

# MADEN İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMADIĞINA DAİR TESPİT DAVASININ HUKUKİ YARARI- KARAR İNCELEMESİ

*The Legal Interest of the Declaratory Action of the Non-Taking of Occupational Health and Safety Measures in Mining-A Review of Judgment*

**Rumeysa ÇEVİK\***

## Öz

Maden işletmeleri iş kazalarının en sık meydana geldiği sektörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle işçilerin tehlikelerden arındırılmış, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışabilmesinin amaçlandığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, maden işletmelerinde ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışmada ele alınan Yargıtay kararında maden işyerinde kuyu giriş ve çıkış

\* Arş. Gör., Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, rumeysa.koseoglu@asbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7263-3523.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 13.04.2023.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 01.06.2023.

**Atıf/Citation:** Çevik, Rumeysa. "Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmadığına Dair Tespit Davasının Hukuki Yararı- Karar İncelemesi." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 1 (2023): 487-540.

**"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License."**



kapılarının kilitlemesi uygulamasının iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılığının tespitine ilişkin bir dava açılmıştır. İlk derece mahkemesi, bu uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratmadığı sonucuna vararak davanın reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararını eksik inceleme nedeniyle bozmuştur. Çalışmamızda öncelikle davaya konu olan olayda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun hareket edilip edilmediği mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmektedir. Ardından, incelemenin asıl konusunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığına ilişkin açılan tespit davasının hukuki yararı üzerinde durulmaktadır. Son olarak, işçi sendikasının davayı açmaktaki ehliyeti ve topluluk davasına ilişkin açıklamalarda bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Maden İşletmesi, Tespit Davası, Hukuki Yarar, Topluluk Davası

## **Abstract**

Mining is one of the sectors that occupational accidents occur most frequently. For this reason, occupational health and safety measures which aim to ensure that workers can work in a safe and healthy environment that is free from hazards have great importance in the mining industry. In the Court of Cassation decision that is discussed in this study, a lawsuit has been filed regarding the determination of the violation of the occupational health and safety provisions of the locking of the mine shaft entrance and exit doors in the mine. The court of first instance concluded that the locking of the mine shaft entrance and exit doors did not pose a danger in terms of occupational health and safety and decided to the dismissal of an action. However, the Court of Cassation made an annulment decision to the first instance court due to an incomplete examination. In this study, firstly, whether it has been acted in accordance with the occupational health and safety provisions in the event

subject to the case is examined within the framework of the provisions of the legislation. Then, emphasis is put on the legal interest of the detection of the violation of occupational health and safety provisions, which is the main focus of the study. Finally, explanations are made on the trade union's capacity and the group action.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Mining, Declaratory Action, Legal interest, Group action.

**I. İNCELEME KONUSU KARAR: 22. HUKUK DAİRESİ E.  
2017/6149 K. 2017/5504 T. 20.3.2017**

*“DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:*

**KARAR: DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:**

*Davacı vekili, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Genel Maden İşçileri Sendikası arasında Türkiye Taşkömürü Kurumu işyerleri için 25. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin akdedildiğini, Toplu İş Sözleşmesinin 28. maddesine göre davalının iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili mevzuat hükümlerinin gereğini yapmak zorunluluğu bulunduğunu, Türkiye Taşkömürü Kurumuna bağlı ... İşletme Müdürlüğü kuyu giriş ve çıkış kapılarının kilitli olduğunu, bu sebeple çalışanların acil durumlarda mağdur olduklarını, geçmişte yaralı işçinin dışarı çıkartılması esnasında anahtar bulunamadığından kilidin kırılmak zorunda kalındığını, 24.03.2011 tarihinde pano üretim işçisi Yener Kocaman'ın kazalı olarak çıktığı ocaktan kapıların kilitli olması sebebiyle turnikeleri dolaşarak ambulansa ulaştığı yönünde sendika üyelerinin konuyu sendikaya şikayet etmeleri üzerine, olası riskleri önlemek, çalışanların moral motivasyonunu ve verimli çalışmayı artırmak için ilgili tüzük ve yönetmelikler doğrultusunda gerekli önlemlerin alınmasının, davalıdan 25.03.2011 tarihli yazı ile*

*talep edildiğini, davalının kanuna ve yönetmeliğe aykırı kapı kilitleme uygulamasını sürdürdüğü için müvekkili sendikanın 06.02.2014 tarihli yazı ile konuyu tekrar davalıya bildirerek 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde gerekli önlemlerin alınmasını istediğini, davalının 10.02.2014 tarihli cevabi yazısında, “kapılar kilitlenmemekte,” “işçilerimize herhangi bir psikolojik taciz söz konusu değildir” ifadeleri ile olumsuz yanıt verdiğini, oysa davalının 08.04.2011 tarihli yazısında “...işçilerimizin ocağa giriş ile çıkış saatleri öncesi 30 dakikalık sürede kuyu giriş ve çıkışlarındaki kapılar kapatılarak...” ibaresinin kapıların kilitlendiğinin kanıtı olduğunu, müvekkili sendikanın, 14.02.2014 tarihli yazısı ile ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne, kuyu giriş ve çıkış kapılarının kilitlenmesi uygulamalarının kanun ve yönetmelikler çerçevesinde incelenerek gerekli önlemlerin alınması ve sonuçtan sendikaya bilgi verilmesinin istenildiğini,*

*Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 13/5. maddesinin “Acil çıkış kapıları kilitli olamaz. Acil çıkış yolları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulundurulamaz.” hükmünü amir olduğunu, davalının, ... İşletme Müdürlüğü kuyu giriş ve çıkış kapılarını halen kilitlediğini ileri sürerek davalının ... İşletme Müdürlüğü kuyu ve çıkış kapılarını kilitlemesinin kanuna ve yönetmeliğe aykırı olduğunun tespitiyle kapı kilitlerinin kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.*

#### DAVALI CEVABININ ÖZETİ:

*Davalı vekili, davacı sendikanın dava açmakta hukuki yararı bulunmadığını, kuyu ve çıkış kapılarının kilitlenmesinin kanuna ve yönetmeliğe aykırı olduğunun tespiti ve kapı kilitlerinin kaldırılması talebi yönünden mahkemenin inceleme ve hüküm verme yetkisinin bulunmadığını, müvekkili kurumun zaten iş müfettişlerince altı ayda bir denetlendiğini, davanın öncelikle hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, müvekkili kurum uygulamalarının tamamen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olduğunu, müesseseye giriş ve çıkışlarda, işçilerin lambahaneden gelip kafese*

*bindiği ve ocak çıkışlarında ise kafesten çıkıp turnikeler yoluyla lambahaneye yönlendirildiğini, dolayısıyla iddia edildiği gibi kapıların kilitlenmediğini, işyerinde kazalanan ve ocak dışına çıkan işçilerin turnikelerden dışarı çıkmadığını, kafesin alt platformundan dışarı çıkarak ambulansla hastaneye sevk edildiğini, müessesenin davacı sendikaya gönderdiği 08.04.2011 tarihli yazıda yer alan “işçilerimizin ocağa giriş ve çıkış saatleri öncesi 30 dakika süreyle kuyu giriş ve çıkış kapılarının kapatıldığı” ibaresinin alt kafesten de insan naklinin yapıldığı zamanki eski bir uygulama olduğunu ve bu uygulamadan vazgeçildiğini, kesinlikle ocağın giriş ve çıkışlarına kilit vurulmadığını, müessese olarak yapılan uygulamanın kafesten ocak dışına çıkan işçilerin turnikeden geçtikten sonra lambahaneye yönlendirilmesi ve lambahaneye gitmeden dışarıya çıkmasını önlemek olduğunu, diğer yönden kurum tarafından yayımlanan genelge gereği işe giriş ve çıkışların bilgisayar ortamında izlenmesi için personelin kartlarını cihaza okutması gerektiğini, bu uygulamadan amacın ise ocağa giren ve ocaktan çıkan işçilerin direkt olarak kart okuma cihazlarına yönlendirilmesi, kart okuttuktan sonra dışarı çıkmak isteyen ve dışarıdan gelip kart basmak isteyen işçilerin kart basmasının önlenmesi olduğunu, yapılan uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği açısından mahzur teşkil etmediği yönünden rapor tanzim edildiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.*

#### MAHKEME KARARININ ÖZETİ:

*Mahkemece, işçilerin madene turnike ve kafes sistemi ile inmekte olup çıkışın da aynı sistemle sağlandığı, kilitlenen kapıların işçilerin kafese ulaşmasını engelleyen bir durumu bulunmayıp zaten yer altından yer üstüne kafes olmadan çıkılmadığı, güvenliğin bulunduğu bölümün giriş ve kilitli kapılara çok yakın mesafede olup kapıların açılmasında gecikme yaşanmasının düşük bir ihtimal olduğu, hasta ve kazazede tahliyesinin vardiya giriş ve çıkışından yapılmayıp alt kafesten yapıldığından bu durumda da kilitli kapıların herhangi bir sorun yaratmadığını, ayrıca kilitlenen kapıların vardiya giriş ve çıkışını sağlayan kapılara bitişik olup bu*

kapıların acil çıkış kapısı olarak değerlendirilmesinin de mümkün olmadığı hususları belirtilmiş ve bu gerekçeler yanında davalı tarafın kapıların kilitlenmesinin nedenini vardiya bitmeden çıkışların engellenmesi olarak açıkladığı, bu durumu sağlayacak yöntemlerin bulunabileceği, yer altı çalışma koşulları ve ülkemizde yaşanan maden kazaları dikkate alındığında iş verimi ve mesainin tamamlanmasının sağlanması için kapıların kilitlenmesi yerine numaralı baret kullanımı ya da yer altında mesai denetimini sağlayacak çalışan ve çalışmayan işçiyi belirleyecek tedbirlerin alınması gerektiği, yer altı çalışma koşullarının çalışanların psikolojisi üzerinde olumsuz etki yarattığı, yer üstünde çalışan bir işçi için önemli olmayan bir durumun yer altı çalışanı yönünden önemli olabileceğinin açık olduğu hususları da ifade edilerek kilitleme işleminin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratmadığı sonucuna varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

GEREKÇE:

I-)Hukuki Dayanaklar

Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı, çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur. Bu nedenle, iş hukukunun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak olmuştur (SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 661).

Hukukumuzda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77 vd. maddelerinde yer almakta iken, halihazırda, kapsamı genişletilmiş şekilde ve 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda müstakil bir yasal düzenleme yapılmış bulunmaktadır. Nitekim, 2. maddede, kanunun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm

*çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı ifade edilmiş, aynı maddenin devamında istisnalar belirtilmiştir.*

6331 Sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, işyerlerindeki çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensipler esas alınarak kanunun hazırlandığı ifade edilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde yer alan "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" düzenlemesiyle ortaya konulmuştur. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesinde de, Sözleşmeye taraf devletlerin, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkını kabul ettiği ve bu hakkın özellikle güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını güvence altına aldığı hususu ifade edilmiştir.

