

Kaçınılmazlığın Madenlerde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Bakımından Değerlendirilmesi^(*)

Arş. Gör. İlayda YILMAZ^(**)

Prof. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER^(***)

Öz

Her ne kadar işyerlerinde güvenlik önlemleri en üst seviyeye çıkarılsa da kazaların tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmamaktadır. Bu durum insani yahut çevresel faktörlerden kaynaklanabilmektedir. İnsanlar, hata yapma eğiliminde olan varlıklardır ve dikkatsizlik yahut yorgunluk gibi psikolojik faktörler, alınan tedbirlere rağmen kazaların meydana gelmesine neden olabilir. Ayrıca, çalışma ortamındaki dışsal koşullar, örneğin ani hava değişiklikleri veya makinelerdeki beklenmedik arızalar, kazaların önlenmesini zorlaştırabilir. Teknolojik gelişmeler kaza sayılarının azalmasına katkı sağlasa da her zaman her durumda etkin bir şekilde devreye girmeyebilir. Sonuç olarak, risk her zaman var olup, bazı durumlar öngörülemeyen faktörlerle şekillendiğinden, iş kazalarını tamamen engellemek mümkün olmamaktadır. Bu durum ise beraberinde “kaçınılmazlık” kavramını getirmektedir.

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 29.08.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 05.02.2025.

Atıf Şekli: İlayda Yılmaz ve Mehmet Fahrettin Önder, ‘Kaçınılmazlığın Madenlerde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Bakımından Değerlendirilmesi’ (2025) 15(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 771, 817.

DOI: 10.52273/sduhfd..1540518.

^(**) Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye.

E-posta: ilaydayilmaz@sdu.edu.tr.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5501-1183>.

^(***) Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye.

E-posta: fahrettinonder@sdu.edu.tr.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1808-5378>.

Türk Dil Kurumu tarafından kaçınılmaz; istek ve irade dışında olan olarak, kaçınılmazlık ise kaçınılmaz olma durumu olarak tanımlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı açısından kaçınılmazlık ise, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, kazanın veya hastalığın hastalığının meydana gelmesi durumudur. Bir diğer deyişle kaçınılmazlık işverence mevzuat çerçevesinde öngörülen bütün önlemler alınsa dahi önlenmesi mümkün olmayan durum ve sonuçları ifade etmektedir.

Maden işçilerinin uğramış olduğu iş kazalarında ve meslek hastalıklarında kaçınılmazlığın rolü önem taşımaktadır. Zira maden sektöründe çalışma koşulları yüksek risk taşır ve bu risklerin tamamen ortadan kaldırılması her zaman mümkün olmamaktadır. Kaçınılmazlık kavramı bu noktada kazanın dışsal ve insani faktörlerinin irdelenmesi açısından kilit bir kavramı izah etmektedir. İş kazaları bakımından kaçınılmazlık olgusunun kabulü için, işveren tarafından alınması gereken tüm tedbirler alındığı halde beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmesi gerekir. İşveren tarafından alınması gereken önlemler 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde belirlenmiştir. Yargıtay, kaçınılmazlığı kabul ettiği yerleşik kararlarında, işverenin kaçınılmazlığın yüzde altmışından sorumlu olması gerektiğine hükmetmektedir. Meslek hastalığında ise, Yargıtay'ın yer altı maden işçilerinin yakalandığı meslek hastalıkları açısından kabul ettiği 32 yıl formülü bulunmaktadır. 18 yaşında işe başlayan bir kişinin 32 yıl yer altında çalışması halinde, yer altında çalıştığı işlerin niteliği ekseninde, yüzde sekiz ile yüzde on iki arasında kaçınılmaz iş göremezliğe uğrayacağı kabul edilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Maden İşçisi, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Kaçınılmazlık, Tazminat.

Evaluation of Inevitability in Terms of Occupational Accidents and Occupational Diseases Occuring in Mines

Abstract

Inevitability is the occurrence of an occupational accident or occupational disease despite all measures to be taken in accordance with the scientific and technical rules valid at the time of the incident. In other words, inevitability refers to situations and results that cannot be prevented even if all the measures stipulated by the employer within the framework of the legislation are taken. The role of inevitability is important in occupational accidents and occupational diseases suffered by mine workers. In order for the inevitability to be accepted in terms of occupational accidents, all necessary precautions must be taken by the employer and yet the accident must occur due to unexpected events. All measures to be taken by the employer should be explained within the framework of Labour Law No. 4857 and Occupational Health and Safety Law No. 6331. Although there are decisions of the Court of Cassation that do not accept inevitability, in the decisions that accept it, the Court of Cassation ruled that the employer should be responsible for sixty per cent of the inevitability. In the case of occupational diseases, there is a 32-year formula accepted by the Court of Cassation for occupational diseases contracted by underground mine workers. If a person who started work at the age of 18 works underground for 32 years, it is accepted that he/she will suffer inevitable incapacity between eight per cent and twelve per cent, depending on the nature of his/her underground work.

Keywords

Mine Worker, Occupational Accident, Occupational Disease, Inevitability, Compensation.

Extended Summary

At the point of the employer's liability arising from work accidents, the doctrine has adopted the views of fault and strict liability. The authors who are of the same opinion have based their opinions on different grounds. Within the framework of the employer's liability arising from occupational accidents, it is important how the inevitability phenomenon will affect. Especially mining workplaces harbour many internal and external risks. The mining sector is a line of business that requires legal regulations to be made in terms of occupational health and safety, both in terms of private law and criminal law, and to be implemented and supervised on site, both in terms of working conditions and the dangers it harbours. In the occurrence of mining accidents with death and/or injury, legal regulations are of great importance in terms of determining those who are at fault and responsible. At this point, inevitability has a special importance. Inevitability refers to situations and results that cannot be prevented even under conditions where all measures stipulated by the legislation have been taken by the employer. In order for there to be inevitability in work accidents, all precautions to be taken by the employer must have been taken and despite this, the work accident must have occurred due to unexpected and unavoidable reasons. The fact that all precautions to be taken by the employer have been taken should be evaluated in each concrete case. It must take all measures that it can take within the technological possibilities. The employer is required to take 'all kinds' of precautions in the workplace, to prepare a suitable working environment, to install the tools in full, to supervise and monitor the workers effectively and to fulfil all its obligations diligently. In this case, the employer must have taken all necessary measures within the framework of the stage reached by scientific and technological developments. The employer must take many measures such as adapting to technical developments, paying attention to production methods, organising the production tempo in a way that does not harm occupational health and safety. In mining workplaces, there may be sudden pressure differences due to reasons such as complex geological structure, changes in the thickness of the coal seam, sudden faults, insensitivity of the fault zones in the foot, etc. Therefore, it is claimed that it is not always possible to ensure complete ceiling safety, and therefore, there is inevitability in the occurrence of an accident, even if it is a small one. In judicial decisions where inevitability is accepted, the employer is held responsible for sixty per cent of the inevitability.

The concept of inevitability is evaluated differently in occupational diseases than in occupational accidents. An occupational disease is a condition that is repeated according to the nature of the work or arises due to the conditions of execution of the work in the workplace and leaves the insured temporarily or permanently disabled or mentally defective. The difference between an occupational disease and an occupational accident is that the cause of physical or mental impairment arises from a recurring phenomenon due to the nature and execution of the work. Whereas in an occupational accident, the cause of the damage is 'sudden and external'. Occupational disease occurs over time, slowly, as a result of the continuous repetition of a cause arising from work. The most common occupational disease in mine workers is pneumoconiosis. Pneumoconiosis is the general term for a class of interstitial lung

disease where inhalation of dust (for example, ash dust, lead particles, pollen grains etc) has caused interstitial fibrosis. It is in group C in the classification of occupational diseases seen in our country. This group includes 'Pneumoconiosis and other occupational respiratory system diseases'. Pneumoconiosis (lung dust disease) is a disease caused by the accumulation of dust in the lungs of the worker. Some of the materials such as dust inhaled by miners are stored in the lungs after a certain period of exposure. This leads to fibrosis formation. As a result, it causes chronic respiratory system diseases or cancer development. There is a 32-year formula accepted by the Court of Cassation in terms of occupational diseases suffered by underground mine workers. If a person who started work at the age of 18 works underground for 32 years, it is accepted that he/she will suffer inevitable incapacity for work between eight per cent and twelve per cent, depending on the nature of the work he/she works underground. The calculation method called the 32-year formula is only applied in cases where employees working in underground coal works suffer from pneumoconiosis occupational disease. In other occupational diseases, such a calculation method is not acceptable. In other words, it cannot be accepted that inevitability will be effective at a certain rate in the formation of all kinds of occupational diseases. Adoption of such an idea would not be compatible with the developing scientific and technological possibilities and the purpose of social security.

Giriş

Madenler, insanlık tarihinin en eski ve en temel ekonomik faaliyet alanlarından biri olmuştur. Yer altındaki değerli kaynakların çıkarılması, binlerce yıllık bir geleneğe dayansa da modern maden işletmeciliği her geçen gün daha karmaşık hale gelmektedir. Ancak, madenlerin doğasında bulunan zorluklar ve tehlikeler, hala ciddi iş kazaları ve meslek hastalıkları riskini beraberinde getirmektedir. Maden işçileri insan sağlığını ve güvenliğini tehdit eden pek çok faktöre maruz kalmaktadır. Bir iş kazası yahut meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenin bu kazadan ne ölçüde sorumlu olacağının irdelenmesi gerekmektedir. Çalışma içerisinde kaçınılmazlık kavramı ve bu kavramın işverenin sorumluluğu ile ilişkisi açıklanacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası m.21’de yer alan işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı kuralının mutlak kaçınılmazlık olarak mı yorumlanacağı konusunda öğretide yer alan görüşlere yer verilmiştir. Makalede, madenlerde meydana gelen iş kazalarında kaçınılmazlık faktörünün, madenlerin kendine özgü jeolojik yapısı ve barındırdığı tehlike faktörleri çerçevesinde nasıl değerlendirilmesi gerektiği açıklanacaktır.

I. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Borcunun Hukuki Dayanağı

Sorumluluk, meydana gelen zarardan kimin sorumlu olduğunu gösteren, bu amaçla zarar gören mağdurun, zarar veren kişiye karşı zararın giderilmesi için talep hakkını düzenleyen kurallar bütünüdür¹. Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir². Çalışma içerisinde işverenin iş kazası ve meslek hastalığının

¹ Mustafa Kılıçoğlu, *Sözleşme Dışı Sorumluluk* (C.1 Turhan Kitabevi 2002) s.1; M. Halit Korkusuz, ‘Tehlike Sorumluluğunun Hukukumuzdaki Yeri’ (2010) 15-16 (22 24 24 25) Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 89, 89.

² Yargıtay 10 HD, 2437/6095, 30.05.2024 (Legalbank, E.T. 5.02.2025). Borç kavramı ve sorumluluk kavramı birlikte kullanılır. Sorumluluk kavramının iki anlamı bulunmaktadır. Bunlar, “... ile sorumluluk” diğeri ise “...den sorumluluk” şeklindedir. İlki, borcun ifa edilmemesi halinde borçlunun tüm malvarlığına başvurularak cebri icra yolu ile elde edilmesi anlamını taşımaktadır. İkincisi ise kişinin daha önceden yüklendiği bir borca yahut genel davranış kuralına aykırı davranışı sebebiyle doğan zararı tazmin etme yükümlülüğüdür, (detaylı bilgi için bkz. Kemal Oğuzman, Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (12. Bası Vedat) 2023, s. 16; Gökhan Antalya, ‘Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler’ (2008) 14 (4) MÜHFAD 63, 63; Gökhan Antalya, *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Beta 2012) 48.

dan doğan sorumluluğu irdelenecektir. Bu sebeple öncelikle işverenin hangi tür sorumluluklarının olduğu ve çalışmanın sınırlandırılacağı tür hakkında bilgi vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlardan işverenin hukuki, idari (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³ m.25, 25/A, 26) ve cezai (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁴ m.85, 89) sorumluluğu bulunmaktadır⁵. Çalışma içerisinde işverenin yalnızca hukuki sorumluluğu üzerinde durulacaktır.

İşverenin işçiyi gözetme bir diğer deyişle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun hukuki dayanağı İSGK m. 4 ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁶ m. 417/2'de yer almaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü TBK'nın "İşçinin kişiliğinin korunması" kenar başlıklı 417. maddesinin ikinci fıkrasında yer almaktadır. İlgili fıkra göre, *"İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."* İSGK'nın 4. maddesinin birinci fıkrasında⁷ işve-

³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012, RG 30.6.2012/ 28339. Çalışma içerisinde kısaca "İSGK" olarak zikredilecektir.

⁴ Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.9.2001, RG 12.10.2004/25611.

⁵ Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (On İki Levha 2022) 262.

⁶ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 4.2.1011/27836. Çalışma içerisinde kısaca "TBK" olarak zikredilecektir.

⁷ "(1) 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 hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denet-

renin genel yükümlülüğün çerçevesi çizilmiştir. TBK'nın 471. maddesinin ikinci fıkrasında hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorunda oldukları öngörülmüştür. İSGK'nın 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde de işveren "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması ... için çalışmalar yapar" denildiğinden, İSGK açısından da aynı sonuca varılmaktadır⁸.

İşçiye gözetme borcuna aykırılıktan doğan zararların tazmininin hangi esaslara tabi olacağına ise TBK'nın 417. maddesinin üçüncü fıkrasında yer verilmiştir. Bu fıkra göre, *"İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."* Bu halde TBK m. 417/3 uyarınca, işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi yahut kişilik haklarına bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacaktır⁹. Öte yandan işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasından doğan zararların tazmini davasının TBK m. 49 vd. maddelerinde düzenlenen haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması da mümkündür¹⁰.

II. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Çerçevesinde İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

İş kazası yahut meslek hastalığı halinde işçinin uğramış olduğu zararın tamamı sosyal sigorta tarafından karşılanamamaktadır. Zira iş kazasına veya mes-

ler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."

⁸ Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Bası Beta Yayınevi 2024) 431.

⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5), 261-262.

¹⁰ Bu durumda öğretide sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğundan doğan dava haklarının yarışacağı kabul edilmektedir, Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5) 264;; Gaye Baycık, *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, (Yetkin, 2006) 161-162; Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (Seçkin 2019) 53-54; Erşen Gökçe, *İş Davaları* (2. Bası Seçkin 2022) 120-121; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Bası Seçkin 2021) 332; Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (4. Bası Adalet 2021) 567- 570.

lek hastalığına uğrayan sigortalıya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹¹ uyarınca gerekli sağlık yardımları (m. 63) yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır (m. 18-19). Aynı şekilde, sigortalının bu nedenler sonucu ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanır (m.20). Ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamaz¹². Bu halde, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmamış olan zararından işverenin sorumlu tutulmasının hangi esasa dayanacağı öğretide tartışmalıdır¹³. Öğretide kimi yazarlarca işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığı, kimi yazarlarca da sorumluluğun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı öne sürülmüştür¹⁴. Bu konudaki görüşler hakkında alt başlıkta bilgi verilecektir.

