

**T.C.**  
**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE ALT İŞVERENLİK KURUMU**  
**VE BUNA İLİŞKİN HUKUKİ SORUMLULUĞUN ESASLARI**

**TEZ**

**HAZIRLAYAN**

**FATMA OKAY**

**ANTALYA - 2021**

**T.C.**  
**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE ALT İŞVERENLİK KURUMU**  
**VE BUNA İLİŞKİN HUKUKİ SORUMLULUĞUN ESASLARI**

**TEZ**

**HAZIRLAYAN**

**FATMA OKAY**

**TEZ DANIŞMANI**

**PROF. DR. AHMET NİZAMETTİN AKTAY**

**ANTALYA - 2021**

## ÖNSÖZ

Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Yüksek Lisans tezi olarak hazırlamış olduğumuz bu çalışmada, rödövens sözleşmesinde alt işverenlik kurumu ve buna ilişkin hukuki sorumluluğun esasları incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında kaynak taraması yapılmıştır. Ayrıca konu ile ilgili ortaya konulmuş olan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmanın oluşumunda bana öncülük eden, tez danışmanım Prof.Dr.Ahmet Nizamettin AKTAY'a, tezin ortaya çıkmasında bana destek olan Av. Sultan AKSEKİ BOZOK ve eşi Av. Murat BOZOK'a, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Uzman Yardımcısı Av. Leyla Rümeyisa BAŞKARA'ya ve eşi Arş.Gör. Mustafa BAŞKARA'ya, yine Av. Eren KAYA'ya şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca desteklerini hayatımın her anında hissettiğim annem ve babama, eşim Av. Mustafa OKAY'a, kızıma ve kardeşlerime bu süreçte olan destekleri için ayrıca teşekkür ederim.

**FATMA OKAY**

**ÖZET**

**RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE ALT İŞVERENLİK  
KURUMU VE BUNA İLİŞKİN HUKUKİ SORUMLULUĞUN  
ESASLARI**

Tezin konusu; maden sahası arama ve işletme ruhsatı sahibinin maden işletmeyi bir başka özel veya tüzel kişiye yaptırarak bunun mukabilinde de kira bedelini aldığı rödövans sözleşmesidir. Ruhsat sahibi gerçek ya da tüzel kişiler arama ve işletme haklarını çok farklı nedenlerle üçüncü kişilere devretmek istemektedirler. Ruhsat sahipleri kimi zaman ekonomik sıkıntılar sebebi ile kimi zaman da ruhsat sahasının çok büyük olması nedeniyle tek başına işletmek hususunda maddi ve manevi yetersizliklerden kaynaklı olarak bu haklarını üçüncü kişilere devretmek istemektedirler.

Tezde rödövans sözleşmesi ve bu sözleşmenin karşılığı izah edilmiştir. Daha önce az çalışılmış bir alan olması sebebi ile bu konu tercihinde bulunulmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde rödövans sözleşmesi genel itibariyle incelenmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise; rödövans sözleşmesinde alt işverenlik ilişkisi konusu incelenmiştir. Bu başlık altında genel olarak alt işverenlik ilişkisi, bu ilişkinin tarafları ve unsurlarına da yer verilmiştir. Devamında da rödövans sözleşmesinde alt işverenlik kurumu ele alınmıştır. Rödövans sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermeyeceği hususu incelenmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise; rödövans sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermesi halinde alt işverenlik ilişkisinden doğan hukuki sorumluluk konusuna yer verilerek çalışma sonlandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Rödövans, Ruhsat Sahibi, Rödövansçı, Maden, Ürün Kirası, Alt İşverenlik, Hukuki Sorumluluk.

**ABSTRACT**

**THE INSTITUTION OF SUBCONTRACTING IN ROYALTY  
(REDEVANCE) AGREEMENT AND THE PRINCIPLES OF  
CIVIL LIABILITY IN THIS REGARD**

The subject, of the thesis is royalty contract that a person who has mining research and operating licence have mining activities done by means of private person or legal entity and in return for this gets rental fee. Natural persons or legal entities who have licence want to hand on their operating rights for a wide range of reasons. Those who have licence want to transfer their rights to third parties both as result of the lack in terms of operating alone in a very large area and sometimes due to financial woes.

In thesis, royalty contract and equivalent of the related one in labor law were explained. This subject was preferred to study as a consequence of this topic had been studied few before. At the first part of the study royalty contract was examined in general. At the second part of our study, relationship between subcontracting and royalty contract. Under this subject title, subcontracting relations, the parties of this relations and elements of the related subject were also examined. After that, the institution of subcontracting in royalty contract was studied. The matter of whether royalty contract would give rise to subcontracting relationship. At the third part our study in case of royalty contract bring about to subcontracting relation, the issue of civil liability that spring up from employership relation was examined and the study was completed.

