

**İlgili Kanun / Madde**  
**5510 S. SSGSSK/13**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**21. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2018/3572**  
**Karar No. 2019/3500**  
**Tarihi: 07.05.2019**

- **İŞ KAZALARINDA İŞVERENİN SORUMLULUĞU**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN VE ANAHTAR TESLİM İŞ AYRIMI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNE KATILIM**
- **ORGANİK BAĞ**

**ÖZETİ** çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanununun mülga 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3. fıkrasında; "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan tenik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.

Somut olayda, üretim aşamalarında davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından bedelsiz olarak yükleniciye bırakılan makine ve teçhizatların da kullanılması, davalı... Genel Müdürlüğü'nün kendisine sunulan iş programını veya projeyi yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların davalı tarafından verilen süre içerisinde giderilmesi zorunluluğu, yüklenicinin çalıştıracağı işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçisi, teknik nezaretçinin en az sayısı ve meslek kıdeminin davalı idare tarafından belirlenmesi, idarenin, uygunsuz davrandığı, görevlerini yerine

getirmekte yetersiz olduğu kanısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların iş başından ve işyerinden uzaklaştırılmasını isteyebilmesi gibi tespitler karşısında anahtar teslimi olarak kabul edilemeyecek bir sözleşme ile kendisine olağan denetim sınırlarını aşacak şekilde yetkiler tanınmış olan davalı ... Genel Müdürlüğü'nün 4857 sayılı yasa'nın 2. maddesi gereğince asıl işveren, diğer davalı ... Kömür İşletmeleri AŞ.'nin ise alt işveren olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır

İş sözleşmesine katılmada ise, başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir iş veren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk işvereni ile bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır.

Ancak şirketler arasında organik bağın bulunduğu durumlarda birlikte istihdamın mevcudiyeti veya işçinin işveren şirketten alacağına tahsilini olanaksız hale getiren muvazaalı işlemlerin varlığı durumunda işveren şirketle birlikte diğer şirketler de sorumlu tutulabilir.(Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bası. İstanbul. s:158)

A)Davalı İstemi;

Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle; 13.05.2014 tarihinde ...'da meydana gelen maden kazasında davacılar kök murisinin vefat ettiğini, maden kazasının olduğu ... yeraltı maden ocağının davalılardan TKİ. Genel Müdürlüğü'ne ait olduğunu, meydana gelen kazadan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarını, müteveffanın ölümü ile desteğini kayb ettiklerini, davacıların derin bir acı ve üzüntü içerisinde düştüklerini belirterek talep edilen maddi ve manevi tazminatın olay tarihi olan 13.05.2014'ten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacılar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B)Davalıların Cevapları;

Davalı TKİ-ELİ vekilleri cevap dilekçelerinde özetle; İş Kanunu'na göre işin tamamının, bir bütün halinde anahtar teslimi niteliğinde yükleniciye verildiğini; bu yolla işten tamamen el çekildiğini; sigortalı işçi çalıştırılmadığı için de işveren

sıfatına haiz olunmadığından bu işi devralan yüklenici firmanın alt işveren ve işi devreden TKİ.'nin ise asıl işveren olarak nitelendirilemeyeceğini; sözleşmenin 16. maddesinde alt yüklenici çalıştırılmayacağı ve işin tamamının yüklenici firma tarafından yapılacağı belirtilmesinin, ... Kömürleri AŞ.'nin asıl işveren ve işyeri sahibi olduğunu gösterdiğini; bu nedenlerle müvekkili kurum ile davacının çalıştığı müteahhit arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olmadığını; bu nedenle davanın husumet sebebiyle reddine karar verilmesi gerektiğini; müvekkili kurumun linyit üretimi ile ilgili madenleri işletmek veya işlettirmek ve aramak amacı ile bu ve benzeri işleri rodovans veya hizmet alımı (ihale) usulü ile yaptırdığını; müvekkili kurumun bu tarz işlerdeki görevinin her iki işletme yönteminde söz konusu işin yürütümü, firma çalışanlarının sevk ve idaresi ve kurum işçilerinin firma işçileri ile birlikte çalışmasının söz konusu olmayıp, kurum kontrol teşkilatının tespiti, ödenecek hakedişe esas olmak üzere kömürün kalitesi ve miktarının belirlenmesi ile sınırlı olduğunu; işin yüklenicisi ... Teknik tarafından yangınları önlemeye yönelik tedbirlerin alınmaya çalışıldığını ancak yangın gibi diğer madencilik riskleri (metan, yeraltı suyu gibi) nedenlerle yıllık üretim miktarına ulaşamayacakları ihtimalinin şirketlerin mağduriyetine sebebiyet vereceğini ve ileride telafisi mümkün olmayan problemlerle karşılaşabileceklerini bu durumdan hem şirketlerin hem de kurumun olumsuz etkilenebileceğinden mevcut sözleşmeyi devretmek istediklerini; aynı ocağın uygun kısımlarında mekanize, diğer kısımlarında klasik ayak modeli yaparak ve sahada oluşabilecek riskleri göz önüne alarak ilgili işi 30.10.2009 tarihinde ... Kömürleri AŞ.'nin devraldığını; ... Kömür İşletmeleri'nin sözleşmeyi devraldığı tarihten bu yana üretim sırasında ocakta iş güvenliğini tehdit eden herhangi bir unsurdan dolayı TKİ.'ye başvuruda bulunmadıklarını; ocağın iş sağlığı ve güvenliği açısından denetiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yapıldığını; işin gereği olarak yalnızca teknik şartnamede belirtilen ekipmanın işe uygun olup olmadığı ve hizmet işleri şartnamesine göre üretilen kömürün teknik şartnamede belirtilen niteliklere uygunluğunun İdare Kontrol Teşkilatı tarafından kontrol edildiğini; hizmet alım sözleşmesine göre işin tanımı dışında herhangi bir kontrol yapılmamakla birlikte, 6331 S.Y. kapsamında denetleme yetkilerinin de bulunmadığını; daha önce meydana gelen ölümlü kazalarda müvekkili kurumun ne idari ne de cezai bir soruşturmaya dahil edilmediğini; kullanılan malzeme ve ekipmanın yeterliliği ve kullanılan malzemelerin uygunluğunun denetiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait olduğunu; bu nedenle kanunlar tarafından kendisine verilmeyen bir yetkinin kullanılmasını beklemek ve bu nedenle de sorumlu tutulmanın hukuka ve hayatın olağan akışına uygun olmadığını; hizmet işleri şartnamesinin 40. maddesine göre meydana gelecek kazalardan dolayı her türlü tazminat sorumluluğunun yükleniciye ait olduğunu belirtildiğini; ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesine göre kamu kuruluşlarının asıl işveren olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığını ve bu şekilde kamu mağduriyetinin