¹¹ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG 16.6.2006/26200

¹² Süzek, Başterzi (n 8) 432.

¹³ Bir zarar maddi yahut manevi olabilir. M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.2 (Vedat Kitapçılık 2022) 256. Sorumluluk “borca aykırılıktan doğan sorumluluk” ve “haksız fiil sorumluluğu olarak ikiye ayrılmaktadır. Haksız fiil sorumluluğu ise kendi içerisinde iki bölüme ayrılmaktadır ve bunlar “kusur sorumluluğu” ve “kusursuz sorumluluk”tur, Oğuzman ve Öz (n 1) 6-14. Kusursuz sorumluluk Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde; *hakkaniyet sorumluluğu, özen sorumluluğu, tehlike sorumluluğu* biçiminde üçlü bir ayırım temel alınarak düzenlenmiştir, (bkz. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.1 (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) 310); Ahmet Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. Bası Turhan Kitabevi 2016) 415-420. Ayrıca ayırımı olağan sebep sorumluluğu ve ağırlaştırılmış sebep sorumluluğu ya da diğer bir deyişle tehlike sorumluluğu olarak ikiye ayıran görüş de bulunmaktadır (bkz. Haluk Tandoğan, *Kusur Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku* (Turhan Kitabevi 1981) 22).

¹⁴ İşverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığı görüşü için bkz. Kemal Oğuzman, ‘İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu’ (1968) 34 (1-4) 322, 337. Yazar işverenin sorumluluğunun, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelenmesini iş hukukunun sahip olduğu amaç ve gereklerine daha uygun olduğunu belirtmekle birlikte, kusursuz sorumluluk esasının benimsenmesine olanak tanıyacak bir kanuni düzenleme olmaması nedeniyle kusur sorumluluğu esasının benimsendiğini öne sürmüştür. (aynı yönde görüş için bkz. Gaye Burcu Yıldız, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu’, (2010) 86 Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Toprak İşveren Dergisi 8, 10 vd; İstar Cengiz, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu’ (2018) 9 (24) TAAD 123, 134; Levent Akın, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır (Karar İncelemesi)’ (2014) 28 (3) Çimento İşveren Dergisi 36, 37; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (7. Bası Seçkin 2024) 225. İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı hakkında görüş için ise bkz. İlhan Ulsan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu* (Kazancı Hukuk Yayınları 1990) 119; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu* (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1974) 89; Kemal Tahir Gürsoy, ‘İşverenin Sorumluluğu’ (1974) 31 (1-4) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 189, 193.

A. Kusur Sorumluluğuna Dayanan Görüş

Kusur sorumluluğunu savunan yazarların büyük bir çoğunluğu kusur sorumluluğunun asıl, kusursuz sorumluluğun ise istisna olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu halde kusursuz sorumluluk ancak kanun ile düzenlenen hallerde mümkündür¹⁵. Bir diğer deyişle asıl olan kusur sorumluluğunun bertaraf edilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için, bu hususun mutlaka mevzuatımızda düzenlenen diğer kusursuz sorumluluk hallerinde olduğu gibi yasada özel olarak öngörülmüş olması gerekmektedir¹⁶.

Benzer yönde işverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesi iş hukuku ekseninde kabul edilen amaç ve gereklere daha uygun olmakla birlikte yürürlükte olan mevzuat hükümlerinde bu nitelendirmeyi haklı hale getirebilecek bir düzenleme bulunmamaktadır. Kusursuz sorumluluk istisnai sorumluluk türüdür ve bu nedenle kanun hükmü bulunması gerekir. Bu nedenle yürürlükte yer alan hükümler nedeniyle işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmelidir¹⁷.

Bir diğer görüş uyarınca İSGK m. 4'te işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunu diğer deyişle işçinin yahut hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararının tazmini sorumluluğunu düzenleyen bir hüküm öngörülmemiştir. Bu hüküm *"kamu hukuku karakterli genel koruma normu"* niteliğini haizdir. İlgili hükümlerle özel hukuktan doğan sorumluluk sistemi getirilmemiştir. Özel bir sorumluluk sistemi getirilmemiş olması nedeniyle TBK md. 112 vd. ve 49 vd. hükümlerine başvurulmalıdır. Bu hükümler de kusur sorumluluğu esasını temel almaktadır¹⁸.

¹⁵ Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)' (2012) 3 (34) Çalışma ve Toplum 157, s. 173.

¹⁶ Bu yöndeki görüşler için bkz. Oğuzman (n 13) 337 vd; S. Sulhi Tekinay, 'İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlaması Meselesi' (1968) (3) MHAD 79, 91; Baycık (n 10) 159; Süzek, Başterzi (n 8) 435; Nurşen Caniklioğlu, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri' (2014) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012 377, 477; Haluk Hadi Sümer, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi' Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi (2013) Ankara Barosu 65, 84-85; Levent Akın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat* (Yetkin 2001) 97-99; Yıldız (n 13) 10.

¹⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Lykeion Yayınları 2022) 1514; Cengiz (n 14) 134.

¹⁸ Süzek, Başterzi (n 8) 435.

Bir diğer görüş konuya işverenin alması gereken önlemler ve çalışma barışı noktasından yaklaşmaktadır. Kusursuz sorumluluğun kabulü mümkün olmakla birlikte, işveren tarafından tüm önlemlerin alınması halinde yine de zarar verici olayın gerçekleşmesi durumunda, Kurum tarafından işçinin gerçek zararı karşılanmadığında söz konusu zarara işçinin katlanması adil değildir. Olması gereken hukuk bakımından işçi ya da hak sahiplerinin tüm zararı Kurumca karşılanmalı, daha sonra Kurum ile işveren arasındaki ilişkide sorumluk işveren ve Kurum arasında somut olayın özelliklerine dağıtılmalıdır. Nitekim Kurumca işçinin tüm zararının karşılanması gereği sosyal devlette bir zorunluluk arz etmektedir¹⁹. Sanayi alanında zamanla ortaya çıkan gelişmeler, makineleşme, motorlu araçların sıklaşan kullanımı neticesinde önlemlere rağmen önlemeyen tehlikelerin ortaya çıkışı kusur sorumluluğu görüşünün yetersiz kaldığı görüşü yaygınlaşmıştır²⁰. Gerçekten de ekonomik, bilimsel ve teknolojik gelişim süreci insan sağlığını ve yaşamını daha korkutucu boyutlarda tehdit eden yeni tehlikeler ortaya çıkarmaktadır²¹.

B. Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüş

Sorumluluğun kusursuz sorumluluk esasına dayandığını savunan yazarlar görüşlerini farklı gerekçeler ile açıklamaktadır. Bir görüşe göre kusur sorumluluğunun iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmadığı öne sürülmüştür. Aksi halde hizmet sözleşmesi ve konusu mal satımı olan sözleşmeler aynı görülmüş olacaktır ve hizmet sözleşmesine asıl niteliğini veren şahsiyet unsuru reddedilmiş olacaktır. Borçlar hukuku sözleşmelerinde geçerli olan eşitlik prensibi bağımlılık unsuru nedeniyle iş sözleşmelerinde bozulmuştur. Bu nedenle kusursuz sorumluluk esas alınmalıdır²².

Bir diğer görüş ise ortada bir yasa boşluğu olduğunu öne sürmüştür. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışı halinde ortaya çıkan zararın tazmini noktasında İSGK'de (görüşün savunulduğu dönemde Mülga İş Kanunu'nda) bir düzenleme yer almamaktadır. O halde TBK md.96 ve m.332'ye (Mülga Borçlar Kanunu m.112 ve m.49) başvurmak gerekecektir. Bu hükümler de iş hukuku-

¹⁹ Ayşe Ledün Akdeniz, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği' (2014) 72 (2) İÜHFM 3, 25 vd.

²⁰ Detaylı bilgi için bkz. Nüvit Gerek, '6098 sayılı Borçlar Kanununda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu' (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 31, 31.

²¹ Güzel, Ugan Çatalkaya (n 15) 184.

²² Eren (n 2) 89 vd.; Uluşan (n 2) 120.

nun işçiyi koruyucu eksenine uygun düşmemektedir. Gerçek olmayan boşlukta mevcut bir kanun hükmü vardır fakat bu hüküm zamanın gereklerine uymamaktadır. Bu durumda yargıç hukuk yaratma yoluna gidebilir. Diğer bir deyişle gerçek olmayan yasa boşluğu 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu²³ m. 1/2 uyarınca hâkim tarafından işçiyi koruyucu tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesi ile doldurulmalıdır²⁴.

Bir diğer görüşe göre ise 4857 sayılı İş Kanunu²⁵ mülga m. 77²⁶ (şimdiki İSGK m. 4 vd. maddeleri) ve TBK m. 417 birlikte değerlendirildiğinde, işverenin “*gerçekli her türlü önlemin alınması*” vurgusu mutlak anlamda bir önlem alma anlamını taşımaktadır. Bununla birlikte hükümde kusurdan bahsedilmemiştir. Bu yüzden işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayanmaktadır²⁷.

Bir diğer görüşe göre, Anayasa m. 17²⁸, İSGK m. 4 vd. maddeleri ile işverene “her türlü önlemi alma yükümlülüğü” birlikte değerlendirildiğinde işverene “hata payı bırakılmayan”, “amasız” yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülükler işverenin kusursuz sorumlu olduğu görüşünü desteklemektedir. Aksi halin kabulü ile işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı kabul edilir ise, işverenin her türlü önlemi alma yükümlülüğü anlamsızlaşacaktır. Kusur esasına dayalı sorumluluk kabul edildiğinde ise kusur dağılımı bilirkişilere bırakılmış olmaktadır. Bu da bir diğer sakıncadır²⁹.

²³ Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 8.12.2001/24607.

²⁴ Eren (n 13) 92-93; Ulusan (n 13) 125.

²⁵ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 10.6.2003/25134. Çalışma içerisinde kısaca “İş Kanunu” olarak zikredilecektir.

²⁶ Görüşün yer aldığı eserin yazıldığı dönemde var olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanun’un 77. ve devamı bir kısım maddeleri, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

²⁷ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (6. Baskı Beta 2013) 135. Kusursuz sorumluluk görüşünün gerekçeleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Akdeniz, İşverenin Sorumluluğunun Niteliği (n 19) 17 vd.

²⁸ “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.”

²⁹ Murat Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (Birleşik Metal-İş 2015) 117.

C. Tehlike Sorumluluğu ve Görüşümüz

Kusursuz sorumluluk türü olan tehlike sorumluluğunun ise ayrıca incelenmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Tehlike sorumluluğu çerçevesinde kusur, davranış değerlendirmesi düzeyinde dahi söz konusu değildir. Zira sorumluluğun esas bir davranış olmamaktadır. Kusursuz sorumlulukların diğer hallerinde zarar verenin göstermesi gereken özen belirli bir aşamada dikkate alınmıştır. Tehlike sorumluluğunda asıl olan yasa koyucu tarafından tehlikeli bulunan bir faaliyetten vuku bulacak zararın riskinin bütünüyle zarar verene bırakılmasıdır³⁰. TBK m. 71’de bir zararın önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden doğması halinde, işletme sahibinin ve varsa işletenin, bu zarardan kusursuz sorumlu tutulacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile tehlike sorumluluğu, özel düzenlemelerde yer verilmemiş olsa dahi sınırları kanunla çizilen tehlikeli faaliyetlerden kaynaklanan zararların tazmininde genel ve ikincil bir sorumluluk türü olarak uygulanabilecektir. Bir diğer deyişle, tehlike sorumluluğuna ilişkin özel kanunla bir düzenleme yapılır ise özel nitelikli sonraki düzenleme uygulanır. Fakat genel nitelikli TBK m.71 özel kanunu tamamlamak üzere özel kanunun yanı sıra uygulanabilecektir³¹.

Bizim de katıldığımız görüş uyarınca, TBK m. 71 hükmü ile işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zarardan sorumluluğunun hangi hallerde kusursuz sorumluluk niteliği taşıdığının çerçevesi çizilmiştir. Bu halde işverenin sorumluluğunun niteliğine ilişkin tartışmayı sınırlamaktadır. Esasen, hukuk sistemimizde kusur sorumluluğu genel kural, kusursuz sorumluluk ise istisna olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu tarafından açık bir biçimde kusursuz sorumluluk olarak düzenlenmediği hallerde sorumluluğun kusur sorumluluğuna dayandığı kabul edilmektedir. TBK m. 71 ile tehlike sorumluluğunun ayrıca düzenlenmiş olması da işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur esasına dayandığını göstermektedir³².

³⁰ Ekmekçi, Baysal ve Namlı (n 1) 51-52. Tehlike sorumluluğunun dayandığı esaslar hakkında detaylı bilgi için bkz. Senem Saraç, *Türk Borçlar Kanunu’nda Tehlike Sorumluluğu* (On İki Levha Yayıncılık 2013) 19-22. Andreas Furrer, Markus Müller-Chen ve Bilgehan Çetiner, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 424.

³¹ Özge Yücel, *Türk Borçlar Kanununa Göre Tehlike Sorumluluğu* (Seçkin 2014) 101-103; Birgül Yiğit, *Genel Tehlike Sorumluluğu* (Seçkin Yayıncılık 2022) 18; Ayça Akkayan Yıldırım, ‘6098 sayılı Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğun Özel Bir Türü Olarak Tehlike Sorumluluğu’ (2012) 70 (1) İÜHFM 203, 207.

³² Süzek, Başterzi (n 8) 436; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5) 298; Akdeniz, *İşverenin Sorumluluğunun Niteliği* (n 17) 20-21; Nurşen Caniklioğlu, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çer-

Hukuki sorumluluğun niteliğine ilişkin olarak dayanak gösterilen İSGK m. 4 vd. maddelerinde, işverence “her türlü” önlemin alınması öngörülmüş olsa da bu hükümlerde öngörülen işverenin hukuki sorumluluğu değildir. Bu hükümler genel koruma normudur ve bu yükümlülüğü aykırılığın yaptırımını Kanun’un yine aynı bölümünde idari para cezası olarak belirlenmiştir³³.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir karara konu olayda, maden işçisinin maden ocağında çalışmakta iken geçirdiği kalp krizi sonucu hayatını kaybetmiştir. Kararda işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği tartışılmıştır. Bu çerçevede öncelikle TBK m. 417 ile sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağını öngörüldüğü ifade edilmiştir. İSGK m.4 vd. maddelerinin “kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırdığı” ve bu Kanun ve buna uygun olarak çıkarılan Yönetmelik hükümlerinin işverenin sorumluluğunu “*objektifleştiren ktiterler*” olarak kabul edilmesi gerektiği, bununla birlikte *objektifleştirilen kusur*, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da onu kusursuz sorumluluğa dönüştürmeyeceğine hükmedilmiştir. İşveren mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uymadığında kusurlu kabul edilecektir. Bununla birlikte yalnızca yazılı kurallar değil yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu kabul edilecek ve zararı tazmin etmesi gerekecektir³⁴. Gerçekten de iş sağlığı mevzuatımızda işverene “her türlü önlemi alma” ödevi yüklenmiştir. Bu halde işverenin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında tüm tedbirleri alması gerekmektedir. Bu tedbirleri alması gerektiğini bilmediği iddiası geçerli bir savunma oluşturmayacaktır. Zira işverenin sorumluluğu, yalnızca mevcut bilgi ve imkanlar dahilinde değil, aynı zamanda gelişen bilimsel ve teknik standartlara uygun şekilde

çevesinde İşvereni İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu’ (2016) (Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı) I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 35, 48; Kübra Doğan Yenisey, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Değerlendirilmesi’ 2015 (Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 7, 110.