*Anayasamızın 49. maddesine göre “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır.”*

*İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesinin dördüncü maddesinin birinci fıkrasında, her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına dair tutarlı bir ulusal politika geliştireceği, uygulayacağı ve periyodik olarak gözden geçireceği hususu belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de “Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.”*

*155 Sayılı ILO Sözleşmesinin 8. maddesinde de, her üyenin, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, Sözleşmenin 4. maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacağı hususu belirtilmiş, Sözleşmenin 9. maddesinde de iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına dair ilgili mevzuatın uygulanmasının uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacağı ifade edilmiştir.*

*Madenlerde Güvenlik ve Sağlıkla ilgili 176 Sayılı ILO Sözleşmesinin 7. maddesinin 1. fıkrasında da, işverenlerin, kendi denetimleri altındaki madenlerde güvenlik ve sağlık risklerini ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli tüm önlemleri alacakları belirtilmiştir. Yine aynı maddede, “mümkün olduğu her durumda ve yer altındaki her çalışma mahalli için her biri yüzeye ulaşmak için farklı yollarla bağlantılı iki çıkış bulundurulması” ve “işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında faaliyetlerin durdurulmasını ve işçilerin güvenli bir yere tahliyesinin sağlanması” hususlarının işverenlerce gözetilmesi gerektiği de belirtilmiştir.*



*Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 5. maddesinde ise işverenin genel yükümlülükleri belirtilmiş ve aynı yönetmeliğin "Asgari sağlık ve güvenlik gerekleri" başlıklı 13. maddesinin birinci fıkrasında da "İşveren, eklede belirtilen hususların işyerinin, yapılan işin, şartların veya özel bir riskin gerektirdiği tüm durumlarda uygulanmasını sağlar" düzenlemesi yer aldıktan sonra faaliyetin niteliğine göre tanzim edilen ekli listelerde asgari tedbirler yer almıştır. Buna göre Ek-1 Sayılı listenin 13.2. maddesine göre "Acil çıkış yolları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana veya toplanma noktasına veya tahliye noktasına açılır ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmaz." Yine aynı listenin 13.5. maddesine göre de "Acil çıkış kapıları kilitli olmaz. Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulundurulmaz."*

*İşyerinde yürürlükte bulunan 25. dönem işletme toplu iş sözleşmesinin 28. maddesine göre de "İşveren; İş Sağlığı ve İş Güvenliğini koruma yönünden Anayasanın ve konu ile ilgili bütün Yasa, Tüzük, Yönetmelik ve Talimatnamelerin ilgili hükümlerine koşulsuz uymak ve uygulamak zorundadır... İşveren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 19, 30. maddelerinde belirtilen konularda gerekli önlemleri almak zorundadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları konusunda ilgili mevzuat hükümlerinin gereği yapılır."*

## *II-Hukuki Yarar*

*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinin birinci fıkrasına 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. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir." Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden*

*doğan diğer hakları saklıdır." Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de "Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz."*

*Diğer taraftan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak, "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.*

*Somut uyuşmazlıkta, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere aykırılık iddiası ile dava açılmış olmakla, yukarıda belirtilen hükümler karşısında davacının hukuki yararı bulunduğu hususu tartışmasızdır.*

### *III-Dava Ehliyeti*

*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Anayasamızın 51. maddesi de aynı doğrultudadır.*

*6356 Sayılı Kanun'un 26. maddesinde de, sendikaların, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açmak ve bu sebeple açılmış davada davayı takip yetkisine sahip olduğu ifade edilmiştir. Anılan durumda sendikaların kolektif nitelikli bir temsili söz konusudur (ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s.225).*

*6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Topluluk Davası" başlıklı 113. maddesine göre de "Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir."*

*Bu açıklamalara göre, inceleme konusu davada da işveren uygulamasının mevzuata aykırı olduğunun tespiti talep edildiğinden, sendikanın dava ehliyeti bulunduğu açıktır.*

#### *IV-Değerlendirme*

*Somut uyuşmazlıkta davacı sendika vekili, davalıya bağlı maden işyeri niteliğindeki ... İşletme Müdürlüğünde kuyu giriş ve çıkış kapılarının kilitlendiği iddiasıyla bu durumun kanuna ve yönetmeliğe aykırı olduğunun tespitiyle kapı kilitlerinin kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiş, davalı işveren ise kapıların kilitlenmediğini ve iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir uygulama bulunmadığını savunmuştur. Mahkemece yukarıda belirtilen gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.*

*Yargılamada dinlenen davacı tanıkları, kuyu giriş ve çıkışlarında yer alan kapıların kilitlendiğini, söz konusu kapıların sadece acil giriş ve çıkışlarda kullanıldığını, acil durum esnasında ise güvenlik görevlisi aracılığı ile kapıların açıldığını beyan etmişlerdir. Dava dilekçesi ekinde de, kilitli kapıların fotoğrafları sunulmuştur.*

*İşveren tarafından yazılan 08.04.2011 tarihli yazıda da ocağa giriş saati ile çıkış saatleri öncesinde 30 dakikalık sürede kuyu giriş ve çıkışlarındaki kapıların kapatıldığı hususu belirtilmiştir. Keşif mahallinde de kilitli kapıların müşahade edildiği anlaşılmış, davalı vekili söz konusu uygulamanın tamamen personel takip sistemi ile ilgili olduğunu, acil durumlarda kilitli kapıların seri halde açılabilmesini beyan ettiği görülmüştür. Tüm bu tespitler karşısında, uyuşmazlık konusu kapıların kilitlendiği anlaşılmaktadır. Nitekim mahkemece de, kapıların kilitlendiği kabul edilmiştir. Bununla birlikte, uygulamanın, iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike teşkil edip etmediği ile yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen mevzuat hükümlerine aykırı olup olmadığı hususunun, hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde tespiti gereklidir.*

Sosyal Güvenlik Kurumunun resmi verilerine göre, ülkemizde 2014 yılında gerçekleşen iş kazası sayısı 221.366 dır ve bu kazalarda 1.626 sigortalı hayatını kaybetmiştir. 2015 yılında ise gerçekleşen işkazası sayısı 241.547 dir ve bu kazalarda 1.252 sigortalı hayatını kaybetmiştir. Ülkemizdeki iş kazası sayısı ile bu kazalarda hayatını kaybeden ve yaralananların sayısının fazlalığı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere riayetin önemini çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğinin belirgin özelliği, onun önleyici fonksiyonunda yatar (... , ...: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, ... 2013, s.20). Öte yandan, maden işyerlerinin “çok tehlikeli” sınıfta yer alması da konunun önemini daha da artırmaktadır.

Bütün bu açıklamalar karşısında, mahkemece, iş güvenliği uzmanlarından oluşan üçlü bilirkişi heyeti oluşturulması, maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine riayet etmenin hayati öneminin nazara alınması, uyuşmazlık konusu işyerindeki işçi sayısı ile vardiya giriş çıkışlarındaki toplam işçi sayısının tespiti ile bu husus gözetilerek muhtemel iş kazaları durumunda söz konusu kapıların kilitli olmasının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olup olmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi ile oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, yargılama sonucunda sadece tespit hükmü kurulması gerektiği, “kilitlerin kaldırılması” talebinin de reddedilmesi gerektiği de ifade edilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliiye iadesine, 20.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.”

## II. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

### A. Karar Özeti

1. Dava konusu olayda, maden ocağının kapılarının kilitli olması ve acil durumlar için çıkışa elverişli olmaması nedeniyle işçiler tarafından işçi sendikasına şikâyette bulunulmuş, sendika gerekli önlemlerin alınmasını işverenden talep etmiştir. Nitekim geçmişte işverenin mevcut uygulamasının iş kazası geçiren bir işçinin ambulansa ulaşmasını geciktirdiği de görülmüştür. İşverenin yapılan uyarıları dikkate almaması üzerine, işçi sendikası bir kez daha kuyu giriş ve çıkış kapılarının kilitlenmesi uygulamasının hukuka aykırı olduğunu, kapı kilitlerinin kaldırılması gerektiğini işverene bildirmiştir. Kilitleme işleminin ikazlara rağmen devam etmesi üzerine işçi sendikası tarafından mevcut durumun kanuna ve yönetmeliğe aykırı olduğunun tespitiyle kapı kilitlerinin kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

2. Davalı vekili, öncelikle hukuki yarar yokluğundan davanın reddi gerektiğini, işyerinin işyeri müfettişlerince düzenli bir şekilde denetlendiğini, mevzuata ve iş güvenliğine aykırı bir durumun mevcut olmadığını ileri sürmüştür. Söz konusu giriş çıkışları kilitleme uygulamasının ise işçilerin giriş çıkışlarını kontrol etme amacı taşıdığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

3. Yerel mahkeme ise kilitleme işleminin iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike yaratmadığı kanaatine vararak davanın reddine karar vermiştir.

4. Davacı işçi sendikası vekili kararı temyiz etmiş, Yargıtay özel dairesi ise yerel mahkemenin kararını eksik inceleme üzerine vermesi gerekçesiyle hatalı bularak bozmuştur.

5. Yargıtay özel dairesinin olayın esasına ilişkin yaptığı açıklamalarda mevzuatta düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ışığında değerlendirmelerde bulunduğu

görülmektedir. Üst derece mahkemesi davacının dava açmakta hukuki yararı olduğu yönünde karar vermiştir. Zira mahkeme kararıyla birlikte işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir, çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle haklı nedenle fesih hakkına başvurabilirler. Sendikanın dava ehliyeti hususunda ise Yargıtay, kollektif dava ehliyeti ve topluluk davası çerçevesinde bir değerlendirme yaparak sendikanın dava ehliyetinin olduğu yönünde bir karara ulaşmıştır.

## **B. Karara İlişkin Hukuki Değerlendirmeler**

### **1. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun amacı maddi ve manevi risklerden arındırılmış, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır.<sup>1</sup> Nitekim iş hukukunun en temel amacı ve çıkış noktası da işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak üzerinedir. Belirtilen nedenle, çalışma ortamının insanileşmiş, insan onuruna uygun bir yapıya bürünmesi büyük önem taşır.<sup>2</sup>

1982 Anayasasında iş sağlığı ve güvenliği hakkına dayanak oluşturabilecek çeşitli hükümler yer almaktadır. Bu hükümlere sosyal devlet ilkesini ele alan Anayasanın 2. maddesi, kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen 17. maddesi, çalışma koşullarını ve dinlenme hakkını düzenleyen

---

<sup>1</sup> Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), 6; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 171; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2021), 396; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 7

<sup>2</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittir Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayınları, 2014), 1349.

50. maddesi ve sosyal güvenlik hakkını ele alan 60. maddesi örnek olarak gösterilebilir.<sup>3</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun esas gayesi tazminat sorumluluğuna başvurmaktan ziyade önleme kültürünü oluşturmak üzerinedir.<sup>4</sup> Bir başka deyişle, iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarının giderilmesinden çok, söz konusu riskleri önleyici tedbirlerin alınması amaçlanmalıdır.<sup>5</sup> Gerçekten, çoğu zaman, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının işverene yüklediği maliyetin yanında oldukça düşük olduğu da görülmektedir.<sup>6</sup> Belirtilen nedenle, işçilerin işyerinde kaza geçirmeden ve sağlıkları bozulmadan önce riskli durumların ortaya konulması, hastalanan veya kaza geçirenlerin tedavi edilmesinden daha öncelikli ve önemli

---

<sup>3</sup> Levent Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku ve Alt İşverenlik* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2013), 24 vd.