önlenmeye çalışıldığını; müvekkili kurumun ihale makamı olduğunu ve Borçlar Kanunu'nun 71. maddesine göre işletme sahibi olan ve işletmeyi fiilen işleten şirketin ayrı bir SGK işyeri numarası olduğundan müvekkili kurumun sorumluluğundan bahsedilemeyeceğini; müvekkili kurumun kazanın olmasında kusurunun olmaması nedeniyle davacının elem duymasına da sebebiyet vermediğini; talep edilen manevi tazminatın fahiş olduğunu ve sebepsiz zenginleşmeye neden olmaması gerektiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... Kömür İşletmeleri A.Ş. ve ... Holding A.Ş. vekili cevap özetle; Dava konusu maden kazasının meydana geldiği maden ocağının işletmesinin müvekkillerinden ... Kömür İşletmeleri A.Ş.'ne ait olduğunu, diğer müvekkili ... Holding A.Ş.'nin taraf ehliyeti bulunmadığından davanın husumet yönünden reddini, meydana gelen maden kazasının oluş sebebinin henüz tespit edilemediğinden şu aşamada bir suçlamadan bahsedilemeyeceğini, müvekkili şirket ile TKİ arasındaki sözleşmenin muvazaaya dayanmadığını, müvekkili şirketin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerine gerekli eğitimleri verdiğini, çalışan her personele iş güvenliği için gerekli olan tüm malzemelerin temin edildiğini, düzenleyici önleyici faaliyet kontrollerinin yapıldığını, gerekli risk değerlendirme çalışmalarının yapıldığını, gerekli sayıda iş güvenliği ve sağlığı uzmanının görevlendirildiğini, tanık anlatımları ile güvenlik tedbirlerinin alındığının ispatlandığını, ayrıca kamu kurumları tarafından gerekli denetimin yapıldığını ve yapılan denetimlerde bir noksan tespit edilmediğini, savcılık tarafından yürütülen soruşturma dosyasının sonucunun beklenmesi gerektiğini, manevi tazminat talebinin felaketi özenir hale getirecek nitelikte fahiş olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

C)İlk Derece Mahkemesi Kararı ve Gerekçesi;

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama neticesinde, davalılar ... ve ... Holding A.Ş. aleyhine açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine, ... Kömür İşletmeleri A.Ş. ve ... Genel Müdürlüğü açısından ise davacılar eş ve çocukların maddi tazminat istemlerinin kabulüne, davacı annenin maddi tazminat isteminin reddine, davacı eş yararına 150.000,00 TL, davacı çocuklar yararına 130.000,00'er TL, davacı anne yararına 100.000,00 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmiştir.