**Keywords:** Royalty contracts, Licence owner, royalty implementer, mine, product rent, subcontracting, civil liability

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
KISALTMALAR .....	XII
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
GENEL OLARAK RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİ .....	5
1.1. Rödövans Kavramı .....	6
1.2. Rödövans Sözleşmelerinin Yasal Gelişimi .....	9
1.3. Rödövans Sözleşmesinin Konusu.....	13
1.3.1. Maden Hakkı Kavramı.....	13
1.3.2. Maden Hakkının Hukuki Niteliği .....	14
1.4. Rödövans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği .....	14
1.5. Rödövans Sözleşmesinin Tarafları .....	17
1.5.1. Ruhsat Sahibi.....	17
1.5.1.1. Gerçek kişiler .....	18
1.5.1.2. Özel Hukuk Tüzel Kişileri .....	19

1.5.1.3. <i>Kamu Tüzel Kişileri</i> .....	20
1.5.2. Rödövanşçı .....	21
1.6. Rödövanş Sözleşmesinin Unsurları .....	21
1.6.1. Ruhsat Sahibinin Maden Hakkının Kullanımını Devretmesi	22
1.6.2. Rödövanşçının Rödövanş Bedeli Ödemesi .....	24
1.6.3. Tarafların Anlaşmaları.....	29
1.7. Rödövanş Sözleşmesinin Şekli .....	30
1.7.1. Tarafları Özel Hukuk Kişisi İse Sözleşmenin Şekli .....	30
1.7.2. Taraflardan Biri Kamu Tüzel Kişisi İse Sözleşmenin Şekli ..	31
1.7.3. Ortak Hükümler.....	32
1.7.3.1. <i>Rödövanş Sözleşmelerinde Sözleşmenin Bitiş Tarihi</i> <i>Belirtilmesi Şartı</i> .....	32
1.7.3.2. <i>Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün İzni</i> .....	32
1.7.3.3. <i>Rödövanş Sözleşmelerinin Maden Siciline Tescili</i> .....	35
1.8. Rödövanş Sözleşmesinin Benzer Sözleşme ve Kavramlarla İlişkisi .....	36
1.8.1. Adi Kira Sözleşmesi.....	36
1.8.2. Ürün Kirası Sözleşmesi.....	38
1.8.3. Maden Hakkını Devir Sözleşmeleri .....	39
1.8.4. Devlet Hakkı .....	41
1.8.5. İntifa Hakkı.....	42
1.8.6. Lisans Sözleşmesi.....	44

1.9. Rödövans Sözleşmesine Uygulanacak Hükümler .....	45
İKİNCİ BÖLÜM .....	47
ALT İŞVERENLİK KURUMU VE RÖDÖVANS SÖZLEŞMELERİNDE ALT İŞVERENLİK.....	47
2.1. Genel Olarak Alt İşverenlik İlişkisi.....	47
2.1.1. İş Kanunu Açısından.....	48
2.1.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından.....	49
2.2. Alt İşverenlik İlişkisinin Tarafları .....	50
2.2.1. Asıl İşveren.....	51
2.2.2. Alt İşveren .....	51
2.3. Alt İşverenlik Sözleşmesi .....	52
2.4. Alt İşverenlik İlişkisinin Unsurları.....	53
2.4.1. İki Ayrı İşverenin ve Asıl İşverene Ait Bir İşyerinin Varlığı 53	
2.4.1.1. İki Ayrı İşverenin Varlığı .....	53
2.4.1.2. Bir İşyerinin Varlığı .....	54
2.4.2. Alt İşverenin İşçilerini Asıl İşverenin İşinde ve İşyerinde Çalıştırması .....	55
2.4.3. İşin Süreklilik Arz Etmesi .....	56
2.4.4. Uzmanlık Gerektiren Asıl İşin Bir Bölümünün veya Yardımcı İşlerin Verilmesi .....	56
2.4.5. İşin, Asıl İşverenin İş Organizasyonu İçinde Yapılması.....	59
2.5. Alt İşverenlik İlişkisinde Muvazaa ve Sonuçları.....	59