<sup>4</sup> Salih Dursun, *İş Güvenliği Kültürü* (İstanbul: Beta, 2012), 31; Kamil Orhan, "İş(çi) Sağlığını ve Güvenliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler," iç *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 95; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezaî Sorumluluk* (Ankara: Seçkin, 2015), 41; Fatih Yılmaz, "Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no. 6 (2013), 45; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1350; güvenlik kültürüne ilişkin tanımlar için bkz. Dursun, 33-34.

<sup>5</sup> Mahmut Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu*, (İstanbul: Beta, 2009), 58 vd.; Aydın Başbuğ, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi," iç *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (Ankara: Seçkin, 2016), 26; Kadir Arıcı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri* (Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999), 221.

<sup>6</sup> Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 396; iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti toplam gayri safi milli hasılların %1'i ile %3 arasında değişmektedir. Bkz. Celal Tozan, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Uygulamaları* (Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları, 2011), 18.

olmalıdır. 6331 sayılı Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasının n bendinde de önleme kavramı “*Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü*” hükmü ile açıklanmıştır. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından temel ve hedef kabul edilen en önemli kavramının önleme üzerine olduğu söylenebilmektedir.<sup>7</sup> İş sağlığı ve güvenliğinde modern yaklaşım bağlamında da işyerlerinde mevcut risklerin ortadan kaldırılarak çalışma güvenliğinin sağlanması en başat ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>8</sup> Nitekim, bu anlayış çerçevesinde Kanun genel bir önleme ve koruma yöntemi benimsemektedir.<sup>9</sup>

İş sağlığı ve güvenliği, işçinin işin yürütülmesi sırasında karşı karşıya kaldığı risk ve tehlikelerin, işçi sağlığına zarar verecek durumların bertaraf edilmesini ifade eder.<sup>10</sup> Bir başka deyişle, henüz bir zarar meydana gelmeden iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının hayata geçirilmesi temel gayedir. Böylece, işyerinde meydana gelebilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması, var olan risklerin belirlenerek yok edilmesi ve ortaya çıkabilecek zararların asgari düzeye indirilmesi amaçlanır. Nihai olarak, çalışanların sağlığını korumak için bir dizi önlemler bütünü iş sağlığı ve güvenliği olarak

<sup>7</sup> Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 97; Sümer, *İş Hukuku*, 71; Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ankara: Ekin Basın Yayım, 2018), 35.

<sup>8</sup> İsa Karakaş, *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı* (Ankara: Seçkin, 2013), 234; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 7.

<sup>9</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 1350.

<sup>10</sup> Aydın Başbuğ, *İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği* (Ankara: Şeker-İş, 2013), 16-17; Cem Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, (İstanbul: Beta, 2013), 8; Selim Gündüz, *4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev Ve Sorumlulukları* (İstanbul: Hiperlink, 2019), 34-35; Öner Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2020), 351; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 1350; Karakaş, *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*, 47; Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 396; Arıcı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, 51-52.



tanımlamak da mümkündür<sup>11</sup>. Nitekim ancak bu şartlar altında çalışan bir işçinin motivasyonunun ve veriminin yüksek olması, kişisel ve toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması beklenebilir<sup>12</sup>. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin yanında sendikalara da büyük görevler düşmektedir.<sup>13</sup> Özellikle iş güvenliği ve kültürünün yerleşmesi, var olan önlemlerin doğru bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesinde sendikaların işlevi büyüktür.

İşverenin iş sağlığı güvenliği önlemleri alma borcu işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamında yer alır.<sup>14</sup> Yaptıkları

<sup>11</sup> Atanur Karaahmetoğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi," *Siyaset Konfersansları Dergisi*, no. 76 (2019): 94.

<sup>12</sup> E. Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2018), 378; İlknur Kılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Bursa: Dora Yayıncılık, 2018), 8; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 10.

<sup>13</sup> Levent Akın, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı," *Çalışma ve Toplum Dergisi* 34, no. 3 (2012): 103; Arslan, 772; Suat Uğur ve Özgür Topkaya, "Kömür Madencilği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri," *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (2015): 254.

<sup>14</sup> Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku* (Ankara: Savaş Kitabevi, 1985), 176; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, (İstanbul: Beta, 2015), 12; Şeyma Akkoşoğlu, "İşçi ve İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İş Sözleşmesine Etkisi," *iç Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 232; Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 90; Sümer, *İş Hukuku*, 174; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 117; Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 376; Kılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 103; Atanur Karaahmetoğlu, "Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler," *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* (Bursa: 2019), 148, nitekim, gözetme borcu dar ve teknik anlamda, işçinin maddi ve manevi bütünlüğüne zarar verebilecek risklere karşı önleyici tedbirleri alma borcu olarak tanımlanmaktadır. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 1351.

iş dolayısıyla oluşabilecek tehlike ve risklere karşı işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak işveren açısından temel bir yükümlülük olarak karşımıza çıkar.<sup>15</sup> İşveren işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyerinde meydana gelmesi muhtemel tehlikelere karşı korumaya çalışır. Böylece, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasında ve uygulanmasında en temel görevi üstlendiği söylenebilir.<sup>16</sup>

İşveren iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmıştır (TBK m.417/II, İSGK, m.4).<sup>17</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşverenin Genel Yükümlülükleri başlıklı m. 4/1'de "*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun*

<sup>15</sup> Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 91; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 40; Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 98; Başbuğ, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 33.

<sup>16</sup> Atanur Karaahmetoğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi," 101; Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 149; Kılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 88; Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 408; Arslan, 775.

<sup>17</sup> 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda "*Her İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlüdür*" hükmü yer almaktaydı (m.73). 4857 sayılı Kanunda ise "*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler*" olarak düzenlenmişti (m.77). Geniş bilgi için bkz. Can Tuncay, "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler," (*İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri*, İstanbul, 2004), 38 vd.; Nurşen Caniklioğlu, "*İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü (Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, İstanbul 2004)*, 47 vd.

*hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Hüküm uyarınca işveren bilimsel ve teknik ilerlemelerle ortaya çıkan tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılınmış bulunmaktadır.<sup>18</sup> İşveren, çalışanın vücut bütünlüğünü ve beden sağlığını korumak için azami dikkat ve özeni göstermelidir, madde kapsamında öngörülen yükümlülükler ise emredici mahiyettedir.<sup>19</sup>

Anılan hükme paralel bir düzenleme Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde yer almaktadır. *“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”*. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun hukuki dayanağının yukarıda belirtilen hükümler olduğunu söylemek mümkündür. Hükümlerde yer alan *“her türlü önlem”*

---

<sup>18</sup> Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (İstanbul: Beta, 2020), 69; Mustafa Topaloğlu, *“Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Doğan Hukuki Sorumluluk”* (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Adana: 2-3 Kasım, 2017), 18; Murat Özveri, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2015) 77; Saim Ocak, *“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraplara Getirdiği Yükümlülükler,”* (İş Sağlığı Güvenliği’ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğler ve Görüşler, İstanbul: 2012), 120 vd.; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 101; Gaye Baycık, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri* (Ankara: Yetkin, 2006), 103; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 118; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 1350; *“...işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.”* Yar. 10. HD, E. 2019/625, K. 2019/3855, 25.04.2019; Yar. 10. HD, E. 2015/19334, K. 2017/9389, 28.12.2017; Yar. 10. HD, E. 2015/5373, K. 2016/7855, 10.05.2016 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>19</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 173; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 1351.

ifadesi ile iş sağlığı ve güvenliğinde alınması gereken önlemler dinamik yapıya kavuşturulmuş olmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. maddesinde "*İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak... e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek*" düzenlemesine yer verilmiştir. İSGK m. 6 hükmü ise işin tehlike sınıfına göre işverene bazı ek yükümlülükler yüklemiştir. Ayrıca anılan Kanun'un 10. maddesi kapsamında işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü de bulunmaktadır. Risk değerlendirmesi risklerin tespiti, derecelendirilmesi ve kontrol edilmesi için yapılan çalışmalar bütünüdür. Risk değerlendirmesi sayesinde oluşabilmesi mümkün ve muhtemel risklerin henüz gerçekleşmeden önlenmesi sağlanır.<sup>20</sup> Bu yüzden denilebilir ki, modern önleyici iş güvenliği yaklaşımında risk değerlendirmesinin önemi oldukça büyüktür. Zira söz konusu uygulama iş sağlığı ve güvenliği hukukunun önleyici yaklaşımının da bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 100; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 645; Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 152.

<sup>21</sup> Ayrıca işverenin acil durumlara ilişkin yükümlülükleri ve tahliye yükümlülüğü 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. m.11 uyarınca "(1) İşveren; a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu

İşverenin yükümlülükleri kapsamında alması gereken önlemlerden bir diğeri de İSGK m. 11'de düzenleme altına alınan acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkindir. Maddenin ilk fıkrasına göre *“İşveren; a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.”*

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ILO Sözleşmesinin dördüncü maddesinin birinci fıkrasında da benzer şekilde, her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına dair tutarlı bir ulusal politika geliştireceği, uygulayacağı ve periyodik olarak gözden geçireceği hususu belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de *“Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.”*

#### **a. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Önemi ve Karara Konu Olayda Alınması Gereken Önlemler**

Madencilik gerek Dünyada gerek Türkiye’de en tehlikeli işkolları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, kaza ve ölüm riskleri de oldukça yüksektir. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliğine bakıldığında da madencilik ve taş ocakçılığının çok tehlikeli sınıfta yer aldığı

---

konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar”.

görülmektedir.<sup>22</sup> Şüphesiz, bu durumun nedeni madenciliğin birçok riski bünyesinde barındırmasıdır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği hukukunun gelişiminde madencilik sektörünün yadsınamaz bir yeri bulunmaktadır.<sup>23</sup>

Bilim ve teknoloji günden güne gelişmekle birlikte, madencilik sektöründe kaza ve ölümlerin az yaşandığı bir dönem söz konusu değildir. Bu nedenle, madencilik en tehlikeli işkollarından biri olma vasfını halen devam ettirmektedir.<sup>24</sup> Kömür madenciliği işçi sayısı başına düşen kaza ve ölüm sıralamasında diğer sektörlere göre ön sırada yer almaktadır.<sup>25</sup> Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu araştırma da Türkiye'de en çok iş kazasının yaşandığı sektörün

---

<sup>22</sup> RG. 13.8.2018, S. 27417.

<sup>23</sup> Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 377; Suat Uğur ve Özgür Topkaya, "Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri" *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (2015): 242

<sup>24</sup> Ebru Kaya, "Maden Kazaları," *Çalışma Ortamı Dergisi* 14 (Temmuz-Ağustos 2016), TMMOB Maden Mühendisleri Odası, *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu 2010-2020* (2021), 1; Gökhan Aydın ve İzzet Karakurt, "Yeraltı Maden İşletmeciliğinde Sağlık ve Güvenlik Sorunları," *Teknik Bilimleri Dergisi* 11, no. 1 (2021): 1; Harun Serdar Akyel, "6331 Sayılı Kanun Kapsamında Yeraltı Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile İdari Yaptırımlar," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara: 2020), 17.