GEREKÇE

"Her ne kadar anılan bilirkişi (kusur) raporunda davalılar TKİ Genel Müdürlüğü ve ... Kömür İşletmeleri A.Ş. yanında dava dışı MİGEM ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na da toplamda % 15 oranında kusur izafe edilmiş olsa ve MİGEM ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı dosya kapsamında taraf olmadıkları için söz konusu kişilerin %15'lik sorumluluklarının kapsam dışı tutulması gerektiği düşünülebilecek olsa da, Yargıtay 21. HD.'nin 24.06.2014 Tarih ve 2014/7716 E.,

2014/14885 K. sayılı kararında haklı olarak belirtildiği üzere; "...Dava dilekçesinde olay anlatılarak trafik kazasının oluşumunda davacı murisinin katılımının bulunmadığı üçüncü kişi ile içerisinde bulunduğu araç sürücünün eylemleri ile kazanın meydana geldiği açıklanmış ve üstelik davalıya belli oranda bir kusur atfetmek suretiyle iddiasını da sınırlamamış ve sonuçta (fazlaya ait talep haklarını saklı tutmak suretiyle) zararının tümünü davalıdan istemiştir. Artık burada, davacıların davalıdan gerçekleşecek kusur oranında bir talepte bulunduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Davacıların kendilerinin tamamen kusursuz olduğundan söz ederek zararlı sonucu meydana getiren müteselsil borçlular aleyhine açtığı bir davada zararının tümünü talep etmesi, örtülü olarak değil, aksine mülga BK.'nın 142. maddesinde öngörülen teselsül kuralına açık bir şekilde dayandığının belirgin bir kanıtıdır; bu gibi durumlarda, müteselsilen sözcüğünün dava dilekçesinde kullanılmamış olması sonuca etkili değildir. Hal böyle olunca davada teselsül kuralına dayanıldığı gözetilerek, dava dışı üçüncü kişinin kusuruna düşen zarardan da istihdam ettiği işçisinin zararın ortaya çıkmasındaki müşterek kusuru nedeniyle davalı işverenin sorumlu olduğunun kabulü gerekir". Söz konusu dosya kapsamında davacıların talebinin sadece davalıların kusuru ile sınırlı olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir. Tam tersine dava dilekçesinden davacıların davalılar dışındaki kişilerin sorumluluklarına karşıda davalıların müteselsil sorumluluğuna başvurdukları anlaşılmaktadır. Bu sebeple söz konusu kurumlar hakkında dava açılmamış olsa da, dosya içerisinde yer alan bilirkişi raporundan söz konusu kurum ve kuruluşların hepsinin söz konusu kazanın meydana gelmesinde kusurlu oldukları bu sebeple 6098 S. TBK.'nın 61. maddesi gereğince haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda 6098 S. TBK.'nin 163/I. maddesi gereğince zarar gören alacaklılar borcun tamamını diledikleri borçludan, bu kapsamda bilirkişi raporunda kusuru olduğu belirtilen kişilerin herhangi birinden talep edebilir.

Davacı taraf her ne kadar ... Kömür İşletmeleri A.Ş.'nin tehlikeli işletme işleten, TKİ' nin ruhsat sahibi olması nedeniyle TBK.'nin 71. maddesine göre tehlikeli işletme maliki olması nedeniyle kusursuz sorumlu olduklarını belirtmiş ise de; TBK.'nin 60. maddesinde, bir kişinin sorumluluğunun birden çok nedene dayanması durumunda hakimin zarar görene en iyi giderim imkanı tanıyan sorumluluk sebebine göre karar vereceği düzenlenmesinin yer aldığı, somut olay açısından aldırılan bilirkişi heyeti raporunda davalı ... Kömür İşletmeleri A.Ş. ile TKİ' nin ve diğer dava dışı kişilerin kusurlu olduklarının belirtildiği, müteveffaya her hangi bir kusur yüklenmediği, davacı tarafın dava dilekçesinde müteselsil sorumluluğa dayanıldığı, bu durumda davacı tarafın zararının tümünden davalı ... Kömür İşletmeleri A.Ş. ile TKİ' nin sorumlu tutulabileceği, davacıların zararlarının en iyi, kusur sorumluluğu esasına dayanılarak giderilebileceği anlaşıldığından kusursuz sorumluluk hususlarının tartışılmasında tarafların hukuki faydası olmadığı

anlaşılmıştır.

Manevi tazminatın miktarının belirlenmesi konusuna gelinecek olursa, manevi tazminat miktarının nasıl belirleneceği hususu, Yargıtay HGK.'nın 24.12.2014 tarih ve 2014/21-872 E., 2014/1086 K. sayılı kararında ayrıntılı olarak irdelenmiştir. Gerçekten de anılan karara göre; “...Manevi tazminat isteminin temelinde, davalıların haksız eylemi yatmaktadır. Bilindiği üzere, haksız eylemin unsurları; zarar, fiil ile zarar arasında illiyet bağı, fiilin hukuka aykırı olmasından ibarettir. Öte yandan, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 47. (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 56.) maddesinde düzenlenen manevi tazminatta kusurun gerekmediği, ancak takdirde etkili olabileceği, 22.06.1966 tarih ve 1966/7 Esas 1966/7 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında açıkça vurgulanmıştır. Bu kararın gerekçesinde, taktir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar, her olaya göre değişebileceğinden, hâkim bu konuda takdir hakkını kullanırken, ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir. Yine BK 47 (TBK 56). maddesi hükmüne göre; hâkimin özel halleri göz önünde tutarak, manevi zarar adı ile hak sahibine verilmesine karar vereceği tutar adalete ve hakkaniyete uygun olmalıdır. Bu para tutarı, aslında ne tazminat ne de cezadır. Çünkü mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması amaç edinmediği gibi, kusurlu olana yalnız hukukun ihlalinden dolayı yapılan bir kötülük de değildir. Aksine, zarara uğrayanda bir huzur duygusu uyandırmayı, aynı zamanda ruhi ızdırabın dindirilmesini amaç edindiğinden, tazminata benzer bir fonksiyonu da vardır. O halde bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Manevi tazminat, duyulan elem ve ızdırabın kısmen ve imkan nisbetinde iadesini amaçladığından hâkim, ...nun 4. maddesi gereğince hak ve nesafete göre takdir hakkını kullanarak, manevi tazminat miktarını tespit etmelidir. Hâkim belirlemeyi yaparken somut olayın özelliğini, zarar görenin ekonomik ve sosyal durumunu, paranın alım gücünü, maluliyet oranını, beden gücü kaybı nedeniyle duyulan ve ileride duyulacak elem ve ızdırabı gözetmelidir.”