³³ Süzek, Başterzi (n 8) 436-437; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5) 298-299; Akdeniz, İşverenin Sorumluluğunun Niteliği (n 17) 20.

³⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10-226/234, 15.5.2024, aynı yönde (bkz. Yargıtay 10 HD, 3823/9886, 10.10.2024; Yargıtay 10 HD, 6918/8349, 10.9.2024; Yargıtay 10 HD, 9016/8348, 10.9.2024; Yargıtay 10 HD, 3008/7885, 9.7.2024; Yargıtay 10 HD, 3441/7517, 2.7.2024; Yargıtay 10 HD, 2269/6654, 11.6.2024; Yargıtay 10 HD, 2437/6095, 30.5.2024; Yargıtay 10 HD, 896/6639, 11.6.2024, (Lexpera, E.T. 5.02.2025).

yerine getirilmelidir³⁵. Fakat bu husus işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığı anlamına gelmemektedir. Söz konusu hükümde sorumluluğun dayandığı hukuki esas belirtilmemiş, işverence gösterilmesi gereken özenin derecesi, onun tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ölçüsü öngörülmüştür. Bu ölçüt göz önünde bulundurularak İSGK'de ve ilgili yönetmeliklerde yer alan kurallara aykırı davranış halinde, işverenin işçiye gözetme borcunu yerine getirmediği diğer bir deyişle kusurlu olduğu kabul edilecektir³⁶.

III. Kaçınılmazlık

İş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlardan işverenin sorumluluğunun tartışıldığı yargı kararlarında kaçınılmazlık terimi ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Mevzuatımız çerçevesinde ilgili terime ilişkin açıklama yapılması gerekmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu³⁷'nin iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu başlıklı 21. maddesinin birinci fıkrasında ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/3'te "işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" cümlesine açıkça yer verilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/3'te kaçınılmazlık "*olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumu*" olarak tanımlanmıştır. Yine aynı fıkra uyarınca işveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

³⁵ Özveri (n 25) 117; Güzel, Ugan Çatalkaya (n 15) 171.

³⁶ Süzek, Başterzi (n 8) 436. Fransız hukukunda işçinin iş kazasından doğan zararını önemli ölçüde sosyal güvenlik tarafından karşılanmaktadır. Sosyal sigorta sandığına zararlarının tamamı karşılanmayan işçi ya da hak sahipleri ise, ancak "işverenin bağışlanamaz kusurunu" (faute inexcusable de l'employeur) ileri sürerek tamamlayıcı nitelikte bir tazminat talep edebilmektedir. "Bağışlanamaz kusur", Fransız Yargıtayı tarafından, kişinin, iradesiyle yaptığı bir hareketi ya da bilinçli ihmalden kaynaklanan, hiçbir haklı gerekçeyle açıklanamayan kusuru olarak tanımlanmıştır. "Amiante" kararı ile birlikte Fransız Yargısı Sosyal Dairesinin içtihadı değişmiş ve bağışlanamaz kusurun uygulama alanı genişlemiştir, (detaylı bilgi için bkz. Güzel/Ugan Çatalkaya (n 15) 176-179.

³⁷ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG 16.6.2006/ 26200. Çalışma içerisinde kısaca "5510 sayılı Kanun" olarak zikredilecektir.

Kaçınılmazlıktan bahsedilebilmesi için öncelikle işverenin her türlü önlemi almış olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği anlamında işveren tarafından alınması gereken önlemlerden bir kısmı atlanmışsa ve bunun neticesinde zararlandırıcı olay vuku bulduysa artık sigortalının iş kazasına uğramasının yahut meslek hastalığına tutulmasının kaçınılmaz olduğundan bahsedilemeyecektir. Kaçınılmazlıktan, her türlü önlem alınmasına rağmen önüne geçilmesi imkânsız bir durum ortaya çıkıyorsa bahsedilebilecektir³⁸. Bir diğer deyişle önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olması gerekir. Bu halde umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelendirilemeyecektir³⁹.

Kaçınılmazlık; hukuksal ve teknik manada fennen önlenmesi mümkün olmayan husus anlamını taşımaktadır. Bir diğer deyişle, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade etmektedir⁴⁰. Bir başka yargı kararında⁴¹ kaçınılmazlık genişletilerek tanımlanmıştır. Kaçınılmazlıktan *“işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın sigortalıyı bedence veya*

³⁸ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5) 299; A. Murat Demircioğlu, Arzu Şen Kalyon, ‘İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi’, (2013) (15), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 33, 44-45; “Kaçınılmazlıktan ise, işveren tarafından tüm önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza/hastalık meydana gelmişse söz edilebilecektir. ‘Kaçınılmazlık sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram...’, A. Can Tuncay, ‘Kurumun İşverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu’, (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 183, 185. Önlenemezlik hakkında bkz. “...Olayın önlenemezliği hususunu açmak gerekirse; buradaki önlenemezlik olayla ilgili değildir. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilecek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenebiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkanı yoktur. Somut olayda, meydana gelen kazanın önlem alınarak önlenemez nitelikteki bir maden kazası olduğu anlaşıldığından kaçınılmazlık söz konusu olmaz....”, Yargıtay 10 HD, 4213/ 8109, 30.5.2022 (Kazancı E.T. 5.2.2025). Aynı yönde ayrıca bkz. Yargıtay 10 HD, 2436/7942,10.05.2016; Yargıtay 10 HD, 455/6630, 25.04.2016 (Legalbank E.T. 5.2.2025).

³⁹ Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta 2015) 360.

⁴⁰ Yargıtay 10 HD, 7286/12164, 11.10.2022. Aynı yönde ayrıca bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 21-673/671, 12.11.2003 (Lexpera E.T. 5.2.2025)

⁴¹ Yargıtay 10 HD, 7031/14606, 22.11.2021 (Kazancı 5.2.2025).

ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilecektir”.

Kaçınılmazlığın unsurları, konunun irdelenebilmesi açısından önem taşımaktadır. Kaçınılmazlığın dört unsuru bulunmaktadır. Bunlar; (i) irade dışında meydana gelen olay, (ii) davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali, (iii) illiyet bağının bulunması, (iv) olayın önlenemezliği hususlarıdır⁴². Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir karara karşı yazılan karşı oy yazısında da bu unsurlara değinilmiştir⁴³.

İlk unsur olan irade dışı meydana gelen olay, meydana gelen olayın sorumlu ve alacaklı kişini iradesi dışında gerçekleşmesini ifade etmektedir. Kaçınılmaz olayın etkisiyle zararlandırıcı sonuca neden olan kişi ya yazılı veya sözlü hukuk kurallarının ihlal etmektedir. Bu husus da ikinci unsur olan davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlalinin oluşturmaktadır. Kaçınılmazlık sonucu meydana gelen olaydan kaynaklanan zararın, davranış kuralının ihlalinin ya da borca aykırı davranışın sonucu oluşan zarar olması gerektiği ise illiyet bağının bulunması hususunu ifade etmektedir. Diğer bir deyişle kaçınılmazlık sonucu oluşan zarar ile ihlal edilen davranış kuralı yahut ihlal edilen sözleşme hükmü arasında illiyet bağı bulunmalıdır⁴⁴. Son unsur olan olayın önlenemezliği hususu yargı kararında⁴⁵ şu şekilde açıklanmıştır; “...buradaki önlenemezlik olayla ilgili değildir. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilinecek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenabiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkânı yoktur...”. Önlenemez olma hali yargı kararında bir örnek ile açıklanmıştır. Örneğin kalıpcı ustasının duvar üzerinde beton çivisi çakarken çivi çakarken çivi başının kırılıp işçinin gözüne isabet etmesinde, çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olaydır. Fakat kırılan çivinin işçinin gözüne isabet etmesi önlenemez bir olay değildir. İş

⁴² Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 5) 304; Narter (n 10) 577-578.

⁴³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10-1100/1185, 13.6.2018 (Lexpera E.T. 5.2.2025). Kaçınılmazlığın ayrıca karşı konulamama ve yenilmezlik unsurlarını da barındığı hakkında detaylı bilgi için bkz. Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (2. Bası On İki Levha 2021) 24.

⁴⁴ Narter (n 10) 577-578.

⁴⁵ Yargıtay 10 HD, 8282/9143, 30.9.2024 (Lexpera E.T. 5.2.2025), aynı yönde bkz. Yargıtay 10. HD, 7286/12164, 11.10.2022 (Lexpera E.T. 5.2.2025)

gözlüğü kullanımı bu olayı engelleyebilmektedir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını veya borca aykırılığı önleme olanağı sağlamaktadır. İş sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına dair TBK m. 417, İSGK'nin 4, 5 vd. maddelerinde öngörülen kurallara aykırılık önlenemez olmadığından, kaçınılmazlık olarak nitelendirilemez. Burada önlenemezliğin ölçütünün objektif olması gerektiği tartışmasıdır.

A. Kaçınılmazlığın Niteliğine İlişkin Olarak Nispi Kaçınılmazlık ve Mutlak Kaçınılmazlık Ayrımı

Her ne kadar 5510 sayılı Kanun m. 21/1'in son cümlesinde "...kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" şeklinde bir ifade yer alsa da kaçınılmazlık bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran yahut borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağına kesen mücbir sebep ile umulmayan halin (kazanın) en önemli unsurudur⁴⁶. Mücbir sebep, borçlu yahut sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olayken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay olabilir⁴⁷. Söz konusu tanımlarda yer alan borçlu kavramı konumuz bakımından işvereni borç kavramı ise gözetme borcunu ifade etmektedir⁴⁸. İki kavram birbirine karıştırılabilmektedir⁴⁹. Mücbir sebep daima illiyet bağına kesmekteyken, umulmayan hal bazen illiyet bağına tek başına kesmeyebilir. Mücbir sebep teşkil

⁴⁶ A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı Beta 2023) 421; Can Tuncay, 'Kurumun İşverene Rücu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu' (2006) 5 (4) 183, 185-186; Orhan Ersun Civan, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müttesil Sorumluluk' (2015) 64 (4) AÜHFD 559; Şükran Ertürk, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (On İki Levha 2017) 871; Orhan Ersun Civan, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (On İki Levha 2021) 532; Emin Ataş, Pelin Tuuç Yılmaz, 'İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu' (2022) (2) SGD 307, 317. Yazara göre kaçınılmazlık bir tür kurtuluş beyyinesidir, detaylı bilgi için bkz. Can Tuncay, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', (2014) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, 536.

⁴⁷ Tuncay (n 46) 187; Civan, 'Sorumluluğun Kapsamı' (n 46) 559. Nihat Seyhun Alp, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (Seçkin 2018) 86-87.

⁴⁸ Ataş, Tuuç Yıldırım (n 46) 317-318.

⁴⁹ Mücbir sebep ile umulmayan hal arasındaki farkın tespitinde baskın görüş, meydana gelen olayın edimin ifasının önünde yarattığı engelin "kaçınılmazlık" derecesini esas almaktadır, (detaylı bilgi için bkz. Haluk Tandoğan, *Türk Mes'uliyet Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2010) 465; Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi* (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1975) 182; Esmâ Elif Şafak Sarıkaya, *Teorik Boyutuyla İfa İmkansızlığı* (On İki Levha 2022) 135).

eden olay umulmayan hale göre daha şiddetli ve mutlak bir kaçınılmazlık arz ederken, umulmayan hal daha sınırlı bir etkiye sahiptir⁵⁰. Umulmayan halde öngörülemezlik, kaçınılmazlık tamamen subjektiftir. Diğer bir deyişle sorumlu yahut borçlu bakımındandır. Mücbir sebepte ise kaçınılmazlık ve öngörülemezlik herkes için geçerlidir ve mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığı ile kastedilmek istenen, teknik ve bilimin verdiği tüm imkanlar dahilinde mevcut her türlü önlem alınsa ve her türlü özen gösterilse dahi zararlı sonucun kimse tarafından önlenememesidir⁵¹. Bu nedenle kaçınılmazlık mücbir sebebin bir unsuru olarak görülürse, mutlak bir nitelik taşıyacaktır. İliyet bağı kesilmiş olacağından işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Ancak mücbir sebebin yanı sıra umulmayan halin de bir unsuru olarak kabul edilecekse, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde işveren, sigortalı yahut üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığın da varlığından bahsedilecek ve rücu davasında işverenin sorumluluğu belirlenirken indirim sebebi sayılacaktır⁵².

5510 sayılı Kanun'da yalnızca kaçınılmazlık kavramına yer verilmiştir. Bu kavram ile mücbir sebebin mi umulmayan halin mi kastedildiği açıklanmamıştır. Bu nedenle öğretide farklı görüşler öne sürülmüştür⁵³.

Bir görüş uyarınca, 5510 sayılı Kanun md.21'de yer alan kaçınılmazlık unsuru her somut olayın özelinde ayrı değerlendirilmelidir. Bazen mücbir sebep kapsamında kaçınılmazlık mutlak ve objektif, bazen de beklenmedik hal kapsamında nispi ve subjektif olarak kabul edilmelidir. Bu durum bir yandan kusur sorumluluğunun benimsenmesi bir yandan da hukuk adaletine uygun düşmektedir⁵⁴.

⁵⁰ Tuncay (n 46) 187.

⁵¹ Tuncay (n 46) 187; Civan 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri' (n 46) 533; Serdar Cengiz, *Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi* (Seçkin 2021) 55; Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (2. Bası On İki Levha 2021) 23-25; Şafak Sarıkaya (n 49) 135-136.

⁵² Civan, 'Sorumluluğun Kapsamı' (n 45) 559-560; Ataş, Tunaç Yılmaz (n 46) 318.

⁵³ Nispi Kaçınılmazlığı kabul eden görüş için bkz. Alp, (n 47) 87; kaçınılmazlığın hem mutlak hem nispi olarak kabul edilebileceği görüşü için bkz. Tuncay (n 45) 188; mutlak kaçınılmazlığı kabul eden görüş için ayrıca bkz. Gaye Baycık, 'Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış', (2017) 7 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 31, 57-58; Berin Ergin, 'Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücu ya Nasıl Bakıyor?' (2006) (4) Sicil 129, 139; Civan 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri' (n 46) 534-535.

⁵⁴ Tuncay (n 46) 188.