<sup>25</sup> TMMOB Maden Mühendisleri Odası, *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu*, Haziran 2010; Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 111-117; H. Nüvit Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri," *Kamu-İş* 14, no. 2 (2015): 1; Türkiye Barolar Birliği, *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*; TBB. Ya. No. 288, Ankara, 61; Özcan Öney, Selçuk Samanlı ve Sümeyye Özmen, "Madencilik Sektöründeki Ölümlü İş Kazalarını İş Analizi," *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* 2, no.2 (2018): 54.

maden ve taş ocakçılığı olduğunu gözler önüne sermiştir.<sup>26</sup> Küresel bazda olaya bakıldığında ise ülkemizin maden kazaları sonucu yaşanan ölümlerde Dünyada ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.<sup>27</sup> İş güvenliği tedbirlerine riayet edilmemesi ve denetim mekanizmalarının yetersizliği kazaların meydana gelmesine sebep olmaktadır.<sup>28</sup> Böylece yaşanan maden kazaları incelendiğinde kazaların birçoğunun esasında önlenmesi mümkün risklerin bertaraf edilmemesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.<sup>29</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu verileri ele alındığında ise 2010-2019 yılları arasında 2.360.472 sigortalının iş kazası geçirmiş olduğu ve bu iş kazalarının 13.852'sinin ölümlerle sonuçlandığı görülmektedir. Madencilik sektörüne ilişkin istatistikler incelendiğinde 115.950 sigortalının iş kazası geçirdiği, bu iş kazalarında ise 1042 maden işçisinin hayatını kaybettiği kaydedilmiştir.<sup>30</sup> Bu veriler ışığında madencilik sektöründe meydana gelen kazaların tüm sektörlerdeki toplam

---

<sup>26</sup> Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, 62; Beril Bayraktar, Hakan Uyguçgil ve Adnan Konuk, Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatistiksel Analizi (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2017, 02 – 03 Kasım, Adana), 152.

<sup>27</sup> Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, 63.

<sup>28</sup> Geniş Bilgi İçin bkz. Sadettin Orhan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Modelleri," iç *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016)299 vd.; Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi* (İstanbul: Beta, 2008), 14 vd.; Kabakçı, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 361 vd.; Gündüz, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 120 vd.

<sup>29</sup> Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu (2010-2020), Mart 2021, 19; Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, 66; Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri," 2.

<sup>30</sup> Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu (2010-2020), Mart 2021, 7.

kaza sayısına oranının %10 olduğu,<sup>31</sup> ölümlü iş kazalarının ise 1/3'ünün madencilik sektöründe meydana geldiği görülmektedir.<sup>32</sup> Dolayısıyla madencilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ciddi nitelikte ve üst düzeyde olması oldukça önem taşır.<sup>33</sup> Madencilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iyileştirmeye yönelik birçok mevzuat değişiklikleri yapılmakta, ne yazık ki bu düzenlemeler genellikle meydana gelen maden kazalarından sonra olmaktadır.<sup>34</sup>

Madenlerde meydana gelen kaza ve ölüm nedenleri incelendiğinde özellikle havalandırma sistemindeki sorunların, kaçış yolları yetersizliğinin kazaların altında yatan başlıca neden olduğu görülmektedir.<sup>35</sup> Madenler, açık ocak ve yer altı ocak sistemi olmak üzere temelde iki yöntemle üretilmektedir. Her iki yöntem de ciddi riskleri bünyesinde barındırır da yeraltı madenciliğinde ortaya çıkan tehlikelerin daha fazla olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrı bir önem arz ettiğini

<sup>31</sup> Serdar Yaşar, Serkan İnal, Özüm Yaşar ve Serkan Kaya, "Türkiye'de Meydana Gelen Maden Kazalarının İstatistiksel Olarak İncelenmesi," (Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2015, 21-22 Aralık, Adana), 25.

<sup>32</sup> Beril Bayraktar, Hakan Uyguçgil, Adnan Konuk, "Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatistiksel Analizi," (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2017, 02 - 03 Kasım, Adana), 153.

<sup>33</sup> Bayraktar, Uyguçgil ve Konuk, "Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatistiksel Analizi," 154.

<sup>34</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri," 4; Uğur ve Topkaya, "Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri," 242-243; Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 181.

<sup>35</sup> Selin Arslanhan ve Hüseyin Ekrem Cünedioğlu, *Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme* (TEPAV Değerlendirme Notu, 2010), 5.



belirtmek gerekir.<sup>36</sup> Belirtilen nedenlerle, madencilik sektörünün risklerin değerlendirilmesi ve kaza önleme çalışmalarına öncelik verilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.<sup>37</sup>

Konuya ilişkin ülkemizde 2014 yılında kabul edilen 176 sayılı<sup>38</sup> Madenlerde Güvenlik ve Sağlık başlıklı ILO sözleşmesinin de incelenmesi gerekmektedir. Söz konusu sözleşme madencilik sektörüne ilişkin detaylı koruyucu ve önleyici düzenlemeler getirmiş bulunmaktadır.<sup>39</sup> Belirtmek gerekir ki, sözleşmedeki birçok hüküm esasında mevzuatlarımızda yer alan hükümlerle paraleldir. Ancak madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası bir denetime kavuşması açısından anılan Sözleşmenin önemi büyüktür.<sup>40</sup> Ne var ki, nihai çözüm mevzuat düzenlemelerinden ziyade toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması noktasında toplanmaktadır.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> Aydın ve Karakurt, "Yeraltı Maden İşletmeciliğinde Sağlık ve Güvenlik Sorunları," 1; Özcan Öney, Selçuk Samanlı ve Sümeyye Özmen, "Madencilik Sektöründeki Ölümlü İş Kazalarını İş Analizi," *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* 2, no. 2 (2018): 54; Eskikaya, Maden Kazalarını En Aza İndirmek İçin Çözüm Önerileri, 39.

<sup>37</sup> Karaahmetoğlu, *Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler*, 149.

<sup>38</sup> RG. 12.12.2014, S. 29203; sözleşmenin kabul edilmesi nedenlerinin başında yine şüphesiz, maden işyerlerinin ülkemizde en çok iş kazası meydana gelen yerlerden biri olması gelmektedir. Bkz. Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 47.

<sup>39</sup> Barış Öztuna, "176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkileri," *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (2015): 277.

<sup>40</sup> Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, 73; Gerek, 10; Selek, 269.

<sup>41</sup> Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 20; Uğur ve Topkaya, "Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri,"

Sözleşmenin başlangıç kısmında “*Madencilik faaliyetleri nedeniyle işçilerin ve halktan kişilerin maruz kalabilecekleri ölümlerin, yaralanmaların ya da hastalıkların veya çevreye verilebilecek zararın önlenmesi gerekliliği*” nden yola çıkılarak sözleşmenin hazırlanıldığı ifade edilmiştir. Madende engelleyici ve koruyucu önlemler başlıklı 3. bölümün 6. maddesinde ise işverenin sorumluluklarına yer verilmektedir. Maddeye göre “*İşveren, Sözleşme’nin bu Bölümü kapsamındaki engelleyici ve koruyucu önlemleri alırken riski de değerlendirecek; neyin akla yatkın, yapılabilir ve uygulanabilir olduğunu dikkate alarak, alandaki örnek uygulamalara bakarak ve gerekli titizliği göstererek bu konuyu aşağıda belirtilen öncelik sırasına göre ele alacaktır: (a) riskin ortadan kaldırılması; (b) riskin kaynağında kontrol altına alınması; güvenli çalışma düzenlemeleri dahil olmak üzere çeşitli yollarla riskin asgariye indirilmesi ve (d) risk varlığını sürdürüyorsa kişisel koruyucu donanım kullanılmasının sağlanması.*”.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. madde hükmüne paralel nitelikte olan 7. madde ise “*İşverenler, kendi denetimleri altındaki madenlerde güvenlik ve sağlık risklerini ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli tüm önlemleri alacaklar ve özellikle aşağıdaki hususları gözeteceklerdir*” ifadelerine yer vererek işvereni gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü kılmış durumdadır. Bu kapsamda işveren ortaya çıkabilecek riskleri değerlendirmeli ve riskleri makul düzeyde engelleyecek davranışlarda bulunmalıdır.<sup>42</sup> Maddenin özellikle d bendinde yer alan “*Mümkün olduğu her durumda ve yer altındaki her çalışma mahalli için her biri yüzeye ulaşmak için farklı yollarla bağlantılı iki çıkış bulundurulması*” düzenlemesi ise konumuz bağlamında göz önünde bulundurulmadır. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde de benzer bir düzenlemeye yer

---

253; Hasan Selçuk Selek, *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular* (Ankara: Seçkin, 2020), 269.

<sup>42</sup> Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 49.

verilmiştir. Anılan yönetmeliğin m.13/2-c Ek-3'te yer alan 13.2'de "Tüm yeraltı çalışmalarında, çalışanların kolayca ulaşabileceği, birbirinden bağımsız ve güvenli yapıda en az iki ayrı yoldan yerüstü bağlantısı bulunur." hükmü yer almaktadır.

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nin 9. maddesinde ise "9.2. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana veya toplanma noktasına veya tahliye noktasına açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır. 9.3. Acil çıkış yolları ve kapılarının sayısı, boyutları ve yerleri yapılan işin niteliğine, işyerinin büyüklüğüne ve çalışanların sayısına uygun olacaktır. 9.4. Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılacaktır. Acil çıkış kapıları; acil durumlarda çalışanların hemen ve kolayca açabilecekleri şekilde olacaktır. 9.5. Acil çıkış kapıları kilitli olmayacaktır. Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmayacaktır." düzenlemesine yer verilmek suretiyle acil çıkış kapılarının kilitli olamayacağı açıkça düzenlenmiş bulunmaktadır.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Yeraltı ve yerüstü maden işletmeleri ile bunların yerüstü tesislerinde uygulanacak asgari genel hükümler Yönetmelik ekinde ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Belirtilen kapsamda iş organizasyonu ve çalışma yöntemi iş güvenliğini sağlayacak şekilde olmalı, işyerinin merdivenleri, yükleme platform ve rampaları da dahil bütün ulaşım yolları güvenli olmalı; araç yolları ve geçişler işaretlenmelidir. Açık çalışma yerleri, yollar ve işçilerin kullandığı diğer açık alanlar, yaya ve araç trafiğinin güvenli bir şekilde yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmeli ve gün ışığının yeterli olmadığı hallerde uygun şekilde aydınlatma sağlanmalıdır. Hafriyat dökme yerleri ve atık sahaları güvenli, sağlam ve dayanıklı olmalıdır. Yine açık çalışma mahallerinde işçilerin, olumsuz hava koşullarından, cisim düşmelerinden gürültüden, gaz, buhar, toz gibi zararlı dış etkilere korunmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. İşyerindeki tehlikeli alanlar da işaretlenmeli; görevli olmayan kişilerin bu alanlara girmesi uygun araç ve gereçlerle engellenmeli; girme yetkisi olan kişilerin ise korunması için uygun önlemler alınmalıdır. "Tehlike durumunda, çalışanların derhal ve güvenli tahliyesini mümkün kılacak nitelikte, kolay erişilir, dışa açılır, engelsiz, kilitli, aydınlatılmış, işaretlenmiş, yeterli sayı ve boyutta kaçış