Aldırılan hesap ve kusur raporu ile tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde; müteveffanın davalı ... Kömür İşletmeleri tarafından işletilen yer altı maden ocağında çalışırken 13/05/2014 tarihinde iş kazası geçirerek vefat ettiği, iş kazasının oluşumunda, müteveffanın kusurunun bulunmadığı, davalı ... Kömür İşletmeleri A.Ş.' nin %70, Türkiye Kömür İşletmeleri A.Ş.' nin %15, Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün %10, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın %5 oranında kusurlu oldukları, davanın kusura dayanılarak müteselsil tahsil istemi ile açılmış olduğu, tek bir olaya bağlı aynı haksız eylemden değişik hukuki nedenlerle sorumlu olanlardan her birinin, 6098 sayılı Borçlar Kanunu md. 61 ve 62 mucibince zarardan müteselsilen sorumlu tutulmaları

gerektiği, müteveffanın vefatı nedeniyle davacıların destekten yoksun kaldıkları, davacı ...'in 227.770,62-TL, davacı ...'in 20.810,94-TL, davacı ...'in 66.62,92-TL, davacı çocuk ...'in ise 41.338,97-TL karşılanmamış zararının olduğu anlaşılmalıdır; maddi tazminat talebinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

Davacı anne ...'e gelir bağlanmadığı, davacı vekilinin 11.10.2016 tarihli celsede, davacı anne ...'e gelir bağlanması için SGK aleyhine dava açmayacakları yönünde beyanda bulunduğu ve davacı anne yönünden maddi tazminat talebinin reddine karar vermek gerekmiştir.

Mahkememizce yapılan değerlendirme sonucunda, söz konusu kazanın Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan iş kazası olması, davacılar ve toplum nezdinde meydana getirdiği derin acı ve infial, iş bu kaza sırasında 301 madencinin hayatını kaybetmiş olması, kazanın meydana gelmesinde davacılar murisi ve diğer işçilerin herhangi bir kusurunun bulunmaması, davalıların kusurunun ve iş bu kusura bağlı olarak meydana gelen kazanın sonucunun ağırlığı, ağır iş güvenliği ihlalleri tazminat tutarının caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği, gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda davacı eş için 150.000,00-TL, davacı çocuklar için 130.000,00-TL, davacı anne için ise 10.000,00-TL manevi tazminatın davalılar TKİ. Genel Müdürlüğü ile ... Kömür İşletmeleri A.Ş.'nden müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Her ne kadar davalı taraf cevap dilekçesinde davacı tarafın talep ettiği manevi tazminat miktarının çok yüksek olduğunu, iş bu manevi tazminat miktarlarının kabul edilmesi halinde felaketi özenir hale getireceği gibi itirazlarda bulunulmuş olsa da, söz konusu tazminat miktarlarının çok yüksek olmadığı, bir insan canının değerinin parasal olarak ölçülmesinin mümkün olmadığı gibi, ... gibi orta ölçekli bir ilçede bile orta düzeyde bir apartman dairesinin değerinin yaklaşık 200.000,00-TL. olduğu dikkate alındığında hükmedilen manevi tazminat miktarının çok yüksek olmadığı anlaşılmış olup aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir."

D)Bölge Adliye Mahkemesi Kararı ve Gerekçesi;

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi'nce davalı ... Genel Müdürlüğü'nün istinaf başvurusunun HMK. 353/1-b.1 maddesi uyarınca esastan reddine karar verilmiştir.

GEREKÇE:

"Dava sigortalı işçinin iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemi ile açmış oldukları davadır. Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden, ruhsat sahibi ... Genel Müdürlüğü olan ... yer altı sahasındaki kömür üretim işinin davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından 22/07/2006 tarih ve 24046 yevmiye sayılı noter onaylı hizmet alım sözleşmesi ile ... Tek. Elk. Mad. Tur. San.ve Tic. AŞ.'ne verildiği ancak 30/10/2009 tarihinde davalı ... Genel Müdürlüğü'nün muvafakati ile kömür üretim işinin aynı şartlar altında ...