<b>2.5.1. Kanun ve Yönetmelikte Sayılan Örnek Muvazaalı İşlemler.</b>	<b>63</b>
<b>2.5.1.1. Kanun’da Düzenlenen Muvazaalı İşlem Örnekleri .....</b>	<b>63</b>
2.5.1.1.1. <i>Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından Çalıştırılması .....</i>	<i>63</i>
2.5.1.1.2. <i>Eski İşçi İle Alt İşverenlik İlişkisi Kurulması</i>	<i>64</i>
2.5.1.1.3. <i>Asıl İşin Bölünmesi.....</i>	<i>64</i>
<b>2.5.1.2. Yönetmelikte Düzenlenen Muvazaalı İşlem Örnekleri .</b>	<b>66</b>
2.5.1.2.1. <i>İşçilerin Yapılacak İşe Uygun Olmaması.....</i>	<i>67</i>
2.5.1.2.2. <i>Alt İşverenin İşe Uygun Yeterli Ekipman İle Tecrübeye Sahip Olup Olmaması .....</i>	<i>68</i>
2.5.1.2.3. <i>Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverence Denetlenmesi.....</i>	<i>69</i>
<b>2.6. Rödövens Sözleşmelerinde Alt İşverenlik.....</b>	<b>71</b>
<b>2.6.1. Ruhsat Sahibinin Üretime Yönelik İşçi Çalıştırması .....</b>	<b>77</b>
<b>2.6.2. Ruhsat Sahibinin Koordinasyon ve Denetim Sınırını Aşması</b>	<b>78</b>
<b>2.6.3. Ruhsat Sahibinin Daimi Nezaretçi İstihdamı .....</b>	<b>82</b>
<b>2.6.4. Ruhsat Sahibinin İşçi Temini, Araç ve Gereç Sağlaması .....</b>	<b>84</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>88</b>
<b>RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK .....</b>	<b>88</b>
<b>3.1. İş Hukuku Bakımından Hukuki Sorumluluk.....</b>	<b>88</b>
<b>3.1.1. Ferdi İşçilik Hakları Açısından Sorumluluk .....</b>	<b>91</b>

3.1.1.1. Ücret ve Ekleri, Hafta Tatili Ücreti, Fazla Mesai Ücreti, Ulusal ve Genel Tatil Ücreti, Sosyal Yardımlar ve Sair İşçilik Alacakları Bakımından Sorumluluk .....	92
3.1.1.2. İşe İade Bakımından Sorumluluk.....	94
3.1.1.3. Kıdem Tazminatı Açısından Sorumluluk .....	98
3.1.1.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağı Açısından Sorumluluk .....	102
3.1.1.5. İhbar Tazminatı Açısından Sorumluluk.....	104
3.1.2. Toplu İş Hukuku Açısından Sorumluluk.....	107
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Sorumluluk.....	109
3.2.1. Maden İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan Doğan Yükümlülükleri .....	111
3.2.1.1. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	112
3.2.1.2. İşverenin Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü .....	113
3.2.1.3. İşverenin Örgütlenme Yükümlülüğü .....	117
3.2.1.3.1. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görevlendirme Yükümü .....	117
3.2.1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümü	118
3.2.1.3.3. Daimi Nezaretçi Bulundurma Yükümü.....	121
3.2.1.4. İşverenin Önlem Alma ve Denetim Yükümlülüğü .....	122
3.2.1.5. Sığınma Odaları Kurma Yükümlülüğü .....	124
3.2.2. Rödövens Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna Aykırılıktan Doğan Hukuki Sorumluluk .....	126

<b>3.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorumluluk .....</b>	<b>128</b>
<b>3.4. Türk Borçlar Hukuku Bakımından Hukuki Sorumluluk.....</b>	<b>133</b>
<b>3.4.1. Tehlike Sorumluluğu.....</b>	<b>133</b>
<b>3.4.2. Maden İşletmeleri Açısından Tehlike Sorumluluğu .....</b>	<b>136</b>
<b>3.5. Çevre Kirliliğinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk.....</b>	<b>139</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>143</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>148</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>156</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>BAM</b>	: Bölge Adliye Mahkemesi
<b>Bkz</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>Dr.</b>	: Doktor
<b>E.</b>	: Esas
<b>ET.</b>	: Erişim Tarihi
<b>F.</b>	: Fıkra
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>Hk.</b>	: Hakkında
<b>HMK</b>	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>İBK</b>	: İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>İD.</b>	: İdari Daire
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>İİK</b>	: İcra ve İflas Kanunu

<b>İSGK</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>MAPEG.</b>	: Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü
<b>Md.</b>	: Madde
<b>MFUY</b>	: Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği
<b>MİGEM</b>	: Maden İşleri Genel Müdürlüğü
<b>Prof.</b>	: Profesör
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>STİSK</b>	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>TBB</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TİS</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TL</b>	: Türk Lirası
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>YD</b>	: Yargıtay Dairesi
<b>YİBK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

## GİRİŞ

Maden kavramını anlayabilmek için öncelikle doğal kaynak kavramı bilinmelidir. Doğal kaynağın Çevre Kanunu'nun<sup>1</sup> 2. maddesinde yapılan tanımlamada; hava, su, toprak ve doğada cansız olarak bulunan varlıkları ifade ettiği belirtilmiştir<sup>2</sup>. Madenler ise, doğada basit biçimde kural olarak bulunmamaktadırlar. Madenler doğada birleşik/katışık bir biçimde bulunmaktadırlar<sup>3</sup>. Madenlerin, doğal kaynaklar başlığı altında ve onun ayrı bir kolu olan yenilenemeyen doğal kaynaklar içerisinde sayılması mümkündür<sup>4</sup>.