Böylece mevzuat kapsamında işverene getirilen en büyük yükümlülüğün maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risklerin ortadan kaldırılması yahut en aza indirilmesi olduğu söylenebilir.<sup>44</sup> Yeraltı maden işyerlerinde en az iki yoldan yerüstü bağlantısı bulunması gereği hayati bir kuraldır. Bu durum özellikle acil durumlarda işçilerin ocaktan tahliye edilmesi açısından önem taşır. İki yolun bulunması asgari bir kural olup ocağın niteliğine göre daha fazla yerüstü bağlantısı bulunması da imkân dahilindedir.<sup>45</sup>

Sözleşmenin 13. maddesinde ise işçilerin hakları ve görevleri düzenlenmiş ve işçilerin kazaları tehlikeli olayları ve olası tehlikeleri işverene ve yetkili mercie bildirmekle ve güvenlik ve sağlık açısından kaygı duyulmasına neden olacak bir durum varsa, işveren ve yetkili merciden denetim ve

---

*yolları ve imdat çıkışları; kolay erişilir ve işaretli kurtarma ekipmanları bulunmalıdır". Çalışma şartlarının gerektirdiği her yerde kolay erişilir, işaretli ve işin özelliğine uygun ilk yardım ekipmanları ile işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve kaza riskine göre ilk yardım talimatı bulunan ve gerekli ilk yardım ekipmanı ile donanımlı ve işaretli bir ya da daha fazla ilk yardım odası tesis edilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından (mümkün olduğunca doğal) ve güvenli bir aydınlatma sistemi tercih edilmelidir. Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri ve elbise dolapları; yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde kadın ve er kek işçiler için ayrı, uygun ve hijyenik duş tesisleri (duş tesisi gerektirmeyen işlerde lavabolar); çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde yeterli sayıda erkek ve kadın işçiler için ayrı tuvalet ve lavabo bu işyerlerinde bulunması gerekli olan sıhhi tesislerdir. İş ekipmanları kullanım talimatları ile kontrol ve bakım planları hazırlanmalı, patlama ve zarlı gazlardan korunma planları ile yangından korunma planları yapılmalıdır. Bkz. Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, 163 vd.*

<sup>44</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri," 10.

<sup>45</sup> Nuri Ali Akçın ve Vedat Didari, "Maden İşyerlerinde Acil Durdurmayı Gerektiren Durumların Değerlendirilmesi ve Öneriler," (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2017, 2-3 Kasım, Adana), 68.

araştırma yapılmasını talep etme ve yaptırmakla işçiler görevli kılınmışlardır.

Maden işyerlerine ilişkin yukarıdaki hükümler incelendiğinde somut olayda belirtilen mevzuat hükümlerine açık bir aykırılık olduğu görülmektedir. Özellikle “*Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmayacaktır.*” yönetmelik hükmü giriş ve çıkış kapılarının kilitlenmesi uygulamasının hukuka aykırılığına dayanak teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ile yükümlü olduğundan yukarıda açıklanan genel hükümlere de açık bir aykırılık söz konusudur.

## **2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Tespitinin Hukuki Yararı**

Dava açılmak suretiyle mahkemeden hukuki koruma talep edilir. Hukuki korumaya ihtiyaç duyan tarafın hukuki yararından da söz edilir. Öte yandan, hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarar olmalı, dava açan hak sahibiyle ilgili olmalı ve dava açıldığı anda hukuki yarar halen mevcut olmalıdır.<sup>46</sup> HMK m. 114/1-h hükmünde davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması dava şartı olarak düzenlenmektedir. Yargıtay kararlarında hukuki yarar benzer şekilde, “*Dava açmaktaki hukuki yarar; hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarar olmalı, bu yarar dava açan hak sahibi ile ilgili olmalı ve dava açıldığı sırada halen mevcut bulunmalıdır. Ayrıca açılacak davanın ortaya çıkacak tehlikeyi bertaraf edecek nitelikte olması gerekir. Bir kimsenin hakkına ulaşmak için mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararın olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez.*” ifadeleriyle açıklanmaktadır.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Pekcanıtez Usul, *Medeni Usul Hukuku* (İstanbul: Onikilevha, 2017), 947.

<sup>47</sup> Yar. 9. HD. E. 2019/6625 K. 2019/18225, 16.10.2019 (Çalışma ve Toplum).

İşçi sendikasının söz konusu davayı açmakta hukuki yararı vardır. Zira dava sonucunda alınacak tespit hükmü ile birlikte işçilerin hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarardan faydalanma imkanları da doğmuş olacaktır. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık devam ettiğinden meşru yarar halihazırda devam da etmektedir.

### a. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde işçiler, şartlarının bulunması halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler.<sup>48</sup> Esasında çalışmaktan kaçınma hakkı henüz bir iş kazası meydana gelmeden çalışanların korunmasını amaçlayan, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun önleyici boyutuyla yakından ilişkili bir haktır.<sup>49</sup> Bu sayede, işçilerin iş sözleşmesini feshetme hakkına başvurmadan önce başka bir hakka daha sahip olurlar.

---

<sup>48</sup> Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği hakkında doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu hak, mücbir sebepten kaynaklanan ifa imkansızlığı, ödemelik def'i, işverenin temerrüdü, temel güvenlik hakkı veya zaruret hali gibi çeşitli nitelendirmelere tabi tutulmuştur. Bu hakkın Türk hukuku bakımından alacaklının temerrüdü niteliğinde değerlendirilmesi daha isabetlidir. Çünkü, çalışmaktan kaçınılan dönemde işçinin ücret ve diğer hakları saklıdır. Bir diğer görüşe göre ise, 6331 sayılı Kanun özel bir hükümlerle çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyip ayrıca re'sen kaçınma hakkına da yer verdiği için artık TBK m. 408'in uygulanma olanağı ortadan kalkmıştır. Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 1376.

<sup>49</sup> Akın, Levent, "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar," Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2011), 30; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 203.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 134. maddesine göre ciddi ve yakın<sup>50</sup> tehlikenin varlığı halinde gerekli diğer şartların da bulunması halinde işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Nitekim, 155 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesinde de *"Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır."* ifadelerine yer verilmiştir.

6331 sayılı Kanunda çalışanlara tanınan çalışmaktan kaçınma hakkına iki halde başvurulabilir. İlk hal, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işverenin vereceği karar ile, diğer hal ise ciddi ve yakın tehlike arz eden durumu çalışanın re'sen takdir etmesi üzerinedir.

İlk halde, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurulması gerekmektedir. Şayet kurul bulunmuyorsa bu durumda başvuru işverene yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu ciddi ve yakın tehlikenin varlığını tespit etmesi üzerine işçinin talebi yönünde karar verebilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı süre zarfında ise ücret ve diğer hakları saklıdır.<sup>51</sup> Bir başka deyişle, çalışanın iş görme

---

<sup>50</sup> Doktrinde ciddi ve yakın ifadesi yerine yaşamsal veya acil ifadesinin kullanılması gerektiği savunulmaktadır. Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 408; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler," *Ankara Barosu Dergisi* 3 (2013): 117.

<sup>51</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 206; Kılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 168; iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararı ile çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için, ciddi ve yakın bir tehlikenin mevcut olması, ciddi ve yakın tehlikenin tespit edilmiş olması, gerekli önlemlerin alınmamış olması ve işin durdurulmamış olması gerekir. İşçinin re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ise, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması, işin durdurulmamış olması, işverenin haberdar edilmesi, kaçınmanın başkası aleyhine ciddi ve yakın bir tehlike oluşturulmaması gerekir.

borcu dışındaki borçları ve işverenin yükümlülükleri çalışmaktan kaçınılan sürede aynen devam etmiş olur. Çalışmaktan kaçınma hakkının varlığı gerekli önlemler alınana kadar devam eder, ciddi ve yakın tehlike ortadan kalktıktan sonra ise işçinin tekrar çalışmaya başlaması gerekir.<sup>52</sup>

İkinci halde ise, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda kurula başvurmaksızın çalışanlara işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme imkânı tanınmıştır. Nitekim, İSGK m. 13/3 hükmüne göre *“Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.”*

Tespit hükmünün varlığı ile işçilerin inisiyatif alıp İSGK m. 13/3 hükmüne başvurabilmeleri kolaylaşmış olacaktır. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin teknik yönü işçilerin her zaman bu konuda doğru bir değerlendirme yapmalarını mümkün kılmaz. Tespit hükmü ile bir nevi bu değerlendirmeyi hâkim yapmış olacaktır. İşçiler ise tespit hükmünü dayanak göstererek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

## **b. İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması halinde işçilere tanınan bir diğer hak iş sözleşmesini fesih hakkıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrasında bu durum *“İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”* ifadeleriyle açıklanmaktadır. O halde işçiler, fıkra uyarınca taleplerine rağmen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde

---

<sup>52</sup> Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 408.



iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirler.<sup>53</sup> Tespit hükmü ile birlikte işçilerin taleplerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı ispatlanmış olacaktır. Bu sayede, işçilerin iş sözleşmesini haksız feshettiğine yönelik işverenlerin iddiaları da ortadan kalkacaktır. İş Kanunu'na tabi işçiler, İşK m. 24/I-a "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" yahut İşK. m. 24/II-f'de düzenlenen "çalışma şartları uygulanmazsa"<sup>54</sup> bentleri uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Çalışma şartları Yargıtay kararlarında, "Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma şartları meydana gelir. Çalışma şartlarını belirleyen kaynaklarda bu şartlar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe

---

<sup>53</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 911; işçilerin söz konusu durumda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması ise gerekli değildir. Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 408.

<sup>54</sup> Gülsevil Alpagut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hak ve Yükümlülükleri," (Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, İstanbul, 2004), 40; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 182; Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 466; "Tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmadığı, devir öncesi devam eden olumsuz işyeri çalışma koşullarının devir sonrasında da devam ettiği, işyerinde sağlıklı çalışma koşullarının sağlanmadığı, davacı feshinin bu sebeplerle haklı nedene dayandığı anlaşılmalı ki kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yar. 22, HD, E. 2017/20315, K. 2019/3657, 19.02.2019; "işyerinin çalışma koşullarının ağır olduğu, yeterli ısınmadığı mahkemenin de kabulündedir. Tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmadığı, devir öncesi devam eden olumsuz işyeri çalışma koşullarının devir sonrasında da devam ettiği, işyerinde sağlıklı çalışma koşullarının sağlanmadığı, davacı feshinin bu sebeplerle haklı nedene dayandığı anlaşılmalı ki kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yar. 22. HD, E. 2017/20315, K. 2019/3657, 19.02.2019 (Kazancı İçtihat Bankası).

*gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir*<sup>55</sup> şeklinde ifade edilmektedir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olmayan koşullarda çalışan işçi, çalışma koşullarına uyulmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin haklı nedenle fesih hakkı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı müddetçe devam eder, altı iş günlük hak düşürücü sürenin işleme söz konusu olmaz.<sup>56</sup>

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işçiler iş sözleşmesini feshetme hakkından yararlanabilirler. Tespit hükmü ile birlikte ise iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin bir dayanağı olmuş olacak, işverenin işçinin fesih hakkının mevcut olmadığına ilişkin iddiaları dikkate alınmayacaktır.

### **c. İşveren Temerrüdüne İlişkin Hüküm Çerçevesinde Ücret Talebi**

Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde işverenin iş görme edimini kabulde temerrüde düşmesi hali düzenlenmiştir. *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez"*. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması işverenin bir katılma fiilidir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işveren kabulde temerrüde düşmüş olacaktır.<sup>57</sup> Her ne kadar, Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinin daha yeni bir kanun olan İş Sağlığı ve Güvenliği

<sup>55</sup> Yar. 9. HD, E. 2021/453, K. 2021/7352, 01.04.2021; Yar. 9. HD, E. 2017/18323, K. 2020/14898, 05.11.2020; Yar. 22. HD, E. 2017/3057, K. 2020/8621, 02.07.2020; Yar. 22. HD, E. 2017/27815, K. 2020/3616, 27.02.2020 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>56</sup> Baycık, *Maden İşçileri*, 175; Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 409; Kılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 169.

<sup>57</sup> Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 491.

Kanunu hükmü karşısında uygulama alanı bulamayacağı ileri sürülmekteyse de<sup>58</sup> İSGK m. 13'teki haklarının yanı sıra işçi, genel hüküm mahiyetinde olan TBK m. 408 hükmüne de başvurabilmelidir. Nitekim Yargıtay da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmadığı takdirde işverenin temerrüdü hükümlerinden yararlanılabileceğine yönelik karar vermiştir.<sup>59</sup> İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığına ilişkin tespit hükmü ile birlikte işverenin hazırlık fiillerinden olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı hüküm altına alınmış olacak ve işveren TBK m. 408 hükmüne işverenin aksi yönde iddialarını bertaraf edecek şekilde başvurabilecektir.

#### **d. Tespit Hükümünün Dikkate Alınmaması Sonucu Bir İş Kazası Meydana Gelmesi**

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde bir iş kazasının meydana gelme ihtimali oldukça yüksektir. Önlemlerin alınmadığına ilişkin tespit hükmünün de varlığı halinde işverenin hukuki ve cezai sorumluluklarının nasıl belirleneceği incelenmesi gereken bir diğer önemli husustur.

##### *i. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Belirlenmesi*

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle bir zarara uğrayan işçi veya diğer hak sahipleri, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararlarıyla, manevi zararlarını işverenden talep etme hakkına

---

<sup>58</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2019), 910.

<sup>59</sup> "İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir...Ayrıca bu borcun yerine getirilmemesi, işverenin kendisine düşen ifa hazırlıklarını yapmamış olması nedeniyle onun alacaklının temerrüdü durumuna düşmesine yol açabilir." Yar. 9. HD, E. 2009/42452, K. 2012/3132, 13.02.2012; Yar. 9. HD, E. 2010/15688, K. 2010/38732 20.12.2010 (Kazancı İçtihat Bankası).

sahip olurlar.<sup>60</sup> İş kazası sonucunda işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi durumunda zararların tazmini sözleşmeye aykırılık hükümlerince giderilir.<sup>61</sup> İşverenin meydana gelen zararları giderme yükümlülüğü işçiyi gözetme borcundan doğar.<sup>62</sup> İşçinin manevi tazminat talep etme hakkı TBK m. 56 hükmünce saklıdır.<sup>63</sup>

Bireysel iş hukuku açısından iş kazasında işverenin hukuki sorumluluğundan bahsedebilmek için meydana gelen kaza ve yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının varlığı aranır. Bunun yanı sıra işverenin iş güvenliği tedbirlerini yeterince veya hiç almamış olması nedeniyle kusurlu olması<sup>64</sup>, işçinin ise bu kaza

<sup>60</sup> Mustafa Topaloğlu, “Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Doğan Hukuki Sorumluluk,” (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu’2017, 02 – 03 Kasım, Adana), 26; Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 491; geniş bilgi için bkz. Mesut Balcı ve diğerleri, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları*, (Ankara: Yetkin, 2019), 17 vd.

<sup>61</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 209.

<sup>62</sup> Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 405; Zübeyde Başboğa Şahbaz, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesaplanmasına İlişkin Esaslar* (İstanbul: Beta, 2010), 39; Arıcı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, 103.

<sup>63</sup> “İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. Bunun yasal dayanağı Borçlar Kanunu’nun 46 ve 47.maddeleridir. İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamındaki, ihmali ya da kusurlu davranışı, bilerek ve isteyerek hareket etmiş olması ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, başka bir deyimle alınması gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir.” Yar. 9. HD, E. 2009/42452, K. 2012/3132, 13.02.2012; Yar. 9. HD, E. 2010/15695, K. 2010/38739, 20.12.2010 (Kazancı İctihat Bankası)

<sup>64</sup> “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple

sonucunda bedensel veya ruhsal bir zarara uğramış olması gerekir.<sup>65</sup> İş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir şekilde giriş ve çıkış kapılarını kilitleme uygulaması devam edilir ve bu nedenle bir iş kazası meydana gelirse, işverenin kusurunun varlığından söz edilir. Tespit hükmünün varlığı ise bu durumda kusurun derecesinin belirlenmesinde önemli rol oynar. Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı uygulamayı mahkemenin tespit hükmüne rağmen devam ettiren işverenin artık ağır kusurundan söz etmek yerinde olur.

Madencilik faaliyeti söz konusu olduğunda TBK m. 71 kapsamında tehlike sorumluluğundan da bahsetmek gerekecektir. TBK m. 71/2 hükmü önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerden ne anlaşılması gerektiğine ilişkin *“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 arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.”* ifadelerine yer vermektedir. Düzenlemede yer alan tanımdan yola çıkılarak madencilikğin önemli ölçüde tehlike arz eden işler arasında yer alabileceği söylenebilir. Tehlike sorumluluğu söz konusu olduğunda,

---

*mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.”* Yar. 21. HD, E. 2016/4530, K. 2018/1135, 13.02.2018; Yar. 21. HD, E. 2016/12487, K. 2018/1063, 12.02.2018; Yar. 21. HD, E. 2015/15623, K. 2015/18974, 22.10.2015 (Kazancı İçtihat Bankası)

<sup>65</sup> Topaloğlu, “Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Doğan Hukuki Sorumluluk,” 20.

önemli ölçüde tehlike yaratan bir işletmenin faaliyetinden bir zarar doğduğunda işletme sahibi ve varsa işleyen meydana gelen zarardan kusursuz sorumlu olacaktır. Bu kapsamda, kusursuz sorumluluk hali olan tehlike sorumluluğunun şartları gerçekleştiğinde, işverenin kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulması da mümkün değildir. Ancak işveren illiyet bağının kesildiği iddiasıyla sorumluluktan kurtulabilir.<sup>66</sup>

## ii. İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması sonucunda bir iş kazası meydana gelirse, hukuki sorumluluklarının yanında cezai sorumlulukları da bulunur. Suçun manevi unsurunun tespiti açısından somut olayda basit taksir mi, bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı bulunduğu belirlenmesi gerekir. Basit taksir ile bilinçli taksir kavramlarını ayırt etmek için öngörme unsurundan yararlanır. Zira basit taksirde öngörülebilirlik unsurundan söz edilemez.<sup>67</sup> Basit

<sup>66</sup> Tehlike sorumluluğuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz, Halit, "Tehlike Sorumluluğunun Hukukumuzdaki Yeri," *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15-16, no. 22-23-24-25 (2011), 89 vd.

<sup>67</sup> "Basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki ayırdedici ölçüt; taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörmemesi, bilinçli taksir hâlinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır. Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü hâlde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü hâlde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlikelilik hâli, bunu öngörememiş olan kimsenin tehlikelilik hâli ile bir tutulamayacaktır. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun bu sonucu meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür." Yar. CGK E. 2019/1314, K. 2021/373, 09.09.2021 (Kazancı İçtihat Bankası); olası kast failin suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, hareketine devam etmesi ve fiilin olası sonuçlarını kabullenmesi halinde, muhtemel ya da olası kasttan (gayri muayyen, dolayısıyla, belirli olmayan kast, do/us eventualis) bahsedilir. Diğer bir ifadeyle hareketinin belli bir neticeyi meydana getirebileceğini öngören

taksirli suçlarda, gerek icrai, gerekse ihmali hareketin iradi olması ve meydana gelen neticenin öngörülebilir olmasına rağmen fail tarafından öngörülemediği olması gerekir. İradi bir davranış bulunmadığı takdirde taksirden bahsedilemeyeceği gibi, öngörülemez bir sonucun gerçekleşmesi halinde de failin taksirli suçtan sorumluluğuna gidilemeyecektir.<sup>68</sup>

Bilinçli taksir, objektif dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali nedeniyle neticenin öngörülmüş olmasına rağmen gerçekleşmesinin istenmemesidir. Bir başka deyişle, bilinçli taksirde tehlike bilinmekte ancak sonucun meydana gelmemesi için gerekli tedbirler alınmamaktadır.<sup>69</sup> O halde, işveren iş kazasının meydana gelebileceğini öngörmesine ancak kazanın meydana gelmesini istememesine rağmen gerekli tedbirleri almazsa iş kazasına bilinçli taksirle sebebiyet verir.<sup>70</sup> Belirtmek

---

failin, söz konusu hareketi yapmaktan kaçınmaması, "olursa olsun" demesi, olası kastın varlığını gösterir. Mehmet Emin Artuk ve diğerleri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Adalet, 2020), 399; Mahmut Koca ve İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin, 2021), 172; Erdoğan, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 150 vd.

<sup>68</sup> Yar. CGK. E. 2019/1314, K. 2021/373, 09.09.2021; Yar. CGK. E. 2018/1212, K. 2021/21, 04.02.2021; Yar. 12. CD, E. 2021/744, K. 2021/307, 18.01.2021 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>69</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 242.

