapar.192731/>.

<http://www.genelmadenis.org.tr/Sayfalar.asp?ID=7>.

<http://www.resulkurt.com/?artikel,8420/>

<http://www.turkcebilgi.com/madenci>.

<http://www.migem.gov.tr/sozluk/sozluk-m.htm>.

<http://iskanunu.com/haberler/2316-176-sayili-maden-isyerleri-ile-ilgili-ilo-sozlesmesi-yasalasti>

<http://www.gercekgundem.com/ekonomi/45353/ilo-maden-sozlesmesi-tam-metni>

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi,

http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_43.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu,

<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss544.pdf>.

Osmanlıda Madencilik Tarihçesi ve Büyük Maden Kazaları,

<http://www.yahyagunor.net/osmanlida-madencilik-tarihcesi-ve-buyuk-maden-kazalari.html>.

Dünyada ve Türkiye'de Madencilik Sektörü,

<http://www.fenimining.com/upload/dosyalar/m rapor 1347711063.pdf>.