Bizim de katıldığımız diğer görüş uyarınca ise, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/3'te yer alan tanım uyarınca olayın meydana geldiği tarihte geçerli tüm bilimsel ve teknik kurallara uygun şekilde önlem alınsa dahi iş kazası yahut meslek hastalığının meydana gelmesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilebilecektir. Bu tanım mutlak kaçınılmazlığa işaret etmektedir. Bu halde illiyet bağı kesileceğinden işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir⁵⁵.

Bir diğer görüş uyarınca, kanun koyucu aksini belirtmediğinden kaçınılmazlık ilkesi mutlak şekilde ele alınmıştır. Eğer nispi olarak düzenlenmek istenseydi kaçınılmazlık ilkesi uyarınca indirim yapılacağına düzenlenmiş olması gerekirdi. Bu çerçevede mutlak kaçınılmazlık kabul edildiğinde, işverenin kusuru ortadan kalkmaktadır ve Kurum tarafından işverene rücu edilemeyecektir. Nitekim mutlak kaçınılmazlık kusuru ortadan kaldırır. Beklenmedik hal kaçınılmazlık şeklinde nitelendirilmemelidir. Bu kabulün aksine olarak, kaçınılmazlık oranı belirleyen bilirkişi raporları ile oluşan yargı kararları adaletli değildir. Yargı kararlarının da mutlak kaçınılmazlığa uygun olarak kusurun oluşmayacağı gözetilerek oluşturulmalıdır⁵⁶.

Gerçekten de İSGK m.4 ve TBK m.417 uyarınca işverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu bir durumda, bazı risklerin umulmayan hal olduğunun ileri sürülmesi kabul edilmemelidir. Kaçınılmazlık, mutlak kaçınılmazlık olarak görülmeli ve kaçınılmazlık nedeniyle sigortalının yaptığı iş ile kaza arasındaki uygun illiyet bağının kesildiği için işverenin tazminat ve rücu sorumluluğunun doğmadığı kabul edilmelidir. İşverenin kusuruyla iş kazası ve meslek hastalığına neden olduğu durumda ayrıca kaçınılmazlıktan söz edilmemesi gerekmektedir⁵⁷. Kaçınılmazlık kusuru ve sorumluluğu ortadan kaldırdığı ve bu nedenle işverenin hiç sorumlu tutulmaması gerektiği halde Yargıtay kaçınılmazlık oranında hakkaniyet indirimine gidilmesi yönünde kararlar vermektedir.

B. Kaçınılmazlık Kavramı Çerçevesinde “Gereken Tüm Önlemlerin Alınmış Olması” Hususundan Anlaşılması Gereken

Mevzuatımız incelendiğinde alınması gereken önlemlerin sınırına ilişkin bir ibare bulunmadığı gözlemlenmektedir. İşveren TBK m.417/f.2 uyarınca, “işye-

⁵⁵ Civan, ‘Sorumluluğun Kapsamı’ (n 46) 561-562; Yavuz Selim Koyuncu, ‘Rücu Davalarında Kaçınılmazlık İlkesinin Etkisi ve Uygulaması’ (2022) 47 Sicil İş Hukuku Dergisi 131, 141-142.

⁵⁶ Berin Ergin, ‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?’ (2006) (4) Sicil 129, 139.

⁵⁷ Baycık, Rücu Davaları (n 53) 58-59.

rinde 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". Aynı şekilde İSGK m.4/f.1, a uyarınca, işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak üzere her türlü tedbiri almalıdır. Yine aynı şekilde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği uyarınca işveren tarafından "olayın meydana geldiği tarihte bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemler" alınmalıdır (m.45/3). Mevzuatımızda yer alan hükümler uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer verilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyecektir. Bir diğer ifadeyle kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası ya da meslek hastalığından ötürü işverenin sorumlu tutulmaması için mevzuat gereği alınması gerekli tüm önlemleri almış olması gerekir. Bunun yanında ayrıca işverenin denetleme, bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü de mevcuttur. İşveren tüm bu yükümlülüklerinden birini bile yerine getirmez ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez⁵⁸. Bu noktada İSGK ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde yer alan işverenin yükümlülükleri hakkında bilgi vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Öncelikli olarak bu yükümlülüklerin dikkate alınması gerekir. Fakat bu yükümlülüklerin dışında bilim, teknik ve teknolojinin ulaştığı son aşamanın beraberinde getirdiği önlemlerin de alınması gerekmektedir. Bir diğer deyişle, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer⁵⁹.

İSGK m.4'te 'işverenin genel yükümlülüğü' başlığı altında işverenin bazı yükümlülükleri düzenlenmiştir. Genel yükümlülükler altında sayılan bazı yükümlülüklerin bir kısmı ise arz ettiği önem dolayısıyla ayrı maddelerde daha geniş bir şekilde ele alınmıştır⁶⁰. İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağla-

⁵⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (20. Baskı Beta 2024) 460.

⁵⁹ Süzek, Başterzi (n 8) 945. Aynı yönde bkz. Yargıtay 10 HD, 2437/ 6095, 30.05.2024 (Legalbank E.T. 5.2.2025).

⁶⁰ Seda Arslan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 (1) MÜFHAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 767, 774.

makla yükümlü olup bu çerçevede, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonunun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışanlara görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden iş uygunluğunu göz önüne alır ve yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır⁶¹.

Bu çerçevede işverenin alması gereken önlemler her bir somut olay özelinde değerlendirilmeye muhtaçtır. Nitekim işyeri ve işletmelerin teknolojik ve mali yapıları farklılık arz etmektedir. İşin mahiyeti, ilgili olduğu dönemde teknik ve teknolojik imkanlar, gereklilik vs. gibi unsurlara bağlı olarak borcun sınırları çizilmektedir. Bu halde işverenin bilimsel ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde alması gereken tüm önlemleri almış olması gerekmektedir. İşveren teknik gelişmelere uyum sağlamalı, üretim metotlarına özen göstermeli, üretim temposunu iş sağlığı ve güvenliğine zarar vermeyecek biçimde düzenlemek gibi pek çok önlem almalıdır⁶².

Nitekim Yargıtay kararında⁶³ da “...kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınarak buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmesi gerektiği/bu nedenle olayın gerçekleştiği iş kolunda iş güvenliği bakımından uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden yeniden oluşa uygun bir kusur raporu alınarak varılacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği...” yönünde karar vermiştir. Bu noktada işveren tarafından teknolojinin geldiği nokta ve sunduğu imkanlar göz önüne alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

İşverenin işçiye sunduğu araç ve gereçlerin de teknolojinin geldiği noktayla uyumlu olması gerekir. Dolayısıyla, işveren sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü araç ve gereç ile koruyucu malzemeyi temin etmekle ye-

⁶¹ İşverenin genel yükümlülükleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek (n 8) 944- 973; Nurşen Caniklioğlu, ‘6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri’ Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 26-30 Eylül 2012 Antalya, 35 vd.; Arslan (n 60) 767-807.

⁶² Sarıbay Öztürk (n 39) s.16 vd.

⁶³ Yargıtay 10 HD, 7019/488, 30.01.2019.

tinmemelidir. Hayatın olağan akışı içinde karşılaşılabilecek tehlike giderici yenilikleri takip etmelidir. Aynı zamanda işverenin yalnızca koruyucu malzemeyi vermesi yeterli değildir. Aynı zamanda işveren işçiyi eğitmeli ve denetlemelidir. Örneğin tehlikeli ve çok tehlikeli tehlikeli işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenler çalıştırılmazlar (İSGK m. 17/3).

Yüksek mahkeme'ye göre, *"İşverenin mevzuatta yer alması bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtayın yerleşik içtihatlarındandır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır. Meydana gelen iş kazasında; şayet, işveren, tüm önlemleri almış bulunmasına karşın, zararlandırıcı sigorta olayı ortaya çıkmışsa kaçınılmazlıktan söz edilebilir. Bu açıklamalar ışığı altında inceleme konusu dava değerlendirildiğinde; somut olayda artık, kaçınılmazlıktan bahsedilemez. Yani somut olayda alınması gereken tüm tedbirler alınmış değildir. Kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınmalı, buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmelidir. Yanılgıya dayalı, yargısal denetime elverişli olmayan raporun hükme dayanak alınması yerinde değildir"*⁶⁴.

IV. Kaçınılmazlık Halinde İşverenin Sorumluluğunun Tespiti

Yargı kararları çerçevesinde işverene işçiye yahut bir üçüncü kişiye kusur yüklenemediği ve kazanın oluşumunda kaçınılmazlığın kabul edildiği durumlarda, zararın nasıl karşılanacağı yahut ne ölçüde karşılanacağı konusunda Türk Borçlar Kanunu m.51 dikkate alınmaktadır. İlgili madde uyarınca; *"...Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler..."* ifadesine rastlanmaktadır.⁶⁴ Bu halde kaçınılmazlık söz konusu olduğunda sorumluluk ne şekilde paylaştırılacaktır?

İş kazası işverenin yahut işçinin kusuru ile meydana gelmemiş ise, bir diğer deyişle, tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş ise, işverenin bir kusuru olmamasına karşın işçinin maruz kaldığı kötü sonuçla yalnız bırakılmasının hakkaniyete uygun olmadığı düşüncesi ile Yargıtay tarafından işveren bir ölçüde sorumlu tutulmak istenmiştir. Buna karşılık iş kazasının oluşumunda işçi ve/veya işverenin kusuruna ek olarak kaçınılmazlığın da kazaya katkı sağladığı

⁶⁴ Yargıtay 10 HD, 7011/4792, 06.04.2021 (Kazancı E.T. 5.2.2025).

hallerde, yüksek mahkeme sosyal hukuk devleti ilkesi gereği işverene daha fazla sorumluluk yüklemekle beraber, tarafların kusur oranlarını ve hakkaniyeti göz önünde tutarak zararı paylaştırmaktadır⁶⁵. Yargıtay yaklaşımı işverenin yüzde elliden az olmamak üzere sorumlu tutulması gerektiği yönünde olmuştur⁶⁶. Hakim TBK m.51 ve m.52 çerçevesinde işvereni kaçınılmazlığın yüzde altmışı oranında işçiyi ise yüzden kırkı oranında sorumlu olacaktır. Bu içtihat yerleşik bir uygulama olmuştur. Örneğin Yargıtay tarafından verilen bir kararda hesaplamanın ne şekilde yapılacağı açıklanmıştır. Bu çerçevede “*somut uyuşmazlıkta %14,11 oranında kaçınılmazlık olduğu, işverenin kaçınılmazlığın %60'ından sorumlu olacağı ve netice olarak davalı işverenin (%85,89+ %8,47) %94,36 oranında kusurlu olduğu*” yönünde karar verilmiştir⁶⁷.

⁶⁵ Süzek, Başterzi (n 8) 446; Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin 2013) 338.

⁶⁶ Yargıtay 21 HD, 3015/4094, 26.04.2004; aynı yönde ayrıca bkz. “...Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini gözönünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden % 50'şer sorumluluğun paylaştırılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir. Somut olayda iş kazasının gerçekleşmesinde % 100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu tesbit edildiğine göre yukarıda söz edilen ilkeler göz önünde bulundurularak, özellikle nimet ve külfet dengesinin sağlanması açısından kaçınılmazlığın % 60'ı davalı işverene yüklenmek suretiyle davalı işverenin sorumluluğu belirlenmesi gerekirken, davalının kaçınılmazlığın %50'si oranında sorumluluğunu doğuracak şekilde ve olayda uygulanma ihtimali bulunmayan hakkaniyet indirimine yönelik hukuki düzenlemeye atıfla, davalı işverenin sorumluluğu hafifletilmek suretiyle yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır...”, Yargıtay 21 HD, 115/2948, 10.4.2017 (Kazancı E.T. 5.2.2025).

⁶⁷ Tuncay, Ekmekçi Gülver,(n 46) 363. Yargıtay 10 HD, 11922/ 868, 6.2.2023, (Kazancı E.T. 5.2.2025). Aynı yönde bkz. “...işverenin %87,33 oranında kusurlu olduğu olayda kaçınılmazlığın %12,67 olarak belirlendiği, hesap raporunda emsal içtihatlar doğrultusunda kaçınılmazlığın %60'ından da işverenin sorumlu olduğu gözetilerek %94,93 kusur oranı üzerinden...”, Yargıtay 10. HD., T. 4.4.2023, E. 2022/1363, K. 2023/3634; “...Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini gözönünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden % 50'şer sorumluluğun paylaştırılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir. Somut olayda iş kazasının gerçekleşmesinde % 100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu tesbit edildiğine göre yukarıda söz edilen ilkeler göz önünde bulundurularak, özellikle nimet ve külfet dengesinin sağlanması açısından kaçınılmazlığın % 60'ı davalı işverene yüklenmek suretiyle davalı işverenin sorumluluğu belirlenmesi gerekirken, davalının kaçınılmazlığın %50'si oranında sorumluluğunu doğuracak şekilde ve olayda uygulanma ihtimali bulunmayan hakkaniyet indirimine yönelik hukuki düzenlemeye atıfla, davalı işverenin sorumluluğu hafifletilmek suretiyle yazılı

Yargıtay'ın bu uygulaması karşısında doktrinde kaçınılmazlığın söz konusu olduğu bir halde zararın tümünün Kurum tarafından karşılanması hususunun uygun olduğu ve hatta bu yaklaşımın sosyal güvenlik hukukunun içinde barındırdığı amaca da paralellik arz edeceğine ilişkin görüş bulunmaktadır⁶⁸. Bir diğer görüş uyarınca, işverenin hiç sorumlu tutulmaması yerine hakkaniyet oranında indirimle gidilmesi hakkaniyetli değildir. Tam kaçınılmazlık halinde bile işvereni tehlike sorumluluğunun bulunduğu gerekçesiyle yüzde 50'den fazla sorumlu tutma yolundaki eğilim fazla abartılı ve gayri adil görünmektedir⁶⁹. Diğer bir görüş uyarınca, kaçınılmazlık durumlarında uğradığı zararın yükünü işçinin üzerinde bırakmamak için herhangi bir hukuki dayanağı olmayan kararlar verilmesi eleştirilmiştir. Bu şekilde bir çözüm yerine, olması gereken hukuk bakımından işçinin zararının tümünün Kurumca karşılanması daha adildir⁷⁰.

Yargıtay'ın işverenin kusurunun bulunması halinde artık kaçınılmaz durumların var olmayacağını kabul ettiği kararları da bulunmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurul'u tarafından verilen bir kararda; davalı işveren yüzde seksen oranında kusurlu bulunmuştur. Fakat olayda yüzde yirmi oranında kaçınılmazlığın bulunduğu bilirkişi tarafından tespit edilmiştir. Bu halde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı hareket eden davalı işverenin kusuru sebebiyle artık kaçınılmazlık faktörünün kabul edilemeyeceğine hükmolunmuştur⁷¹.

V. Maden İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazalarında Kaçınılmazlık

A. Maden, Maden İşçisi, Maden İşyeri ve İşvereni Kavramları

İnceleme konumuz olan maden işçilerinin karşılaştığı iş kazası ve meslek hastalıklarında kaçınılmazlığın rolü bakımından irdelenmesi gereken tanımlar bulunmaktadır. Bu çerçevede maden işçisi, maden işvereni, maden işyeri gibi temel tanımların altının çizilmesi gereklidir.

şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır...", Yargıtay 21 HD, 115/2948, 10.4.2017; Yargıtay 21 HD, 220/6669, 7.11.2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21-983/ 252, 7.3.2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10-1100/1185, 13.6.2018; Yargıtay 21 HD, 1980/14954, 12.12.2016, (Kazancı E.T. 5.2.2025).

⁶⁸ Gaye Burcu Seratlı, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı* (Yetkin 2003) 194-195.

⁶⁹ Can Tuncay, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 (On İki Levha 2017) 538.

⁷⁰ Yıldız (n 13) 15.

⁷¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10-1141/282, 27.02.2013 (Kararara E.T. 5.2.2025).

İş hukuku açısından maden kavramı, kamu veya özel sektör işletmeleri tarafından istihdam edilen maden işçilerinin, yerin derinliklerinden çıkarttığı çeşitli maddeleri ifade etmektedir⁷². Maden hukuku açısından ise Maden Kanunu'nda tanımlanmıştır. “Yer kabuğunda ve su kaynaklarında doğal şekilde bulunmakta olan, ticarî ve ekonomik değeri haiz doğal gaz, petrol, su ve jeotermal kaynakları dışında kalmış olan her türlü madde maden kavramı içerisindedir” (Maden Kanunu m.2). Bir diğer tanım ise 123 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer almaktadır. Maden yeraltıında insanları istihdam etmek suretiyle, yeraltından çıkarılan cevherdir (m. 1).

İşçi kavramı İş Kanunu'nda “iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır (m.2/1). İş sözleşmesi ise “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır (m. 8). Maden işçisi ise, Maden Kanunu'nda maden olarak tanımlanan maddeleri çıkaran işletmelerde; ağırlıklı olarak bedeni gücünü kullanarak bu maddelerin çıkarılması aşamalarından birinde iş görme edimini kamu yahut özel kesim işverenlerine karşı yerine getiren işçidir⁷³. Maden işçisi kavramı ise iş görme ediminin yerine getirdiği yere göre ikiye ayrılmaktadır. Yer üstü maden işçileri tıpkı yer altı maden işçileri gibi beden gücünü kullanarak maden çıkarılması işini görmektedir. Bu ayrım bazı hakların yalnızca yer altı maden işçilerine tanınmış olması nedeniyle önem arz etmektedir. Yer üstü maden işçileri ile karıştırılan bir diğer kavram ise madende yer üstünde çalışan işçilerdir. Bu kişiler topografik yahut hemşirelik gibi işleri yapan kimselerdir ve maden işçisi kavramı içerisinde değerlendirilmezler.

Maden işyeri ILO 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi m.1'de: “(a) bilhassa aşağıda belirtilmiş olan faaliyetlerin meydana getirildiği, yüzeyde yahut yer altında bulunan yerler (i) bulundukları zemine mekanik müdahale yaparak, gaz ve tutularak maden aranması; (ii) gaz ve petrol ayırık tutulmak üzere maden çıkartılması; iii) çıkartılmış maddenin, öğütme kırma, yıkama, yoğunlaştırma ya da dâhil çeşitli şekillerde hazırlanması ve (b), (a) maddesinde atıf yapılmış olan faaliyetler ile bağlantılı şekilde kullanılmış her çeşit donanım, makine şantiye, binalar, cihaz ve mühendislik yapıları” olarak tanımlanmıştır.

“Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği” m.4/b bendinde işyeri; “yerüstü ve yeraltı maden çıkartılması işleri ve yardımcı işler yapılan binalar, tesisler ile işçilerin yatıp kalkma yerleri, atık sahaları, hafriyat dökme yerleri ve dahili çalışma yerlerinin tümü” olarak tanımlanmıştır.

⁷² Baycık (n 10) 33.

⁷³ Baycık (n 10) 33-34.

ILO'nun 176 sayılı Madenlerle Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi⁷⁴'nde maden işvereni, *"madende bir yahut daha fazla sayıda işçi, baş yüklenici, yüklenici, taşeron, operatör çalıştıran gerçek yahut tüzel kişi"* olarak tanımlanmıştır.

B. İş Kazası Kavramı

İş kazası kavramına hem İSGK'de hem de 5510 Sayılı Kanun'da yer verilmiştir. Bununla birlikte iş kazasının tanımı ve kapsamı konusunda her iki Kanun arasında farklılıklar bulunmaktadır⁷⁵. İSGK m.3/f.1-g bendinde iş kazası *"işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"* olarak tanımlanmıştır. SSGSSK m.13⁷⁶'te hangi hallerin iş kazası sayılacağı sınırlı biçimde sayılmıştır. Aynı zamanda iş kazası belirli zaman yahut hallerde *"meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay"* olarak tanımlanmıştır⁷⁷. 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazasının unsurları; sigortalı olma, kazaya uğrama, bedensel veya ruhsal bir zarara uğrama, kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunmasıdır⁷⁸. Bir olayın SSGSSK anlamında iş kazası sayılabilmesi için iş kazasına uğrayan işçinin kusur şartı aranmamıştır. İşçinin iradesi (ağır kusur veya kast) sadece sigortalıya yapılacak yardımları etkileyecek olup olayı iş kazası olmaktan çıkarmayacaktır⁷⁹.

⁷⁴ Tam metin için bkz.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms_450478.pdf, E.T.: 20.01.2021.

⁷⁵ Akın, Maddi Tazminat (n 16) 23 vd.; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 4) 181.

⁷⁶ "İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır."

⁷⁷ Detaylı bilgi için bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülver (n 46) 359-388; Savaş Taşkent, 'İş Kazası Kavramı' (2001) Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan 1951 vd. Öğretide İSGK'de yer alan iş kazası tanımının, 5510 sayılı Kanun'a göre daha dar tutulduğu ve iki Kanun'da yer alan tanımların birbiri ile örtüşmesinin gerekmediği görüşü için ayrıca bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz (n 4) 215.

⁷⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (n 13) 106-114.

⁷⁹ İbrahim Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (2. Baskı Seçkin 2021) 59; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz (n 4) 182.

1. Madenlerde Gerçekleşen İş Kazaları ve İşverenin Kaçınılmazlık Çerçevesinde Sorumluluğunun Yargı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Bu başlık altında yüksek mahkeme kararları çerçevesinde madenlerde gerçekleşen iş kazalarında kaçınılmazlık faktörü açıklanacaktır. İlgili yargı kararlarında, kaçınılmazlığın varlığından ne zaman söz edilebileceği, kaçınılmazlık halinde sorumluluk ve madencilik faaliyetinin yapısı gereği bünyesinde barındırdığı risklerin kaçınılmazlık bakımından etkisi irdelenmiştir.

Örneğin yargılama konusu bir olayda, kömür madeninde meydana gelmiş bir kaza neticesinde davacı işçi tavandan taş düşmesi sonucu yaralanmıştır. Davadaki olayın bilirkişi tarafından yüzde kırk oranında kaçınılmazlık sonucu meydana geldiği tespit edilmiştir. Fakat Yargıtay tarafından, olayda meydana gelen kazanın sebebinin tahkimat eksikliği olduğu, halbuki işverenin işyerinde “her türlü” önlemi alması gerektiği, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları eksiksiz biçimde tesis etmesi, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi ve tüm yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yüksek mahkeme’ye göre, işveren bu halde tamamen kusursuz kabul edilememektedir. Kaçınılmazlıktan ancak işveren tarafından tüm bu önlemler alındığı ve kazaya uğrayan işçi de bahse konu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebilecektir. Bu nedenle söz konusu olayda kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar vermiştir⁸⁰.

Maden işletmesinde gerçekleşen bir iş kazasında, meydana gelen kazanın önlem alınarak önlenabilir nitelikte olması sebebiyle kaçınılmazlığın söz konusu olmayacağına karar verilmiştir. Aynı zamanda kusur raporunda işverene yüzde 80 oranında kusur verilmesinin; kazalı sigortalının ustabaşı konumunda olduğu, tahkimatla görevli, işinde tecrübeli olduğu ve gerekli eğitimleri aldığı gerekçeyle işverenin kusurunun yeniden takdir edilmesi gerektiğine hükmedilmiştir⁸¹.

Bir başka dava konusu olayda, yeraltındaki galeride süren kama çalışması yapan işçi madende çalışırken kalp krizi geçirmiştir. İlk derece mahkemesinde yapılan yargılamaya esas olan bilirkişi raporunda, meydana gelen olayda yüzde 50 oranında kaçınılmazlık bulunduğu, dava dışı şirketin yüzde otuz beş, TTK’nın yüzde on, davacı işçinin ise yüzde beş oranında kusurlu olduğu tespit edilmiştir. BAM tarafından, kalp rahatsızlığının oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığı, kusuru mevcut ise bu kusurun ağırlığını, kalp krizinde işyeri koşul-

⁸⁰ Yargıtay 10 HD, 4577/13103, 07.10.2010.

⁸¹ Yargıtay 10 HD, 4213/8109, 30.5.2022 (Legalbank E.T. 5.2.2025).

larının etkili olup olmadığını, sigortalının kendi bünyesindeki faktörlerin ne kadar etkili olduğunu kapsar şekilde tespit eden bir kusur raporu alınmasının gerekmesi gerekçesiyle ilgili karar bozulmuştur. Yapılan yargılamada, *“kalp krizi sonucu gerçekleşen iş kazalarında kaçınılmazlığın söz konusu olmayacağı dikkate alınarak işveren kusuru ile bünyesel faktör arasındaki dağılımın ne miktarda olduğunun tespitinin gerektiği, zira, kaçınılmazlıktan farklı olarak bünyesel faktörden davalı işverenin sorumlu tutulması mümkün olmadığı”* bu nedenle *“işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer aldığı bilirkişi heyetinden iş kazası ile çalışma şekli arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı, illiyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığını, kalp krizinde işyeri koşullarının etkili olup olmadığını, sigortalının kendi bünyesinden kaynaklanan nedenlerin ne kadar etkili olduğunu ve tarafların iddia ve itiraz sebeplerinin değerlendirilmesini de kapsar şekilde tespit eden kusur raporu aldıktan sonra”* karar verilebileceğine hükmedilmiştir⁸².

Bir başka karara konu olayda, yer altı maden işletmesinde çalışan bir işçi, 40 derece eğimli yerde sarma kaldırma ve kömür çıkartma işi yaptığı esnada çalışılan alanın üst kısımdan arından gelen taş sebebiyle yaralanmıştır. Mahkemece *“davalı işverenin %70 kusuru esas alınmış ise de, %30 kaçınılmazlık bulunduğu”* yönünde rapor esas alınarak hüküm tesis edilmiştir. Yüksek mahkeme olaya *“çalışma alışkanlığı”* ve *“işveren tarafından alınması gereken önlemlerin eksiksiz biçimde alınmış olması”* noktasından yaklaşmıştır. Mahkemece, kusur durumunun saptanmasında işveren tarafından hangi önlemlerin alınması gerektiği, alınması gereken önlemlerin alınıp alınmadığı, işçinin bu önlemlere uyup uymadığının tartışılması gerektiği vurgulanmıştır. İşverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için ise İş Kanunu m.77 uyarınca, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması gerektiği, kaçınılmazlıktan *“işveren tarafından tüm bu önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebilecektir”*. Dava konusu olayda ise kaza tamamen işçinin çalışma alışkanlığından kaynaklanmaktadır. Maden işçisi, çalıştığı yerin üst taraflarından işe başlamak ve böylece yukarıdan düşerek gelebilecek ve onu yaralayacak kömürlerin önüne geçmek yerine çalışmaya aşağıdan başlamıştır. Bu nedenle işveren tarafından çalışma alışkanlığının verilip verilmediği araştırılmaksızın kaçınılmazlık olgusu üzerinden hü-

⁸² Yargıtay 10 HD, 12455/10552, 03.02.2022 (Lexpera E.T. 5.2.2025).

küm tesis edilmesinin usul ve yasaya aykırı olup bozma nedeni olduğu haklı olarak belirtilmiştir⁸³.

Benzer biçimde maden işyerinde meydana gelen iş kazasında, işveren ve Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğü yüzde yetmiş oranında kusurlu bulunmuştur. Bilirkişi raporunda olayının yüzde otuz oranında kaçınılmazlık sonucu meydana geldiği belirtilmiştir. Yüksek mahkeme ise işveren tarafından gereken bütün önlemlerin alınması gerektiği, aksi halde, olayda kaçınılmazlığın etki ettiğinin kabul edilmesinin mümkün olmayacağına karar vermiştir⁸⁴.

İlgili yüksek mahkeme kararında yer alan karşı oy yazısı da değerlendirilmesi gereken noktaları haizdir. Kararın karşı oy yazısında, *“...maden işletmeciliğinin çok riskli işler grubunda olduğu, bu nedenle kaza riskinin tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı, Zonguldak taşkömürü havzasında gözlenen karmaşık jeolojik yapı, kömür damarının kalınlığının değişmesi, ansızın karşılaşılan faylar, ayak içindeki fay zonlarının duyarsızlığı, gibi sebeplerle ani basınç farklılıkları olabilmekte, dolayısıyla tavan güvenliğinin tam olarak sağlanması her zaman mümkün olmadığı, bu nedenle kazanın oluşmasında az da olsa kaçınılmazlığın bulunduğu”* belirtilmiştir. Karşı oy yazısında, madenlerin taşıdığı risk, çalışma alanının jeolojik yapısı, faylar gibi birbiri ile bağlantılı hususlar kümülatif biçimde değerlendirildiğinde, madenlerde kaza riskinin ancak minimal bir düzeye indirilebileceği ve fakat sıfırlanmayacağı belirtilmiştir. Karşı oy yazısının devamında, *“işverenin alabileceği önlemlerde eksiklik bulunduğu tespit edilse bile bu eksiklerin kazanın oluşumunu tamamen önleyeceği öngörülemez. Yani, tüm önlemler alınmış olsa dahi yine de kaza meydana gelebilir. Bu nedenle belirlenen önlemlerin alınması ile kazanın meydana gelmesi kesin olarak önlenir denilemediğinden olayda kaçınılmazlık unsuruna da yer vermesi isabetli olacaktır. Aksi halde yer altında maden işlerindeki çalışma şartlarından ve jeolojik yapıdan kaynaklanan kusurlardan da işvereni sorumlu tutmak gerekeceği”* belirtilmiştir. Bu durumda karşı oy yazısında, madenlerde kaza riskinin çalışma alanının yapısı gereği sıfırlanmayacağı kabul edildiğinden kaçınılmazlığın da etki ettiğinin kabul edilmesi gerektiği düşüncesi temel alınmış ve vurgulanmıştır.

⁸³ Yargıtay 10 HD, 4147/6637, 25.04.2016 (Lexpera E.T. 5.2.2025); Gaye Baycık, ‘Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış’, (2017) 7 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 31, 54-55.