<sup>70</sup> Artuk ve diğerleri, *Ceza Hukuku*, 454; Koca ve Üzülmüş, *Ceza Hukuku*, 233; Akın, *Çimento Sektörü*, 127; Nuray Kovancı, "İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi," *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 11 (2018): 277; "...saniğin kusurlu eylemleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, devraldığı ocaktaki yangın riskinin yüksek olduğunu bildiği, buna rağmen ocaktaki üretim miktarına odaklanarak üretilen ... miktarını 2.5 katına çıkarılmasını sağladığı, ocaktaki riski bizzat artıran eylemlerine karşılık, iş güvenliği önlemleri ve ocağın alt yapısının iyileştirilmesine ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığı, bilinçli taksir uygulamasına konu edilen S panosunda ikinci hava galerisinin yapılması hususunun öngörülebilir neticeyi engelleyici tedbirlerden yalnızca biri olduğu ve suçun manevi unsurunun belirlenmesinde tek başına ele

gerekir ki, iş kazalarının birçoğunda işveren veya işveren vekillerinin sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları görülmektedir.<sup>71</sup>

Bilinçli taksir ile olası kastta sonucu öngörme ortak nokta olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle, olası kastın bilinçli taksirden ayrılan yönleri ele almak önem taşır.<sup>72</sup> Nitekim TCK m. 21/2 hükmünde olası kast “Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşeceğini öngörmesine rağmen fiili işlemesi” olarak tanımlanmaktadır. Hükme göre olası kastta iradi hareketinin neticesini öngören kişi hareketinin sonuçlarını göze

---

*almamayacağı, bunun dışında yukarıdaki bölümde aktarıldığı üzere, her biri ayrı ayrı öngörülen neticenin ortaya çıkmasını önleyici güce sahip tedbirlerin sanık tarafından bilinmesine rağmen bir yönetim politikası olarak gerçekleştirilmediği, böylelikle devraldığı ocaktaki yangın riskinin yüksek olduğunu bilerek ocakta havalandırmaya dair gerekli teknik alt yapıyı oluşturmadan, havalandırmaya hususunda yatırım yapmadan ve iş güvenliği önlemleri almadan, aynı havalandırma planı üzerinden salt mekanizasyona dayalı üretimde ısrar ederek üretimin artırılmasını hedefleyen, üretim zorlaması olarak adlandırılan kusurlu hareketi; aldığı karar, verdiği talimat ve oluşturduğu işletme politikası ile bizzat ortaya çıkaran sanığın eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunun gözetilmeksizin basit taksir hükümleri gereği mahkumiyetine karar verilmesi...”* Yar. 12. CD, E. 2021/744, K. 2021/307, 18.01.2021 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>71</sup> Kovancı, “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi,” 284.

<sup>72</sup> “Öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen neticenin meydana gelmesinin engellenmediği ahvalde bilinçli taksir söz konusu olacaktır. Diğer bir deyişle, failin neticeyi istememekle beraber neticenin meydana gelmesinin muhtemel olduğunu bilmesine rağmen duruma kayıtsız kalarak hareketini sürdürmek suretiyle muhtemel neticeyi kabullenmesi durumunda olası kast, failin neticeyi öngörmesine rağmen becerisine, şansına, tecrübesine ya da başka bir etkene güvenip neticenin meydana gelmeyeceğine inanarak gerektiğinde muhtemel neticenin gerçekleşmemesi için gerekli önlemleri de almak suretiyle hareketini sürdürmesi hâlinde ise bilinçli taksir söz konusu olacaktır.” Yar. CGK E. 2019/1-314, K. 2021/373, 09.09.2021 (Kazancı İçtihat Bankası); bkz. Erdoğan, 165 vd.



almaktadır.<sup>73</sup> Olası kast söz konusu olduğunda artık kazadan bahsedilemeyeceğini, ancak iş sağlığı ve güvenliği anlamında bir iş kazasının söz konusu olabileceğini ileri süren bir görüşe karşılık<sup>74</sup>; Yargıtay ve doktrinde hâkim görüş olası kastla iş kazası meydana gelebileceği yönündedir.<sup>75</sup> Gerçekten, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bilerek yerine getirmemiş olması ve hareketinin sonuçlarını göze alması durumunda bir kaza meydana gelirse artık olası kasttan bahsetmek gerekir.

Olası kastın iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından gündeme gelme ihtimalinin zayıf olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Zira işverenlerin işçilerin maruz kalacakları tehlikeleri öngördükten sonra söz konusu durumun sonuçlarını göze alması çok mümkün gözükmemektedir. İşverenin bilinçli taksirli olduğunun kabulü yetenek ve deneyiminin kazanın gerçekleşmeyeceğine yönelik inancının haklı göstermesine bağlı olduğundan aksi durumda olası kastın kabulü gerekir.<sup>76</sup>

Giriş ve çıkış kapılarının kilitlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı olduğunun mahkemece tespit edilmesinin ardından, bu uygulama nedeniyle bir iş kazası meydana gelirse kanaatimce, artık işverenin olası kastından söz etmek gerekir. Zira işveren muhtemel iş kazasının meydana gelmesine kayıtsız kalmış, neticeyi kabullenmek suretiyle gerekli önlemleri almamıştır. Tespit hükmüne değer verilmeli, işverenin basit taksirinden ve bilinçli taksirinden söz edilmemelidir.

---

<sup>73</sup> Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu," *TİSK Akademi* 1 (2008), 218; Akın, *Çimento Sektörü*, 127; Özveri, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, 148.

<sup>74</sup> Çetin Arslan, "Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu," (Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 2-3 Kasım, Adana), 5.

<sup>75</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 244; Yar. 12. CD, E. 2012/21104, K. 2013/25712, 14.11.2013.

<sup>76</sup> Akın, "Cezai Sorumluluk," 219.

### 3. Topluluk Davası ve Kollektif Hukuki Menfaat

Her ne kadar medeni usul hukukunda davada hukuki menfaat denildiğinde genellikle bireysel hukuki menfaat akla gelse de sendikaların temsil ettiği topluluğun kollektif hukuki menfaatlerini koruma görevi bulunmaktadır. Kollektif hukuki menfaat, birçok kişiden oluşan topluluğa ait menfaati ifade eder. Bir başka deyişle, sadece belirli bir üyesini yahut bizzat sendikayı ilgilendirmeyen uyuşmazlıktaki dava hakkı kollektif dava menfaati olarak nitelendirilir.

Kuruluşlar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen davacı veya davalı olabilmektedirler. Böylece kuruluşlar anonim ve kollektif nitelikli bir temsille çalışma hayatının ortak çıkarlarını, kollektif yararlarını korumaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle bu nitelikteki davalarda işçilerin ve işverenlerin yazılı başvurularına ve temsil yetkisine ihtiyaç duyulmamaktadır.<sup>77</sup> Zira sendika ve konfederasyonların uyuşmazlığa taraf olmasını sağlayan temsil yetkisi kanundan doğmaktadır. Böylece herhangi bir işlem yapılmasına gerek olmamaktadır.<sup>78</sup>

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. maddesi "Topluluk Davası" adı verilen bir dava türü öngörmektedir. Düzenlemeye göre "*Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir.*". Hükmün kapsamında yer alan sendikalar da topluluk davası açabilecektir.

Yargılama hukukunda dava açılabilmesi için davacının hukuki yararının bulunması gerekir. Zira hukuki yararın varlığı

---

<sup>77</sup> Sümer, *İş Hukuku*, 209.

<sup>78</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri* (İstanbul: Beta, 2016), 254.

dava şartları arasında yer alır. Esasında davacının başka bir kimsenin hukuki yararının korunması için açtığı dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmelidir. Söz konusu kuralın istisnasını ise, dernek, sendika gibi tüzel kişilerin üyelerinin menfaatini korumak için açtıkları topluluk davası oluşturur.<sup>79</sup> Topluluk davası, tek tek bireyler yerine bir grubun hukuki yararı sebebiyle, o grup adına onların temsilcisinin dava açması ve neticede elde edilecek hükümden tüm üyelerin istifade etmesi amacını taşır. Böylece topluluk üyelerinin tek tek hak aramanın sıkıntısından kurtulmuş olmasının yanı sıra, usul ekonomisi açısından da daha uygun bir yol benimsenmiş olmaktadır.

Topluluk davasının şartlarına bakıldığında dava açanın tüzel kişi olması, tüzel kişilerin açacak olduğu davanın kurucu belgeleri çerçevesinde ve orada belirtilen amaçla sınırlı olması yani tüzel kişinin temsil ettiği kesimin menfaatlerinin korunmasına yönelik olması gerektiği görülür. Son olarak, tüzel kişi topluluk davası aracılığıyla yalnızca topluluğun haklarının tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi veya gelecekteki hak ihlallerinin önüne geçilmesini talep edebilecektir. Ne var ki, doğrudan bir hak talebinde örneğin tazminat talebinde bulunmaları mümkün olmayacaktır.<sup>80</sup>

Kararda, sendika üyesi işçiler adına işçi sendikası tarafından açılan davanın topluluk davası niteliğinde olduğu görülmektedir. Zira işçi sendikası üyelerinin menfaatlerini korumak ve üyelerinin hukuki yararının varlığı nedeniyle tespit davası açmaktadır. İşçi sendikasının yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde topluluk davası açma hakkı bulunduğuna şüphe yoktur. Belirtilen nedenle, davalı vekilinin işçi sendikasının

---

<sup>79</sup> Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz ve Sema Taşpınar Ayvaz, *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, Ankara, 2016), 306

<sup>80</sup> Murat Atalı, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan, *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2018), 360-361.

dava ehliyetinin olmadığı yönündeki itirazı kabul edilebilir nitelikte değildir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu 106. maddesi uyarınca tespit davası yoluyla *“Mahkemedен, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.”* Öte yandan madde devamında tespit davası açanın istisnai durumlar dışında davayı açmakta hukuken korunan güncel bir yararının bulunması gerektiği belirtilmiştir (HMK m. 106/II).

Tespit davası sonucunda verilen hüküm ile dava yoluyla ileri sürülmüş hakkın mevcut olduğu veya olmadığı tespit edilmiş olur. Hukuka aykırılığın tespit edilmesi ile birlikte, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı uygulamayı devam ettirmemesi gerekir. Zira mevcut uygulamanın mevzuata aykırı olduğu, işçilerin iş güvenliği önlemlerinin alınmadığına ilişkin itirazlarında haklı olduğu ortaya çıkmış olur.

## SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılığın tespit davasına konu olmasına ilişkin yukarıda yapılan incelemeler ışığında, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin eksik inceleme nedeniyle bozma kararının ve yaptığı hukuki değerlendirmelerin yerinde olduğu kanısındayız. Gerçekten, işveren gerek 176 sayılı ILO sözleşmesi gerek Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde yer verilmiş bulunan acil çıkış yollarını engelleyecek hiçbir engel bulunamaz kuralına açıkça aykırı davranmış bulunmaktadır. İşverenin söz konusu uygulamayı giriş ve çıkışlardaki düzenin sağlanmasına yönelik olduğu iddiası ise kabul edilir nitelikte değildir. Zira işverenin düzen sağlamak için kullanmış olduğu yöntem ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla, giriş ve çıkış kapılarının kilitletmesinin gerekli, elverişli ve orantılı bir uygulama olduğunu söylemek oldukça güçtür. İşverenin giriş çıkışların

kontrolünü sağlamak için başka yöntemlere başvurması imkân dahilindedir. Giriş ve çıkışların kilitlenmesi yoluyla işyerindeki düzenin sağlanması bu amaca yönelik belki de son çare olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun asli amacı işçilerin huzur ve güven içinde çalışabilmelerinin sağlanmasıdır. İşçilerin kapıların kilitlenmesine yönelik yapmış olduğu şikayetler göz önünde bulundurulduğunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı, huzur ve güven içinde çalışılan bir işyerinden söz etmek mümkün değildir.