Kömür İşletmeleri A.Ş.'ne devredildiği anlaşılmaktadır.

Sözleşmenin eki konumundaki Teknik Şartname'nin 2. maddesinde işin konusunun "1. maddede cins, mevkii ve sınır koordinatları belirtilen sahadan, idare tarafından bir kısmı yüklenicinin kullanımına bedelsiz olarak verilecek bina, tesis, makine, teçhizat, ve yeraltı galerileri ile yüklenicinin temin edeceği ilave makine, teçhizat, tesis ve personel ile bütün masraflar yükleniciye ait olmak üzere yeraltı işletme yöntemi ile kömür üretme işi" olarak tanımlandığı, bu kapsamda sahada mevcut bulunan şalt tesisleri, jeneratör, karo sahası, vantilatör tesisi, kompresör tesisi, tertip binası, işçi banyoları, lambahane, teshin merkezi, atölye, pres, kül tesisi, kriblaj tesisi, nefeslik vb. gibi tesislerle, Teknik Şartname'nin EK-2 listesinde tanımlanan makine ve teçhizat yüklenicinin kullanımına bedelsiz olarak bırakıldığı, EK-12 olarak tanımlanan listede işin yapılacağı yeraltı maden ocağında idareye ait zincirli ve bant konveyörler bulunduğu görülmektedir. Teknik Şartname'de yüklenici tarafından yapılacak iş programının ve işletme projesinin davalı ... Genel Müdürlüğü'ne sunulacağı, programın veya projenin yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların idarece verilen süre içerisinde giderileceği, idarece onaylanan uygulama projesine yüklenicinin aynen uymak zorunda olduğu, uygulama projesinde ancak idarenin onayı ile revizyon yapılabileceği, sözleşmenin eki olan İdari Şartname'nin 7.3.2 maddesinde yüklenicinin çalıştıracağı işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçisi, teknik nezaretçinin en az sayısı ve meslek kıdeminin davalı idare tarafından belirlendiği, Sözleşmenin eki olan Hizmet İşleri Genel Şartnamesi'nin 11. maddesinde ise, idarenin, uygunsuz davrandığı, görevlerini yerine getirmekte yetersiz olduğu kanısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların iş başından ve işyerinden uzaklaştırılmasını isteyebileceği, yüklenicinin buna uymak zorunda olduğu kurallar getirilmiştir.

Dosya kapsamından meydana gelen iş kazası dolayısı ile alınan bilirkişi kusur raporlarının tamamında ölen veya yaralanan sigortalılara kusur izafe edilmemiştir. Olay tarihinde yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun

"İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesine göre;

"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe

uygunluğu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati 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."

Aynı kanunun " Risklerden Korunma İlkeleri " kenar başlıklı 5. maddesine göre,

"(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

a)Risklerden kaçınmak.

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerde kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek."

Yine 6331 sayılı Kanun " Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" karar başlıklı 10. maddesinde şu hüküm düzenlenmiştir.

"(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı

belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar."

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı bir takım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştireceği koruma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. (HGK . 09/10/2013 tarih, 2013/21-102 Esas, 2013/1456 Karar )

Yukarıda yapılan bu açıklamalardan sonra 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığı olarak çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanununun mülga 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3. fıkrasında; "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde de çalışanların yükümlülüklerini çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu

objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20/03/2013 tarih, 2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar)

Yargılamaya konu ihtilafın sağlıklı biçimde çözülmesi için asıl işveren-alt işveren kavramlarının da açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 2.maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İş Kanunu'nun 2.maddesinin 7.fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

4857 sayılı Kanun'un 2/7.maddesi ile işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları koruma-güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde, 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kurtulmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte

müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.

Somut olayda, üretim aşamalarında davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından bedelsiz olarak yükleniciye bırakılan makine ve teçhizatların da kullanılması, davalı ... Genel Müdürlüğü'nün kendisine sunulan iş programını veya projeyi yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların davalı tarafından verilen süre içerisinde giderilmesi zorunluluğu, yüklenicinin çalıştıracağı işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçisi, teknik nezaretçinin en az sayısı ve meslek kıdeminin davalı idare tarafından belirlenmesi, idarenin, uygunsuz davrandığı, görevlerini yerine getirmekte yetersiz olduğu kanısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların iş başından ve işyerinden uzaklaştırılmasını isteyebilmesi gibi tespitler karşısında anahtar teslimi olarak kabul edilemeyecek bir sözleşme ile kendisine olağan denetim sınırlarını aşacak şekilde yetkiler tanınmış olan davalı ... Genel Müdürlüğü'nün 4857 sayılı yasa'nın 2. maddesi gereğince asıl işveren, diğer davalı ... Kömür İşletmeleri AŞ.'nin ise alt işveren olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bunun yanında, gerek mülga BK'nun 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK'nun 56. maddesinde hakimın bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene veya ölenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Ölenin yakınlarından maksat davacılar ile ölen arasında eylemli gerçek bir bağıllık ve ilişki bulunan kişilerdir.

Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene veya ölenin yakınlarına verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir.

Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır.

Bu ilkeler gözetildiğinde; aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değerın telafı etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektedir.(HGK 23.6.2004, 13/291-370) ... ili ... ilçesinde bulunan ... yeraltı maden ocağında 13/05/2014 tarihinde meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalıların yakınlarında değil toplumun genelinde derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda ... maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda ile hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, ölenlerin olayda hiç kusurlarının bulunmadığının anlaşılıp kaza olayının meydana gelmesinde kusuru bulunanlar arasındaki kusur dağılımının kendi aralarında görülmesi muhtemel rücu davasında yeniden değerlendirilmesinin mümkün bulunmasına göre mahkeme tarafında takdir edilen manevi tazminatın caydırıcılık unsurunu ön plana çıkaracak durumda olduğu fakat fahiş olmadığı anlaşılma ile davalının manevi tazminata ilişkin istinaf taleplerinin reddini karar vermek gerekmiştir.

Maddi tazminat talebi doğrultusunda dairemizce yapılan değerlendirmede; davacıların murisinin ölümü nedeniyle onun desteğinden yoksun kalan davacılar yararına murislerinin kazada kusurunun da bulunmadığı gözetilerek bilirkişi tarafından usul ve yasaya uygun şekilde sigortalının ölümü ile sonuçlanan olay nedeniyle indirimi gereken bağlanan aylıkların ilk peşin sermaye değerine göre gerekli mahsup işlemlerinin de yapılmış olduğu yukarıda açıklanan kusur sorumluluğu gözetildiğinde davalının maddi tazminattan da diğer davalı ile birlikte müşterek ve müteselsil sorumluluğu bulunduğu, AFAT tarafından sosyal yardım niteliğinde yapılan yardımların mahsup edilmemesinin de yerinde olduğu anlaşılma ile; davalının istinaf taleplerinin reddi gerektiği kanaatiyle aşağıdaki hüküm kurulmuştur."

E) Temyiz Nedenleri;

Davalı ... Genel Müdürlüğü temyiz dilekçesinde özetle, ... Holding A.Ş. yönünden davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu, maddi ve manevi tazminatların fazla olduğunu, kaza tarihinden faiz verilmesinin hatalı olduğunu, AFAD tarafından yapılan yardımların tenzil edilmesi gerektiğini, maddi tazminat hesabına yönelik itirazlarının dikkate alınmadığını, peşin sermaye değeri tenzilatının hatalı yapıldığını, destek paylarının hatalı belirlendiğini, bölge adliye mahkemesinin gerekçe göstermeksizin maddi ve manevi tazminatların hukuka uygun olduğuna kanaat getirdiğini, husumet ve kusur yönlerinden kararın hatalı olduğunu ileri

sürmüştür.

F) Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe;

Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere temyiz edenin sıfatına, temyiz kapsam ve nedenlerine göre; davalı ... Genel Müdürlüğü'nün aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden, ruhsat sahibi ... Genel Müdürlüğü olan ... yer altı sahasındaki kömür üretim işinin davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından 22/07/2006 tarih ve 24046 yevmiye sayılı noter onaylı hizmet alım sözleşmesi ile ... Tek. Elk. Mad. Tur. San.ve Tic. AŞ.'ne verildiği ancak 30/10/2009 tarihinde davalı ... Genel Müdürlüğü'nün muvafakati ile kömür üretim işinin aynı şartlar altında ... Kömür İşletmeleri A.Ş.'ne devredildiği anlaşılmaktadır.

Sözleşmenin eki konumundaki Teknik Şartname'nin 2. maddesinde işin konusunun "1. maddede cins, mevkii ve sınır koordinatları belirtilen sahadan, idare tarafından bir kısmı yüklenicinin kullanımına bedelsiz olarak verilecek bina, tesis, makine, teçhizat, ve yeraltı galerileri ile yüklenicinin temin edeceği ilave makine, teçhizat, tesis ve personel ile bütün masraflar yükleniciye ait olmak üzere yeraltı işletme yöntemi ile kömür üretme işi" olarak tanımlandığı, bu kapsamda sahada mevcut bulunan şalt tesisleri, jeneratör, karo sahası, vantilatör tesisi, kompresör tesisi, tertip binası, işçi banyoları, lambahane, teshin merkezi, atölye, pres, kül tesisi, kırblaj tesisi, nefeslik vb. gibi tesislerle, Teknik Şartname'nin EK-2 listesinde tanımlanan makine ve teçhizat yüklenicinin kullanımına bedelsiz olarak bırakıldığı, EK-12 olarak tanımlanan listede işin yapılacağı yeraltı maden ocağında idareye ait zincirli ve bant konveyörler bulunduğu görülmektedir. Teknik Şartname'de yüklenici tarafından yapılacak iş programının ve işletme projesinin davalı ... Genel Müdürlüğü'ne sunulacağı, programın veya projenin yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların idarece verilen süre içerisinde giderileceği, idarece onaylanan uygulama projesine yüklenicinin aynen uymak zorunda olduğu, uygulama projesinde ancak idarenin onayı ile revizyon yapılabileceği, sözleşmenin eki olan İdari Şartname'nin 7.3.2 maddesinde yüklenicinin çalıştıracağı işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçisi, teknik nezaretçinin en az sayısı ve meslek kıdeminin davalı idare tarafından belirlendiği, Sözleşmenin eki olan Hizmet İşleri Genel Şartnamesi'nin 11. maddesinde ise, idarenin, uygunsuz davrandığı, görevlerini yerine getirmekte yetersiz olduğu kanısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların iş başından ve işyerinden uzaklaştırılmasını isteyebileceği, yüklenicinin buna uymak zorunda olduğu kurallar getirilmiştir.