⁸⁴ Yargıtay 10 HD, 7011/4793, 06.04.2021 (Dejure E.T. 5.2.2025).

Karşı oy yazısına katılmamaktayız. Madenlerin jeolojik yapısı ve diğer etkenler, kazaların meydana gelme olasılığını artırabilir, ancak bu durum her zaman kaçınılmaz değildir. Maden kazalarının önlenmesi, doğru mühendislik uygulamaları, güvenlik önlemleri ve düzenli denetimler ile büyük ölçüde mümkündür. Bu jeolojik yapı; kayaçların ve zeminin koşulları, fau hatlarına yakınlık ile ilgili olabilir. Her ne kadar bu tür jeolojik etkenler kazaların olasılığını artırsa da bilimsel araştırmalar ve modern teknolojiler sayesinde bu tür riskler azaltılabilir. Kazaların önlenmesinde en önemli faktör, sürekli risk değerlendirmesi yapmak, güvenlik kültürünü geliştirmek ve yerinde teknolojik çözümleri kullanmaktır. Kaçınılmazlık kabul edilerek jeolojik yapıdan kaynaklanan kusurların işverene yüklenmesi engellenmemektedir. Jeolojik araştırmaların ve etütlerin yapılması işverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğü içerisinde değerlendirilmelidir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini teknolojinin mümkün kıldığı düzeyde almalıdır.

13.05.2014 tarihinde ülkemizde, Cumhuriyet tarihinin en büyük maden kazası olan “Soma Maden Kazası” yaşanmıştır. Olay Manisa'nın Soma ilçesinde özel bir şirkete ait olan kömür madeninde gerçekleşmiştir. Kazanın nedeni elektrik trafosunun patlaması ile yangının çıkması olduğu tespit edilmiştir. 301 madenci bu kazada hayatını kaybetmiştir.

Kazanın gerçekleşmesinden sonra, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenen raporda “işverenin %100 olarak kusurlu olduğu” tespit edilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş İzmir Grup Başkanlığı tarafından olay yerine gidilerek yapılan incelemede kaçınılmazlık ve işverenin kusuru hakkında inceleme yapılmıştır. Raporun sonuç bölümünde işverenin işyerinde alması gereken fakat almadığı tüm eksikler not edilmiştir. Çalışma içerisinde aktarıldığı üzere işverenin işyerinde teknolojinin imkân verdiği ölçüde her türlü önlemi alması gerekmektedir. Fakat raporda, “işyerinde çalışan 49 kişiye son bir yıl içinde iş güvenliği eğitimi ve 30 kişiye de mesleki eğitim verilmesini sağlamadığı”, “ana nakliyat yollarında oluşabilecek yangınlara karşı yeterli yangınla mücadele ekipmanı bulundurmamış”, “acil durumlarda yeraltı işletmesinin havalandırmasını yönlendirebilecek ve oluşabilecek zararlı ve zehirli havanın ocağın diğer panolarına ulaşmasını engelleyecek şekilde tesis edilmiş, yerüstünden kontrol edilebilen ve otomatik olarak devreye giren hava kapıları yaptırmadığı” şeklinde ciddi önlemlerin alınmadığı görülmektedir. Rapor kaçınılmazlık çerçevesinde işverenin alması gereken her türlü önlemi almış olmasının gerekliliği açısından önem taşımaktadır. İşveren tarafından alınması gereken önlemlerin pek çoğunun alınmadığı kazada, kaçınılmazlıktan söz edilemeyecektir.

C. Madenlerde Karşılaşılan Meslek Hastalıklarında Kaçınılmazlık

1. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı tıbbi ve hukuki yönü olan bir kavramdır. Tıbbi yönü, meslek hastalığının bir hastalık hali olmasıdır. Sigortalının iş gördüğü esnada maruz kaldığı etkenlerin hastalığı meydana getirmeye elverişli olup olmadığının değerlendirilmesidir⁸⁵. Hukuki yönü için ise mevzuatımız çerçevesinde yapılan tanımların incelenmesi gerekmektedir. SSGSSK çerçevesinde “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” olarak tanımlanmıştır (SSGSSK m.14/f.1). Diğer tanım ise İSGK’de yer almaktadır. “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” şeklindedir (İSGK m. M.3/f.1-I).

Meslek hastalığı işin niteliğine göre tekrarlanan veya işyerinde işin yürütüm şartları yüzünden çıkan ve sigortalıyı geçici veya sürekli şekilde sakat veya ruhen arızalı bırakan bir durumdur. Meslek hastalığı ve iş kazası arasındaki fark, bedensel yahut bedeni bozukluğa sebep olan neden, yapılan işin niteliği ve yürütümü dolayısıyla sürekli tekrarlanan bir olgudan kaynaklanmasıdır. Halbuki iş kazasında zararın sebebi “ani ve dışarıdan” kaynaklanmaktadır. Meslek hastalığı zaman içerisinde, yavaş biçimde, işten kaynaklanan bir nedenin devamlı olarak tekrarlanması neticesinde meydana çıkar⁸⁶.

Maden işçilerinde en sık karşılaşılan meslek hastalığı pnömokonyozdur. Ülkemizde görülen meslek hastalıklarının sınıflandırılmasında ise C grubunda yer almaktadır. Bu grupta “Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları” yer almaktadır. Pnömokonyoz (akciğer toz hastalığı), işçinin akciğerlerinde tozların birikmesi ile meydana gelen bir hastalıktır. Madenciler tarafından solunan toz gibi materyallerin bir kısmı belli zaman maruz kalındıktan sonra akciğerlerde depolanmaktadır. Bu durum ise fibroz oluşumuna sebebiyet vermektedir. Netice olarak, kronik solunum sistemi hastalıklarına veya kanser gelişimine neden olmaktadır⁸⁷.

⁸⁵ Tuncay, Ekmekçi, Gülver (n 46) 392; Ayşe Ledün Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine* (Beta 2015) 39-40; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Ledün Akdeniz, (n 4) 221.

⁸⁶ Eren (n 2) 30; Aydınli (n 13) 63; Ulsan (n 2) 81; Güzel, Okur, Caniklioğlu (n 58) 383.

⁸⁷ İlknur Erol, ‘Ülkemiz Madencilik Sektöründe Görülen Meslek Hastalıklarının İncelenmesi’ (2020) 35 (4) Ç.Ü. Müh. Mim. Fak. Dergisi 859, 860.

2. Yargıtay'ın Meslek Hastalığında Kaçınılmazlığın Rolüne Bakış Açısı

İşverence her türlü tedbir alınmış olsa bile; işin ve işyerinin niteliği sebebiyle hastalığın ortaya çıkması muhtemeldir. Bu nedenle belli orandaki bir kaçınılmazlıktan her koşulda söz edilmesi gerekeceği kabul edilmektedir. Bir diğer deyişle kaçınılmazlık kavramı, meslek hastalıkları yönünden biraz daha farklı değerlendirilmektedir.

Yargıtay tarafından işverence her türlü önlemin alınmış olması halinde bile sadece iş ve işin yürütümü nedeniyle hastalığın ortaya çıkması mümkün olduğundan, belli oranda kaçınılmazlık kabulünün de gerektiğine hükmedilmiştir. Nitekim bu husus *“...kusur irdelemesinde, meslek hastalığında, işverenin bu konuda her türlü tedbiri almış olsa bile, işin ve işyerinin niteliği sebebiyle bu hastalığın ortaya çıkması ihtimali nazara alınarak, belli orandaki bir kaçınılmazlıktan söz edilmesi gerekeceği göz önünde bulundurulmak suretiyle yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmelidir...”* şeklinde ifadeye yer bulmuştur⁸⁸. Bu halde, Yargıtay'a göre, meslek hastalığının meydana gelmesinde kaçınılmazlığın mevcut olup olmadığı tespit edilirken, işverence alınması mümkün önlemlerin alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere de sigortalı tarafından riayet edilip edilmediği araştırılmalıdır. Bu durum *“mutlak kaçınılmazlık”* görüşünün kabulü anlamına gelmektedir⁸⁹.

3. Maden İşçilerinin Maruz Kaldığı Meslek Hastalığında 32 yıl Formülü ve Değerlendirilmesi

Yargıtay'ın yer altı maden işçilerinin yakalandığı meslek hastalıkları açısından kabul ettiği 32 yıl formülü bulunmaktadır⁹⁰. Diğer bir deyişle, meslek hasta-

⁸⁸ Yargıtay 10. HD, 25277/5996, 19.04.2016; Yargıtay 10 HD, 25254/6657, 24.03.2014.

⁸⁹ Civan, Sorumluluğun Kapsamı (n 46) 566; Yavuz Selim Koyuncu, 'Rücu Davalarında Kaçınılmazlık İlkesinin Etkisi ve Uygulaması' (2022) 47 Sicil İş Hukuku Dergisi 131, 145.

⁹⁰ *“...Dava konusu somut olayda, sigortalının antımuhan madeninde işçi olarak çalışması nedeniyle yakalandığı pnömokonyoz meslek hastalığı neticesinde SGK Kocatepe Sosyaş Güvenlik Merkezinin 19/08/2015 tarihli raporuna göre 07/08/2012 tarihinden itibaren %24 oranında sürekli iş göremez durumda bulunduğu, bilirkişi heyetinden alınan 30/07/2017 tarihli raporda ise davalı işveren %90 kusur verilirken davacıya %10 oranında müterafik kusur verildiği olayda kaçınılmazlığın bulunmadığına işaret edildiği anlaşılmıştır. Sigortalının çalıştığı iş ortamı göz önüne alındığında meslek hastalığının meydana gelmesinde belli orandaki bir kaçınılmazlıktan söz edilmesi gerekeceği tartışmasızdır. Diğer yandan, hükme esas tutulan kusur raporunda; meslek hastalığının oluşmasında davalı işverene %90 oranında kusur verilmiş olup söz konusu rapor Dairemizin ve Yargıtay'ın kabul ettiği, uygulamada “32 yıl formülü” olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Kusur incelemesi yapılırken, meslek hastalığının bu*

lığı yönünden yer altında çalışan sigortalılar için farklı bir düzenleme mevcuttur.

32 yıl formülü olarak isimlendirilen bu formülün temelinde; yer altı kömür madeni işyerlerindeki toz oranının, hali hazırda elde olan teknolojik imkanlar ekseninde, belirli bir oranın altına indirilmesi mümkün olmadığı ve yer altındaki çalışma koşullarının tamamen kontrol altına alınamamasının mümkün olmadığı düşüncesi yer almaktadır. Dolayısıyla, yer altı maden işçisinin 32 yıllık bir çalışma süresi sonunda, yakalandığı meslek hastalığı üzerinde belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabul edilmektedir⁹¹. 5510 sayılı Kanun'da kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı düzenlendiğinden işveren kaçınılmazlık sonucu ortaya çıkan maluliyetten sorumlu tutulamayacaktır. Bu husus 32 yıl formülünün hukuki dayanağını oluşturmaktadır⁹².

18 yaşında işe başlayan bir kişinin 32 yıl yer altında çalışması halinde, yer altında çalıştığı işlerin niteliği ekseninde, yüzde sekiz ile yüzde on iki arasında kaçınılmaz iş göremezliğe uğrayacağı kabul edilmektedir. Sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir. Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; 32 yıldan, geç başladığı her 3 yıl için 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirime gidilmelidir⁹³.

İşçi, maden işyerlerinde belli süreler çalışmışsa, söz konusu yüzdelerin zaman ağırlığına göre ortalaması alınır. Sigortalı, işyerine 32 yıldan daha kısa bir süre çalışır ise, yapılan işin karşılığı kaçınılmaz iş göremezlik oranı, çalışılan yıl sayısı 32 yıl ortalaması ile çarpılarak bulunur. İşçi 18 yaşından sonra çalışmaya başlamış ise her yıl 32 yıldan 3 yıl indirilerek kaçınılmaz iş göremezlik saptan-

özelliği dikkate alınarak ve öteden beri uygulanan şekliyle yeraltı maden işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından 32 yıl formülü esas alınmak suretiyle belirleme yapılmalıdır. Hükme esas alınan rapor, uygulamada 32 yıl formülü olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Bilindiği üzere, sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir. Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; 32 yıldan, geç başladığı her 3 yıl için 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirime gidilmelidir...", Yargıtay 10 HD, 7011/4792, 6.4.2021; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10-2685/ 831, 2.7.2019, (Kazancı E.T. 5.2.2025).

⁹¹ Yargıtay 10 HD, 6936/7220, 15.12.2022 (Legalbank E.T. 5.2.2025).

⁹² Civan, Sorumluluğun Kapsamı (n 46) 565.

⁹³ Yargıtay 10 HD, 21451/7386, 30.10.2017 (Lexpera E.T. 5.2.2025)

malı, artış yaşlar için orantılanma yolu ile indirimle gidilmelidir. Davalı işverenin kusuru, sigortalının işten çıkış tarihindeki iş göremezlik oranı tespit edilerek, kaçınılmaz iş göremezlikle orantılanmak suretiyle oran belirlenmelidir⁹⁴.

Bu hususta açıklanması gereken bir diğer konu, diğer iş kolları bakımından böyle bir formülün benimsenemeyeceğidir. Nitekim bir görüş uyarınca, 32 yıl formülü olarak adlandırılan hesaplama yöntemi yalnızca yer altı kömür işlerinde çalışanların Pnömokonyoz⁹⁵ meslek hastalığına yakalanmış olması hallerinde uygulanır. Diğer meslek hastalıklarında ise böyle bir hesaplama yöntemi kabul edilemez⁹⁶.

Yargıtay tarafından verilen kararda da yer altı kömür madeni iş yerlerinde bulunan toz oranının hali hazırdaki teknolojik olanak çerçevesinde istenilen ve belirli bir oranın altına kadar azaltılmasının mümkün olmaması sebebiyle sadece bu işçilerin, 32 yıllık çalışma süresi sonunda, yakalandıkları meslek hastalığının vuku bulmasında, belirli oranda kaçınılmazlığın etkisinin olacağı kabul edilir. Diğer bir deyişle her türlü meslek hastalığının oluşumunda belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabul edilemez. Bu şekilde bir düşüncenin benimsenmesi “*gelişen bilimsel ve teknolojik olanaklarla sosyal güvenliğin yöneldiği amaçla*” bağdaşır bir düşünce olmayacaktır⁹⁷.

Bir başka uyumsuzluk konusu olayda, maden işçisinin yakalandığı pnömo-konyoz hastalığı bakımından 32 yıl formülünün uygulanması gerektiği ve kaçı-

⁹⁴ Namık Kemal Özdemir, ‘Her Meslek Hastalığına 32 Yıl Formülünün Uygulanması Doğru mudur?’ (2010) Ali Güneren’e Armağan, İstanbul 172; Mesut Balcı, Birol Soner, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı* (Yetkin 2020) 716. Yargıtay 21 HD, 13175/5965, 26.6.2018; Yargıtay 10 HD, 16553/18144, 28.10.2015.