Maden işyerlerinde kazaların sıklığı ve çalışma koşullarındaki güçlük de gözetildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ayrı bir önem kazandığı görülmektedir. Nitekim maden işyerleri tehlike sınıfları listesine göre de çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Belirtilen nedenlerle, işverenler mevzuat hükümleri çerçevesinde riskleri azaltmak ve en aza indirmek için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmışlardır.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun asli amacı kazayı meydana gelmeden önlemek yani proaktif bir yaklaşım üzerinedir. İşyerinde daha önce mevcut uygulama nedeniyle ambulansa geç ulaşan bir işçinin varlığı da gözetildiğinde işverenin riskleri azaltmaya ve iş kazaların önlemeye yönelik bir tavır sergilediğinden söz edilemez. Öte yandan, güvenliğin giriş kapılarına oldukça yakın bir konumda yer alması nedeniyle kitleme uygulamasının bir sıkıntı oluşturmayacağına yönelik iddia da yerinde değildir. Zira olası bir güvenliğin yetişememesi durumunda işçilerin yaşam hakkı tehlikeye girmektedir. Nitekim, Yargıtay da vermiş olduğu kararında “...işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, işverene her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri almaktan sarfınazar etmesi gerekmeyeceği gibi bir düşünce kabul

*edilemez.*"<sup>81</sup> ifadelerine yer vererek işverenin güvenlik işçisine güvenerek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan kaçınamayacağını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, işverenin mevzuata aykırı bir şekilde kapıları kilitlemesi ve giriş kapılarına çok yakın bir mesafede güvenlik bulundurduğu yönündeki itirazı, kabul edilir nitelikte olmaktan uzaktır. İşverenin riskleri en aza indirme yükümlülüğü de göz önünde bulundurulduğunda, mevcut uygulamanın riskin varlığını devam ettirici, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı bir uygulama olduğu da görülmektedir.

Sendikanın temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti için dava açabilmeleri HMK m. 113 hükmü ile topluluk davası adı altında düzenlenmiştir. İşçi sendikasının bu anlamda işçilerin kilitlerin kaldırılması yönündeki taleplerinin hukuka uygunluğunun tespiti amacıyla işverene dava açabilmeleri mümkündür. Bu nedenle davalının davacı tarafın dava ehliyetinin bulunmadığı yönündeki iddiası kabul edilemez.

Mahkemece işverenin kapıları kilitlemesi uygulamasının hukuka aykırılığının tespiti işçiler açısından birçok hukuki yararı bünyesinde bulundurur. İşçiler bu kararlar birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir uygulamanın varlığı tespit edildiğinden İSGK m. 13/3 kapsamında re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını diğer şartların varlığı halinde mahkeme hükmüne dayanarak kullanabilirler. Zira mahkemenin tespit hükmü, söz konusu düzenleme kapsamındaki ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığına dayanak teşkil edebilir. İşveren ise bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkının şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle işçilerin sözleşmelerini haklı nedenle feshedemez. Öte yandan, işçiler tespit hükmüne dayanarak çalışma

---

<sup>81</sup> Yar. 10. HD, E. 2020/9840, K. 2021/8335, 15.6.2021; Yar. 10. HD, E. 2020/6368, K. 2021/2078, 23.02.2021; Yar.10. HD, E. 2020/1740, K. 2021/114, 12.01.2021 (Kazancı İçtihat Bankası).

koşullarının oluşmaması nedeniyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler. Belirtmek gerekir ki, anılan hakların şartlarının oluştuğunu düşünen işçi her zaman çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir veya iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri teknik bir nitelik taşıdığından işçinin bu konuda yanılma ihtimali her zaman vardır. Şayet işçi bu konuda yanlış bir değerlendirme yaparsa, bir de yaptığı hatalı değerlendirmenin hukuki sonuçlarına katlanmak durumunda kalır. Belirtilen nedenle, kapıların kilitlenmesinin hukuka aykırılığının tespiti işçilerin yanılma paylarını da ortadan kaldırıcı niteliktedir.

Tespit hükmüne rağmen işverenin giriş ve çıkışlardaki kilitleri kaldırmayarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranışına devam etmesi ve bu nedenle bir iş kazasının meydana gelmesi mümkündür. Bu durumda işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu gündeme gelir. Cezai sorumlulukta ise işverenin basit taksirinden söz etmek artık mümkün olmayacaktır. Zira, mahkemenin uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı olduğuna yönelik tespit hükmüyle birlikte artık neticenin öngörülebilir olduğundan söz edilebilecektir. Bu nedenle, işverenin bilinçli taksirinden yahut olası kastından söz etmek gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması yönünde birçok kez uyarılan işverenin, mahkemenin de bu yönde bir tespit hükmünün varlığı göz önünde bulundurulduğunda kanaatimce, meydana gelen bir iş kazasından olası kastla sorumlu olacağının kabulü gerekir<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup> Nitekim Yargıtay benzer bir durumda "...fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini

Hukuki sorumluluk açısından ise işverenin tespit hükmüne uymaması nedeniyle meydana gelen kazadan ağır kusurlu olduğu kabul edilerek işçilerin maddi ve manevi tazminat talepleri karşılanmalıdır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Çift kör hakem.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir.

**Etik Kurul Onayı:** Yazar, etik kurul onayının gerekip gerekmediğini belirtmemiştir.

**Peer Review:** Double peer-reviewed.

**Financial Support:** The author did not indicate whether she received financial support for this study.

**Conflict of Interest:** The author stated that there is no conflict of interest.

**Ethics Committee Approval:** The author did not specify whether ethics committee approval is required.

---

---

*öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, "olursa olsun" düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması, .. Kanuna aykırı olup...sanıkların kazanılmış hakkı saklı tutularak isteme uygun olarak BOZULMASINA" yönelik karar vermiştir. Yar. 12. CD, E. 2012/21104, K. 2013/25712, 14.11.2013 (Kazancı İçtihat Bankası).*



## KAYNAKÇA

- Akcın, Nuri Ali ve Vedat Didari. "Maden İşyerlerinde Acil Durdurmayı Gerektiren Durumların Değerlendirilmesi ve Öneriler." Adana: Uluslararası Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu'2017, 2-3 Kasım.
- Akın, Levent. "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar." *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2011.
- Akın, Levent. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu." *TİSK Akademi 1*, 2008: 210-231.
- Akın, Levent. "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı." *Çalışma Ve Toplum Dergisi 34*, no. 3, 2012: 101-124.
- Akkoşoğlu, Şeyma. "İşçi ve İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İş Sözleşmesine Etkisi." *İç Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Akpınar, Teoman. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Ekin Basın Yayım, 2018.
- Akyel, Harun Serdar. "6331 Sayılı Kanun Kapsamında Yeraltı Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile İdari Yaptırımlar" Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2020.
- Alpagut, Gülsevil. "İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hak ve Yükümlülükleri" Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, İstanbul, 2004.
- Arıcı, Kadir. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999.
- Arslan, Çetin. "Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu." Adana: Uluslararası Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu'2017, 2-3 Kasım.

- Arslan, Selin ve Hüseyin Ekrem Cünedioğlu. *Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme.* (TEPAV Değerlendirme Notu, 2010).
- Artuk, Mehmet Emin, Ahmet Gökçen, M. Emin Alşahin ve Kerim Çetin. *Ceza Hukuku Genel Hükümler.* Ankara: Adalet, 2020.
- Atalı, Murat, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan. *Medeni Usul Hukuku.* Ankara: Yetkin, 2018.
- Atanur Karaahmetoğlu. "Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: 2019.
- Aydın, Gökhan ve İzzet Karakurt, "Yeraltı Maden İşletmeciliğinde Sağlık ve Güvenlik Sorunları." *Teknik Bilimleri Dergisi* 11, no. 1 (2021): 1-12.
- Aydınlı, İbrahim. *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk.* Ankara: Seçkin, 2015.
- Balcı, Mesut, Birol Soner, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener. *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları.* Ankara: Yetkin, 2019.
- Baloğlu, Cem. *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği.* İstanbul: Beta, 2013.
- Başboğa Şahbaz, Zübeyde. *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesaplanmasına İlişkin Esaslar.* İstanbul: Beta, 2010.
- Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur. *İş Hukuku.* İstanbul: Beta, 2021.
- Başbuğ, Aydın. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi." iç. *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut. Ankara: Seçkin, 2016.
- Başbuğ, Aydın. *İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.* Ankara: Şeker-İş, 2013.

- Baycık, Gaye. "Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler." *Ankara Barosu Dergisi* 3, 2013.
- Baycık, Gaye. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*. Ankara: Yetkin, 2006.
- Bayraktar, Beril, Hakan Uyguçgil ve Adnan Konuk. "Türkiye Madencilik Sektöründe İş Kazalarının İstatiksel Analizi" Adana: Uluslararası Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu'2017, 2-3 Kasım.
- Bayram, Fuat. *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*. İstanbul: Beta, 2008.
- Demircioğlu, Murat, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan. *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Dursun, Salih. *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Beta, 2012.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Gerek, H. Nüvit. "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri." *Kamu-İş* 14, no. 2 (2015): 1-27.
- Gündüz, Selim. *4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev Ve Sorumlulukları*. İstanbul: Hiperlink, 2019.
- Kabakçı, Mahmut. *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu*. İstanbul: Beta, 2009.
- Karaahmetoğlu, Atanur. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi." *Siyaset Konfersanları Dergisi*, no. 76 (2019): 89-128.
- Karakaş, İsa. *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. Ankara: Seçkin, 2013.

- Kılıkş, İlknur. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018.
- Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmöz. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin, 2021.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittir Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta, 2016.
- Nurşen Canıklıoğlu, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü." Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, İstanbul, 2004.
- Ocak, Saim. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler". İş Sağlığı Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli, Tebliğler ve Görüşler, İstanbul: 2012.
- Orhan, Kamil. "İş(çi) Sağlığını ve Güvenliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler." *İç Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Orhan, Sadettin. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Modelleri" *İç. Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, ed. Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Öney, Özcan, Selçuk Samanlı ve Sümeyye Özmen. "Madencilik Sektöründeki Ölümlü İş Kazalarını İş Analizi." *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi* 2, no.2 (2018): 53-61.
- Özdemir, Erdem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Öztuna, Barış. "176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkileri." *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (2015).

- Özveri, Murat. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2015.
- Pekcanitez Usul. *Medeni Usul Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2017.
- Sarıbay Öztürk, Gizem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*. İstanbul: Beta, 2015.
- Selek, Hasan Selçuk. *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular*. Ankara: Seçkin, 2020.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi, 2018.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Süzek, Sarper. *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Kitapevi, 1985.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul, Beta, 2019.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu (2010-2020), Mart 2021.
- Topaloğlu, Mustafa. "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Doğan Hukuki Sorumluluk." Adana: Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu' 2017.
- Tuncay, Can. "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler." İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 2004.
- Türkiye Barolar Birliği. *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*. Ankara: TBB. Ya. No :288, 2014.
- Uğur, Suat ve Özgür Topkaya, "Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile

Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri" *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (2015).

Yaşar, Serdar, Serkan İnal, Özüm Yaşar ve Serkan Kaya, "Türkiye'de Meydana Gelen Maden Kazalarının İstatistiksel Olarak İncelenmesi." Adana: Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2015, 21-22 Aralık.

Yılmaz, Fatih. "Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri" *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no. 6, 2013: 44-69.