Dosya kapsamından meydana gelen iş kazası dolayısı ile alınan bilirkişi kusur

raporlarının tamamında ölen veya yaralanan sigortalılara kusur izafe edilmemiştir. Olay tarihinde yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesine göre;

"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati 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."

Aynı kanunun " Risklerden Korunma İlkeleri " kenar başlıklı 5. maddesine göre,

"(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

a)Risklerden kaçınmak.

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerde kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.



ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek."

Yine 6331 sayılı Kanun " Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" karar başlıklı 10. maddesinde şu hüküm düzenlenmiştir.

"(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar."

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğününün çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, " Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı bir takım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştireceği koruma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. (HGK . 09/10/2013 tarih, 2013/21-102 Esas, 2013/1456 Karar )

Yukarıda yapılan bu açıklamalardan sonra 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığı olarak çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanununun mülga 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3. fıkrasında; "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğününün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini

sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde de çalışanların yükümlülüklerini çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan tenik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranışında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20/03/2013 tarih, 2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar)

Yargılamaya konu ihtilafın sağlıklı biçimde çözülmesi için asıl işveren-alt işveren kavramlarıyla, somut uyuşmazlık için önem arzettiğinden, holding ve şirket topluluklarının işveren niteliği konularının açıklanmasında fayda vardır. 4857 sayılı Kanun'un 2.maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İş Kanunu'nun 2.maddesinin 7.fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer

işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

4857 sayılı Kanun'un 2/7.maddesi ile işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları koruma-güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde, 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kurtulmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmama ile birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.

Birlikte istihdam grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimidir ve bu çalışma biçiminde işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler işgörme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ve işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır. Ancak bu ilişki başlangıçta bu şekilde kurulmuştur.

İş sözleşmesine katılmada ise, başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir iş veren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk işvereni ile bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır.(M.Alp.İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar.DEÜ.Hukuk Fakültesi Dergisi.Cilt 9.Özel Sayı, 2007.s:197).

Holdings ve şirket guruplarının bünyesinde her biri bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlığa sahip şirketler yer alır, her ne kadar bir holding orada çalışanların aidiyet duygusu bakımından ve personel organizasyonunda, insan kaynaklarında

vb.konularda ortaya çıkan ilkeler ve uygulamalar açısından bir bütünlük arz etse de, bu holdinge veya şirket gruplarına (topluluklarına) bağlı her şirket hukuki yapıları bakımından ayrı ayrı birer işveren niteliğini taşır. Dolayısıyla holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni hukuken holding veya şirket topluluğu değil iş akdinin tarafı olan şirkettir. Buna göre, aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumlulukları, bünyesinde buldukları holding ya da gruptan bağımsızdır. Yani holding yada guruptaki diğer şirketler, kazalı işçinin işvereni olan şirketin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumluluklarından ötürü kural olarak sorumlu tutulamazlar.

Ancak şirketler arasında organik bağın bulunduğu durumlarda birlikte istihdamın mevcudiyeti veya işçinin işveren şirketten alacağı tahsilini olanaksız hale getiren muvazaalı işlemlerin varlığı durumunda işveren şirketle birlikte diğer şirketler de sorumlu tutulabilir.(Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bası. İstanbul. s:158)

Öte yandan, husumet Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'nde "hasım olmak" şeklinde, sıfat sözcüğü ise "bir kimsenin görev, ödev, toplumsal veya hukuki bakımdan yeri ve özelliği" şeklinde tanımlanmıştır. (Türk Dil Kurumu-Türkçe Sözlük- 11. Bası-Ankara 2011)