⁹⁵ Pnömokonyoz hakkında detaylı bilgi için bkz. Paul J. Whitaker, ‘Coal Workers’ Pneumoconiosis and the Compensation Dilemma’ (1981) 23 (6) Journal of Occupational Medicine 422, 423 vd.; Gülten Sarı, ‘Coal Workers’ Pneumoconiosis a Comparative Analysis of Lignite and Hard Coal Mine Workers’ (2022) 7 (3) ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi 497, 498 vd.; Stevens Ronsmans, Benoit Nemery, ‘Pneumoconiosis in Coal Miners: Anthracosilicosis after All?’ (2022) 19 (9) Ann Am Thorac Soc 1451, 1452 vd.

⁹⁶ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener (n 94) 716-717; “...Somut olaya dönülecek olursa, sigortalı silindir gömleği imali işi ile iştigal eden davalı şirkette döküm pota tamir işlerinde dökümcü olarak olarak çalışmakta olup, çalıştığı ortamda duman ve silis tozlarına maruz kalmasından dolayı mesleki pnömokonyoz hastalığına yakalanması biçiminde gelişen olayın, işverene kusur verilmesi yanında, kömür ve maden işçileri için uygulanan “32 yıl formülü”nün, burada uygulama yeri ve etkisinin bulunmadığı gözetilmeksizin düzenlenen hatalı rapor esas alınarak karar verilmesi isabetli bulunmamaktadır...”, Yargıtay 10 HD, 5151/164, 15.1.2020, (Kazancı E.T. 5.2.2025).

⁹⁷ Yargıtay 10 HD, 4807/7372, 17.05.2018 (Legalbank E.T. 5.2.2025).

nılmazlığın kısmen etkide bulunabileceği belirtilerek, 32 yıl formülü esasına kabul etmeyen ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur⁹⁸. İlgili karar mutlak kaçınılmazlık kabulü ile uyumlu değildir. Yüksek mahkeme'ye göre meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunun kabul edilmesi hakkaniyetli olmamaktadır. Bu hastalığa yol açan bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü gerekmektedir. Fakat işverenin alması gereken önlemleri aldığının tespit edildiği durumda, nispi kaçınılmazlık mümkün görünmemektedir. Karara konu olayda işveren işçinin meslek hastalığına yakalanmasında bir ölçüde de olsa kusurludur. O halde işveren her türlü önlemi alsaydı, işçi meslek hastalığına yakalanmayacak mıydı sorusu düşünülmelidir. Söz konusu soruya olumlu yanıt verilseydi, mutlak kaçınılmazlık nedeniyle işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktı. Fakat işverenin belli ölçüde kusurlu kabul edilmesi nedeniyle soruya olumlu yanıt verilememektedir. Bu çerçevede Yargıtay'ın söz konusu uygulaması, alması gereken iş sağlığı ve güvenliğini tam olarak almayan işverenin kusurunun bir kısmını, 32 yıl formülü adı

⁹⁸ “...Sigortalının çalıştığı iş ortamı göz önüne alındığında meslek hastalığının meydana gelmesinde belli orandaki bir kaçınılmazlıktan söz edilmesi gerekeceği tartışmasızdır. Diğer yandan, hükmeye esas tutulan kusur raporunda; meslek hastalığının oluşmasında davalı işverene %90 oranında kusur verilmiş olup **söz konusu rapor Dairemizin ve Yargıtay’ın kabul ettiği, uygulamada “32 yıl formülü” olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir.** Kusur incelemesi yapılırken, meslek hastalığının bu özelliği dikkate alınarak ve öteden beri uygulanan şekliyle yeraltı maden işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından 32 yıl formülü esas alınmak suretiyle belirlenmelidir. Hükmeye esas alınan rapor, uygulamada 32 yıl formülü olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Bilindiği üzere, sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir. Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; 32 yıldan, geç başladığı her 3 yıl için 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılamaya yoluyla indirimde gidilmelidir. Değişen yasal mevzuat ve yapılan açıklamalar çerçevesinde, sigortalının yaptığı işin özellikleri, yakalandığı meslek hastalığına yol açan etkenler, hastalığın önlenmesi için alınması gereken önlemler ile bunların gerçekleştirilme ve önlemlere uyum durumları ile kaçınılmazlık faktörü de değerlendirilmek suretiyle, bir miktar kaçınılmazlık faktörünün de etkisi olduğu, davacının bu işyerinde 08/03/2002- 31/10/2016 tarihleri arasında çalışmasının bulunduğu, başka işveren nezdinde maden ocağı gibi meslek hastalığının ortaya çıkmasında etki eden çalışmasının bulunup bulunmadığı da gözetilerek, her işverenin kendi döneminden sorumlu olacağı gözetilip, sigortalının kaçınılmaz maluliyet oranı da belirlenerek davaya konu alanda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman kişilerden oluşturulacak bilirkişi kurulundan, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun, yargısal denetime elverişli, ayrıntılı irdeleme içeren ve verilen kusur oran ve aidiyetlerinin yanında kusur gerekçelerini de gösteren rapor alınıp, dosyadaki deliller ışığında yapılacak değerlendirmeye bir sonuca varılması gereğinin gözetilmemiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...”, Yargıtay 10 HD, 7011/4792, 06.04.2021 (Kararname E.T. 5.2.2025).

altında kaçınılmazlığa dönüştürmeye ve işverenin sorumluluğunu azaltmaya neden olmaktadır⁹⁹.

Yargıtay'ın yer altı maden işlerindeki tüm çalışmalarda, belli oranda kaçınılmazlığın mevcut olduğu görüşünün değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu matematiksel formülün kabul edildiği yaklaşım, meslek hastalığının meydana gelmesinde kaçınılmazlığın etkisinin var olduğunun peşin olarak kabul edilmesi anlamına gelir. Böyle bir kabul ise somut olayda maddi vakaların incelenmesinde peşin ve önceden belirlenmiş matematiksel formülün kabulü sonucunu doğuracaktır. Halbuki, somut olayın haiz olduğu tüm özelliklerin göz önüne alınarak durumun tespiti yapılmalıdır. Bu sebeple Yargıtay tarafından kabul edilen 32 yıl formülüne katılmamaktayız.

Bununla birlikte teknolojik gelişim ve bilimin ışığında pnömokonyoz hastalığı açısından benimsenen 32 yıl formülünün gözden geçirilmesi gerekmektedir. Pnömokonyozun tedavisi yoktur ancak önlenir¹⁰⁰. Bu noktada Çin örneğinin verilmesinin faydalı olacağı kanaatindeyiz. 2021 sonu itibarıyla Çin'de yaklaşık 951.000 pnömokonyoz vakası bildirilmiş olup, bu rakam tüm meslek hastalığı vakalarının %90 gibi önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Önlem alabilmek maksadıyla, iş sağlığı tehlikelerini ele almak üzere bir idari birim oluşturulmuş, böylece teknik hizmet kapasiteleri güçlendirilmiş ve iş sağlığı alanında destek sağlanmıştır. Meslek hastalıkları ve zararlı etkenlerin gözetimi genişletilmiş ve iş sağlığı koşullarının güvence altına alınması için kapsamlı tedbirler uygulanmaya başlanmıştır. Böylece 2013 yılında 26.393 vaka bildirilmişken, 2022 yılında 11.108 vaka bildirilmiştir ve bu yüzde elli sekizlik bir azalmayı temsil etmektedir. 2030 yılına kadar benimseyecekleri bir politika ile sayının oldukça azaltılması planlanmaktadır¹⁰¹. Bu husus iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılmasının, pnömokonyoz sayılarında ciddi bir düşüşe neden olduğunu doğrulamaktadır.

⁹⁹ Civan 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri' (n 46) 535-536.

¹⁰⁰ <https://www.ilo.org/resource/prevention-pneumoconioses-caused-fibrogenic-mineral-dust>.

¹⁰¹ Huanqiang Wang, Qiao Ye, Huadong Zhang, Xin Sun, Tao Li, 'Prevention and Treatment of Pneumoconiosis in the Context of Healthy China 2030' (2023) 5 (41) Chinese Center for Disease Control and Prevention Weekly 927, 928 vd.

VI. İşverenin Maddi Tazminat Sorumluluğu

İş kazasından kaynaklanan maddi tazminat hususunda İş Kanunu'nda hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple TBK'de yer alan ilgili düzenlemelerin incelenmesi gerekmektedir¹⁰². İşverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle iş kazası yahut meslek hastalığına maruz kalan işçinin bu sebeple bedensel ya da ruhsal bütünlüğü ihlali sonucu maddi zarara uğrayan işçi, işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir.

Ölüm halinde uğranılan zararlar ise ölen kişinin dışında meydana gelir. Ölen işçi hukuken kişi olmaktan çıktığı için zarar ölenin mirasçıları ve bakıp gözettiği kişiler için söz konusu olmaktadır. TBK m.53 özel durumu düzenlemektedir. İlgili maddeye göre ölümün yol açtığı zararlar; cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemiş ise tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından yahut yitirilmesinden doğan kayıplar, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradığı kayıplardır¹⁰³.

TBK m.54 uyarınca bedensel zararlar özellikle şunlardır: "tedavi için yapılan giderler, kazanç kaybı, çalışma gücünün yitirilmesinden yahut azalmasından meydana gelen kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğmuş olan kayıplar"¹⁰⁴. Konunun açıklanabilmesi bakımından cismani zarar kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Cismani zarar kavramı bedensel ve ruhsal zarar anlamına gelmektedir. Bu nedenle göçük altında kalan bir işçinin uzvunun kopması bir bedensel zarar iken göçük altında kalan işçinin olaydan sonra kapalı yer korkusuna sahip olması ruhsal bir zarardır. İki tür zarar da işçinin çalışma gücü üzerinde ve dolayısıyla ekonomik geleceği üzerinde olumsuz tesiri haizdir¹⁰⁵.

İşçinin maruz kaldığı cismani zarar sebebiyle uğradığı zarar olarak maddi tazminat davasına konu olabilecek zararları, masraflar ile kısmen veya tamamen çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararlar olmak üzere iki ana başlıkta incelenebilir. Masraflar; tedavi masrafları, bakıcı giderleri, cenaze ve defin giderleri; kısmen veya tamamen

¹⁰² Ömer Ekmekçi, Başak Baysal ve İrem Yayvak Namlı, *Uygulamalı Tazminat Hukuku* (3. Bası On İki Levha 2024) 119; Akın, *Maddi Tazminat* (n 5) 100.

¹⁰³ Oğuzman ve Öz, (n 1) 101.

¹⁰⁴ Bedensel zararların belirlenmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Haluk Hadi Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Baskı, Beta 2021) 259-268; Oğuzman ve Öz (n 1) 93 vd.

¹⁰⁵ Oğuzman ve Öz (n 1) s.94; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1517.

çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararlar ise geçici iş göremezlik zararları, sürekli iş göremezlik zararları, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlardır¹⁰⁶. Tedavi giderlerinin asıl sorumlusu ise Kurum'dur. İşveren, Kurum tarafından karşılanmayan zorunlu giderlerden sorumludur¹⁰⁷. İş kazası sonucu işçinin hayatını kaybetmesi halinde de işveren, işçinin yakınlarının uğradığı maddi zararları tazminle yükümlüdür¹⁰⁸.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu maddi tazminatın hesabında, kaza yahut hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması amaçlanmaktadır. O halde iş kazası tarihi ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman dilimi içerisinde uygun neden sonuç bağı çerçevesinde söz konusu kaza sebebiyle malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir¹⁰⁹.

Maden işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle maddi tazminat taleplerinde dikkate alınması gereken hususların açıklanmasından önce genel olarak maddi tazminatın hesabında dikkate alınacak hususlar hakkında kısa bir bilgi vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Tazminatın hesabından dikkate alınacak dönemler vardır. Bu dönemler aktif dönem ve pasif dönem olarak ikiye ayrılmaktadır¹¹⁰. Aktif dönem en basit hali ile kişinin çalışıp kazanç elde edebileceği dönemdir. Erkeklerde bu dönem kural olarak 60 yaş, kadınlarda ise 55 yaşır¹¹¹. Pasif dönem ise kişinin muhtemel çalışma yaşının sonundan itibaren yaşam tablosuna göre hesaplanacak

¹⁰⁶ Ekmekçi, Baysal ve Yayvak Namlı (n 1) 73-83.

¹⁰⁷ Yargıtay. 21 HD, 5377/6832, 26.09.2017, (Lexpera E.T. 5.2.2025).

¹⁰⁸ "Davalı tarafça işletilen G. L. İşletmesinde yeraltı maden işçisi olarak çalışmakta iken, 21.04.2005 tarihinde meydana gelen grizu patlaması sonucu ölen Y.D.'nin eşi, çocukları, annesi, babası ve kardeşlerinin maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir. Mahkemece davacıların maddi ve manevi tazminat istemlerinin kısmen kabulüne...", Yargıtay 21 HD, 13850/1860, 13.02.2007, Dejure E.T. 5.2.2025)

¹⁰⁹ Sarper Süzek, 'İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat' (2010) Ali Güzel'e Armağan, C.1, 2010, 705-706.

¹¹⁰ Mesut Balcı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ve Uygulaması* (3. Baskı, Yetkin 2018) 732 vd.

¹¹¹ Mesut Balcı, Birol Soner, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı* (Yetkin 2022) 307-312; Ekmekçi, Baysal ve Yayvak Namlı (n 102) 120. Aktif dönem, rapor tarihi ile iş görebilme çağının sonuna kadar olan dönem kapsamaktadır, Akın, Maddi Tazminat (n 16) 250.

muhtemel ölüm yaşına kadar geçecek dönemdir¹¹². Madenciler bakımından, 50 yaşına kadar yer altı işinde, o işin ücret koşullarına göre, 50 yaşından sonra 60 yaşına kadar ise asgari ücretle çalışabileceği kabul edilmektedir¹¹³.

Meslek hastalığına yakalanarak veya iş kazasına uğrayarak sürekli iş göremez hale gelen maden işçilerinin aktif dönem zararı ve tazminat hesabı, münavebeli çalışanlarla sürekli çalışanlar yönünden farklılık göstermektedir. Sürekli çalışanlar bakımından, sigortalının 50 yaşının bitimine kadar yılda 360 gün üzerinden gerçek kazancı gösterilerek, 50-60 yaş arasında yılda 180 gün asgari ücretle çalışacağı varsayılarak her yıl için ayrı ayrı %10 artış ve %10 iskontoleme yöntemine göre aktif dönem hesabı yapılır¹¹⁴.

Münavebeli çalışan işçiler ise yılın belirli aylarında çalışıp, geri kalan süresinde dinlenirler. Bu süre toplu sözleşme ile aksi kararlaştırılmadığı sürece genel olarak 180 gün dinlenme 180 gün çalışma süresi olarak değerlendirilir. Münavebeli çalışan maden işçisinin bilinmeyen aktif dönem zararı 50 yaşına kadar fiilen çalışma süresi dikkate alınarak, hükme esas son bilirkişi raporunda saptanan bilinen döneme ait son net ücreti üzerinden, ocak dışı dinlenme süresinde kaç gün iş bulup çalışabileceği konusunda bilirkişi raporu alınıp, bu sürede asgari ücretle çalışacağı kabul edilerek asgari ücret üzerinden 50-60 yaş arasında yılda sadece 180 gün asgari ücretle çalışabileceği varsayılarak asgari ücret üzerinden her yıl %10 arttırım ve %10 indirim uygulanarak belirlenmelidir¹¹⁵.

¹¹² Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener, *El Kitabı* (n 111) 314; Ekmekçi, Baysal ve Yayvak Namlı (n 102) 126.

¹¹³ Yargıtay 17 HD, 9840/ 5505, 07.04.2015; Yargıtay 21 HD, 8405/ 7368, 01.05.2007, (Kazancı E.T. 5.2.2025). Aktif dönem içerisinde değerlendirilmesi gereken bir başka husus ise işlemiş aktif dönem ve işleyecek aktif dönemdir, Ekmekçi, Baysal ve Yayvak Namlı, s. 125. Kaza tarihi ile hükme esas alınan rapor tarihi arasındaki zaman dilimini kapsayan zarar, bilinen dönem zararı olarak nitelendirilmiştir, Akın, *Maddi Tazminat* (n 5) 247.

¹¹⁴ “Yeraltı maden işçilerinin zararlarının tesbitinde; 50 yaşın ikmaline kadar yeraltındaki koşullar nazara alınarak yapılan ücretlerle, 50 ile 60 yaşları arasında ise yerüstünde asgari ücretle yılda 180 gün çalışıp gelir elde edeceği, 60 yaştan sonra yaşlılık aylığı almaması durumunda bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde) elde edeceği kazançların gözönünde tutulacağı Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri gereğidir. Mahkemece, hak sahiplerinin zararı hesaplanırken 50-60 yaşları arasında yer üstünde asgari ücretle 180 gün yerine 365 gün çalıştığı kabul edilerek tazminatın fazla belirlenmesi isabetsiz olmuştur”, Yargıtay 21 HD, 6077/6942, 16.09.2003, (Kazancı E.T. 5.2.2025).

¹¹⁵ Detaylı bilgi için bkz. Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener, *El Kitabı* (n 111) 312-313; Balcı, *Tazminat Davası ve Uygulaması* (n 52) 667 vd.

Bir diğer etken husus ise işçinin ücretidir. Maddi tazminat hesabında yer altı maden işçilerinin aktif dönemi için kanun gereği göz önüne alınması gereken ücret, asgari ücretin iki katından az olamaz. Ayrıca işçinin yer üstünde asgari ücretten daha fazla bir ücret ile çalıştığının yahut çalışabileceğinin kanıtlanabilmesi durumunda, bilinen varken varsayıma gidilmez ilkesi gereğince kanıtlanan ücretin esas alınması gerekir¹¹⁶. Ayrıca maden işçileri gelir vergisinden muaf olduğundan (Gelir Vergisi Kanunu m.23/3)¹¹⁷ ücret netleştirirken gelir vergisi indirimi söz konusu değildir¹¹⁸. Bu halde işçinin sürekli iş göremezlik oranına göre gelir vergisi indirimi söz konusu ise bu durumun da dikkate alınması gerekmektedir. İşçinin iş göremezlik oranı ve tarafların kusuru da etki eden hususlar içerisinde¹¹⁹.

Sonuç

Çalışmanın ilk bölümünde işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun özel hukuktan kaynaklanan sorumluluk, idari sorumluluk ve cezai sorumluluk olabileceği fakat çalışmanın yalnızca özel hukuk sorumluluğu ile sınırlandırıldığı aktarılmıştır. Öğretide sorumluluğun hukuki niteliğini noktasında iki görüş öne sürülmüştür. Kanatımızca, TBK m. 71 ile tehlike sorumluluğunun ayrıca düzenlenmiş olması ve kusur sorumluluğunun asıl kusursuz sorumluluğun ise istisna olması, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur esasına dayandığını göstermektedir. Ancak 5510 sayılı Kanun'da sorumluluğun tespitinde kaçınılmazlığın da dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Kaçınılmazlık bir ilke olmayıp, borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile ortaya çıkan zarar arasındaki uygun illiyet bağına kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin en önemli unsurudur. Bu bakımdan kaçınılmazlık mücbir sebebin bir unsuru olarak kabul edildiğinde, illiyet bağına kesilecektir. Umulmayan halin bir unsuru olarak kabul edildiğinde ise illiyet bağı her zaman kesilmeyecektir. Diğer bir deyişle, mücbir sebepte

¹¹⁶ Aynı yönde bkz. İrfan Taşkın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* İstanbul 2019, 82.

¹¹⁷ "toprak altı işletmesi halinde bulunan madenlerde cevher istihali ve bununla ilgili diğer bütün işlerde çalışanların münhasıran yer altında çalıştıkları zamanlara ait ücretleri gelir vergisinden muafıdır."

¹¹⁸ Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener, *El Kitabı* (n 111) 313.

¹¹⁹ Ekmekçi, Baysal ve Yayvak Namlı (n 102) 144-150; Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener, *El Kitabı* (n 111) 321-323.

kaçınılmazlık objektif, diğer bir ifadeyle herkes için geçerlidir, mutlak bir anlam taşımaktadır. Böylece işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Umulmayan halde ise kaçınılmazlık sübjektif ve nispi nitelik taşımaktadır. Kaçınılmazlık mücbir sebebin yanı sıra umulmayan halin de bir unsuru olarak görüldüğünde, kaçınılmazlık bir indirim nedeni teşkil edecektir. Mutlak anlamda kaçınılmazlık göz önünde bulundurulduğunda, bu durumdan kaynaklanan iş kazalarında işverenin kusursuz kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmalı ve Kurumun işverene rücu etme hakkı ortadan kaldırılmalıdır. Çünkü mutlak kaçınılmazlık, kusuru ortadan kaldıran bir unsur olarak değerlendirilir. Umulmayan halin kaçınılmazlık olarak değerlendirilmemesi gerekir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, maden sektöründe kaçınılmaz bir gerçek olarak zaman zaman gündeme gelse de bu durumun tamamen kaçınılmaz olduğu söylemi, birçok açıdan sorgulanabilir. Her ne kadar jeolojik yapılar, hava koşulları, teknik ekipman arızaları veya insan hataları gibi etkenler kazaların ve sağlık sorunlarının oluşma olasılığını artırsa da bu olguların tam anlamıyla kaçınılmaz olup olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaların etkinliğine, yönetim sistemlerinin gücüne ve teknolojinin gelişimine bağlıdır. İşverenin İSGK 4 vd. maddeleri ve TBK m.417 uyarınca işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü tedbiri alması gerekmektedir. Mevzuatta öngörülmeden fakat teknolojik gelişmelerin mümkün kıldığı önlemlerin işveren tarafından alınması gerekmektedir. Kazaların önüne geçmek için kullanılan sensörler, otomatik havalandırma sistemleri ve sismik izleme cihazları gibi teknolojiler bu kapsamda değerlendirilebilir. Mutlak anlamda kaçınılmazlığın söz konusu olabilmesi için, ancak tüm bu önlemler alınmış olmasına rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi gerekmektedir.

Çalışmada maden işçilerinde görülen pnömokonyoz meslek hastalığı incelenmiştir. Yer altı maden işçileri açısından maruz kaldıkları toz nedeniyle, 32 yıllık bir çalışma süresi sonunda, bu meslek hastalığı üzerinde belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabul yargı içtihatları ile kabul edilmiştir. 32 yıl formülünün uygulanmasına ilişkin mevzuatımızda bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat bu husus gözden geçirilmeye eleştirilmeye muhtaçtır. Zira her ne kadar madenlerde toza bağlı faktörler hastalık riskini artırsa da bu riskler üzerine bilinçli ve proaktif bir yaklaşım benimsenirse, pnömokonyoz gibi meslek hastalıkları büyük ölçüde engellenebilir. İşveren tarafından toz kontrolü ve havalandırma sistemlerinin etkin kullanılması, işçilere uygun kişisel koruyucu ekipman verilmesi, işçilerin eğitilmesi ve işyerinin denetlenmesi pnömokonyozun önlenmesi açısından önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile

pnömokonyoz oranı azaltılabilir. Verilerin yüksek olması denetim ve uygulama yetersizliği ile ilişkilendirilmeli ve 32 yıl formülü gözden geçirilmelidir. 32 yıl kuralı gibi sabit bir süre yerine, dinamik bir bakış açısının daha faydalı olacağı kanaatindeyiz. Sabit bir yıl öngörülmesi yerine; tozun yoğunluğu, maruziyet süresi, çalışma koşulları göz önünde bulundurularak yeniden değerlendirme yapılmalıdır.

Kaynakça

- Akdeniz A, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği' (2014) 72 (2) İÜHFM 3-29
- -, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine* (Beta 2015)
- Akkayan Yıldırım A, '6098 sayılı Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğun Özel Bir Türü Olarak Tehlike Sorumluluğu' (2012) 70 (1) İÜHFM 203-220
- Akın L 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır (Karar İncelemesi)' (2014) 28 (3) Çimento İşveren Dergisi 37-46
- -, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat* (Yetkin 2001)
- -, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin 2013)
- Alp N. S, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (Seçkin 2018)
- Antalya G, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.1 (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019)
- - 'Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler' (2008) 14 (4) MÜHFHAD 63-83
- Arslan S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 (1) MÜFHAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 767-808
- Aydınlı İ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Baskı Seçkin 2021)
- Ataş E, Tuaç Yılmaz P, 'İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu' (2022) (2) SGD 307-326
- Balcı M, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları ve Uygulaması* (3. Baskı, Yetkin 2018)
- Balcı M, Soner B, Aydoğan B ve Yener A, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı* (Yetkin 2020)
- -, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı* (Yetkin 2022)
- Baycık G, 'Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış', (2017) 7 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 31-70
- -, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri* (Yetkin 2006)
- Caniklioğlu N, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri' (2014) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012 377-477
- -, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşvereni İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2016) (Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı) I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 35-60.
- Cengiz S, *Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi* (Seçkin 2021)
- Cengiz İ, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2018) 9 (24) TAAD 123-142

- Civan O, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk' (2015) 64 (4) AÜHFD 1015-1070
- , 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (On İki Levha 2021)
- Demircioğlu A, Şen Kalyon A, 'İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi', (2013) (15), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 33-50
- Doğan Yenisey K 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Değerlendirilmesi' 2015 (Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 7-110
- Ekmekçi Ö, Baysal U ve Namlı Yayvak İ, *Uygulamalı Tazminat Hukuku* (3. Bası On İki Levha 2024)
- Ekmekçi Ö, Köme Akpolat A ve Akdeniz A, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2022)
- Eren F, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu* (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1974)
- , *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi* (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1975)
- Erol İ, 'Ülkemiz Madencilik Sektöründe Görülen Meslek Hastalıklarının İncelenmesi' (2020) 35 (4) Ç.Ü. Müh. Mim. Fak. Dergisi 859-872
- Ertürk Ş, 'Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri', Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (On İki Levha 2017)
- Furrer A, Müller-Chen M ve Çetiner B, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (On İki Levha Yayıncılık 2021)
- Gerek N, '6098 sayılı Borçlar Kanununda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu' (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 33-41
- Güzel A, Okur A ve Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (19. Baskı Beta 2021)
- Güzel A, Ugan Çatalkaya D 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)' (2012) 3 (34) Çalışma ve Toplum 157-173
- Karataş H, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (Seçkin 2019)
- Kayırgan, H, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (2. Bası On İki Levha 2021)
- Kemal Tahir Gürsoy, 'İşverenin Sorumluluğu' (1974) 31 (1-4) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 185-198
- Kenan T, Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (6. Baskı Beta 2013)
- Kılıçoğlu A M, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. Bası Turhan Kitabevi 2016)
- , *Sözleşme Dışı Sorumluluk* (C.1 Turhan Kitabevi 2002)

- Koyuncu Y, 'Rücu Davalarında Kaçınılmazlık İlkesinin Etkisi ve Uygulaması' (2022) 47 Sicil İş Hukuku Dergisi 131-151
- Korkusuz M. H, 'Tehlike Sorumluluğunun Hukukumuzdaki Yeri' (2010) 15-16 (22 24 24 25) Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 89-99
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M, Baysal U, *İş Hukuku* (Lykeion Yayınları 2022)
- Narter S, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (4. Bası Adalet 2021)
- Nomer, H, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Baskı, Beta 2021)
- Oğuzman M, Öz T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.2 (Vedat Kitapçılık 2022)
- Oğuzman, K 'İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu' (1968) 34 (1-4) 322 - 342
- Özdemir N, 'Her Meslek Hastalığına 32 Yıl Formülünün Uygulanması Doğru mudur?' (2010) Ali Güneren'e Armağan, İstanbul
- Ronsmans S, Nemery, 'Pneumoconiosis in Coal Miners: Anthracosilicosis after All?' (2022) 19 (9) Ann Am Thorac Soc 1451-1452
- Saraç S, *Türk Borçlar Kanunu'nda Tehlike Sorumluluğu* (On İki Levha Yayıncılık 2013)
- Sarı G, 'Coal Workers' Pneumoconiosis a Comparative Analysis of Lignite and Hard Coal Mine Workers' (2022) 7 (3) ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi 497-505
- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta 2015)
- Seratlı G, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı* (Yetkin 2003)
- Sümer H. H 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi' Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi (2013) Ankara Barosu 65- 90
- Süzek S 'İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat' (2010) Ali Güzel'e Armağan, C.1, 2010, 705-706.
- Süzek S, Başterzi S, *Bireysel İş Hukuku* (24. Bası Beta 2024)
- Şafak Sarıkaya E. E, *Teorik Boyutuyla İfa İmkansızlığı* (On İki Levha 2022)
- Tandoğan H, *Kusur Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku* (Turhan Kitabevi 1981)
- -, *Türk Mes'uliyet Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2010)
- Taşkent S, Sarıbay Öztürk G, Mutlay F, *İş Hukukunun Temel Yasaları* (Beta 2015)
- Taşkın İ, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)* İstanbul 2019, 82.
- Tekinay S. S, 'İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlaması Meselesi' (1968) (3) MHAD 78-91

- Tuncay A 'Kurumun İşverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu', (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 183-188
- Tuncay A, Ekmekçi Ö ve Gülver E, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı Beta 2023) 392
- Uluslan İ, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu* (Kazancı Hukuk Yayınları 1990)
- Yıldız G, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu', (2010) 86 Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Toprak İşveren Dergisi 8-16
- Yiğit B, *Genel Tehlike Sorumluluğu* (Seçkin Yayıncılık 2022)
- Yücel Ö, *Türk Borçlar Kanununa Göre Tehlike Sorumluluğu* (Seçkin 2014)
- Whitaker P. J 'Coal Workers' Pneumoconiosis and the Compensation Dilemma' (1981) 23 (6) Journal of Occupational Medicine 422-600