"Sıfat, dava konusu subjektif hak(dava hakkı) ile taraflar arasındaki ilişkidir. Taraf ehliyeti, dava ehliyeti ve davayı takip yetkisi davanın taraflarının kişilikleri ile ilgili olduğu halde, taraf sıfatı (husumet) dava konusu subjektif hakka ilişkindir. Dava dilekçesinde davacı ile davalı olarak gösterilen (nitelendirilen) kişiler, şeklen (biçimsel açıdan) o davanın taraflardır. Ancak mahkemenin bu taraflar arasında dava konusu hakkın esası hakkında bir karar verebilmesi için, bu kişilerin gerçekten davacı ve davalı sıfatına sahip olmaları gerekir. Bir davada taraf olarak gösterilen kişiler, taraf ve dava ehliyetine ve davayı takip yetkisine sahip olsalar bile, bu kişilerden birinin o davada gerçekten davacı veya davalı olmak sıfatı yoksa, dava konusu hakkın esasına ilişkin bir karar verilemez. Dava sıfat (husumet) yokluğundan reddedilir." (Prof. Dr. Baki Kuru-Hukuk Muhakemeleri Usulü-Altıncı Baskı-Cilt 1- İstanbul 2011-Sayfa 1157)

Davada sıfat dava şartlarından değildir, çünkü davada sıfat bir usul hukuku konusu değil, doğrudan doğruya maddi hukuk konusudur. Sıfat bir dava şartı olmamasına rağmen, davanın her aşamasında ileri sürülebilir veya mahkemece kendiliğinden (resen) göz önüne alınır. (Prof. Dr. Ejder Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi-Genişletilmiş 2. Baskı-Ankara 2013-Sayfa 557-558) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 04/11/1998 tarih ve 6/757 Esas 793 karar sayılı kararı da aynı yöndedir. Buna göre, "Bir kişinin belli bir davada davalı sıfatına haiz olup olmadığı şeklinde nitelendirilen husumetin ileri sürülme zamanı yasa ile kabul edilen bir ilk itiraz olmadığı gibi davalı tarafından ileri sürülmesi gerekli bir defa de değildir.

Davanın her aşamasında ileri sürülmesi mümkün veya mahkemece vakıf olduğu takdirde resen nazara alınması gerekli hukuki bir durumdur. " Somut olayda, üretim aşamalarında davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından bedelsiz olarak yükleniciye bırakılan makine ve teçhizatların da kullanılması, davalı ... Genel Müdürlüğü'nün kendisine sunulan iş programını veya projeyi yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların davalı tarafından verilen süre içerisinde giderilmesi zorunluluğu, yüklenicinin çalıştıracağı işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçisi, teknik nezaretçinin en az sayısı ve meslek kıdeminin davalı idare tarafından belirlenmesi, idarenin, uygunsuz davrandığı, görevlerini yerine getirmekte yetersiz olduğu kanısında olduğu veya işyerinde çalıştırılmasında sakınca gördüğü her kademe ve nitelikteki elemanların iş başından ve işyerinden uzaklaştırılmasını isteyebilmesi gibi tespitler karşısında anahtar teslimi olarak kabul edilemeyecek bir sözleşme ile kendisine olağan denetim sınırlarını aşacak şekilde yetkiler tanınmış olan davalı ... Genel Müdürlüğü'nün 4857 sayılı yasa'nın 2. maddesi gereğince asıl işveren, diğer davalı ... Kömür İşletmeleri AŞ.'nin ise alt işveren olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bunun yanında, gerek mülga BK'nun 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK'nun 56. maddesinde hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene veya ölenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene veya ölenin yakınlarına verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir.

Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır.

Bu ilkeler gözetildiğinde; aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektedir.(HGK 23.6.2004, 13/291-370) ... ili ... ilçesinde bulunan ... yeraltı maden ocağında 13/05/2014 tarihinde meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş

kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda ... maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, ölenin olayda hiç kusurunun bulunmadığının anlaşılıp iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunanlar arasındaki kusur dağılımının ilerde kendi aralarında açılacak rücu davasında yeniden değerlendirilmesinin mümkün bulunmasına, temyiz edenin sıfatına temyiz kapsam ve nedenlerine göre ilk derece mahkemesi kararında sair yönlerden bir yanlışlık yok ise de, husumetin mahkemece resen araştırılması gereken hususlardan olduğu, davacı tarafın davalı ...Ş. açısından husumet itirazını kabul ettikleri yönündeki tek taraflı beyanlarının bu konuda etkili olmayacağı gözden kaçırılarak, dava konusu taleplerle ilgili olarak davalı ...Ş.'ne husumet yöneltilemeyeceği, ayrıca davacılar vekilinin 14/09/2017 tarihli duruşmada adı geçen şirket yönünden husumet itirazını kabul ettiklerini beyan ettiklerinden bahisle davalı ...Ş. hakkındaki davanın eksik incelemeyle reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş, davalı ...Ş. ile ... Kömür İşletmeleri A.Ş. arasında organik bağ bulunup bulunmadığı, birlikte istihdamın veya muvazaalı işlemlerin söz konusu olup olmadığı araştırılarak, oluşacak sonuca göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı ... Genel Müdürlüğü'nün bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve ilk derece mahkemesi hükmü bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nun 373/1. maddesi uyarınca KALDIRILMASINA, ilk derece mahkemesi kararının BOZULMASINA, dosyanın ilk derece mahkemesine, kararın bir örneğinin de Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 07/05/2019 gününde oy birliğiyle karar verildi.