Maden Kanunu'nun<sup>5</sup> 2. maddesinde maden, iki sistem altında tanımlanmıştır. Maden Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında maden genel olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan özetle, bir şeyin maden olarak tanımlanabilmesi için beş koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Şöyle ki; *“yer kabuğunda ve su kaynaklarında doğal olarak bulunan, ekonomik ve ticari değeri olan, petrol, doğalgaz, jeotermal ve su kaynakları dışında olan her türlü madde”* maden sayılmıştır<sup>6</sup>. 2.maddenin devamı fıkralarında ise tadadi(sayma) sistem esas alınmıştır. Bu kapsamda gruplar halinde tek tek maden sayılan kaynaklar açıklanmıştır. Burada Kanun'da hem tanımlama

---

<sup>1</sup> 5909 Sayılı Çevre Kanunu, Resmi Gazete'de 11.08.1983 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>2</sup> Günay, Ömer, Maden Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.17.

<sup>3</sup> Göger, Erdoğan, Maden Hukuku, Ankara, Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, 1979, s.5.

<sup>4</sup> Çitil, Bünyamin, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.27; Günay, Maden Hukuku, s.17.

<sup>5</sup> 3213 Sayılı Maden Kanunu, Resmi Gazete'de 15.06.1985 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>6</sup> Maden Kanunu'na göre maden sayılmanın bir şartı da petrol, doğalgaz ve su kaynaklarından birisi olmamasıdır. Bu maddelerin ayrıca kendi kanunları bulunduğuundan Maden Kanunu kapsamında değerlendirilmemiştir. Bkz. Günay, Maden Hukuku, s.22; Amıklioğlu, Hüseyin, Rödövens Sözleşmesi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.23.

şeklinde hem de tahdidi olarak sayılmış olması sebebi ile hangisinin esas alınacağı doktrinde tartışmalıdır<sup>7</sup>.

Genel tanımda bir kaynağın maden sayılabilmesi için ekonomik ve ticari değerinin bulunması şart koşulmuştur. Burada ekonomik ve ticari değer hususunda da doktrinde tartışma bulunmaktadır. Tartışmanın temeli ise şu noktaya dayanmaktadır. Bir mineral topraktan çıkarıldıktan hemen sonra daha cevher halindeyken ekonomik ve ticari değere sahip olmalı mı? Yoksa basit bir zenginleştirme işleminin<sup>8</sup>yapılması Maden Kanunu kapsamına girmesine engel midir? Doktrinde hâkim olan görüş ise; bir mineralin zenginleştirme işlemine tabi tutulmasının, Maden Kanunu kapsamında olmasına engel olmadığı yönündedir. Ancak bu konuda doktrindeki genel görüşün aksi yönde Danıştay kararı bulunmaktadır. Danıştay 8. Dairesi 1994 tarihli kararında madenin herhangi bir zenginleştirme işlemine tabi tutulmaksızın topraktan çıkarıldığı şekilde ele alınması gerektiğini açıkça ifade etmiş, karar düzeltme talebi de reddedilmiştir<sup>9</sup>.

Alman Hukukunda “Maden İşletme Mülkiyeti” de denmekte olan maden hakkı ise; maden aranacak gayrimenkul ile ilgili ilk müracaat, ihbar, arama,

---

<sup>7</sup> Günay, Ömer, “ Maden Hukukunda Temel Kavramlar”, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, der: Ali Şafak Balı, Ankara, Astana Yayınları, 2016, s.77; Günay, Maden Hukuku, s.23-24; Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.23; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.41-44; Topaloğlu, Mustafa, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, İstanbul, Vedat Yayıncılık, 2019, s.4; Çevikçelik, Muradiye, Türk İdare Hukukunda Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.23-25.

<sup>8</sup> [http://mme.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/10/Kimyasal\\_Metalurji\\_2\\_Hafta.pdf](http://mme.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/10/Kimyasal_Metalurji_2_Hafta.pdf) (Erişim tarihi: 28.03.2021) “Zenginleştirme, cevherdeki çeşitli minerallerin kimyasal yapılarını bozmadan, endüstrinin ihtiyacı olan en uygun hammadde haline getirmeye ve ekonomik değer taşıyan mineralleri ekonomik değeri taşımayan minerallerden ayırma işlemlerinin bütününe denir.”

<sup>9</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.24, s.30; Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.23.

buluculuk, kuyu ve galeri açmak, madenin işletilmesi için sair tesisler kurmak gibi ön işletme ve işletme ruhsatından doğan hakların bütününden oluşan kavramdır<sup>10</sup>.

Madenlerin mülkiyeti konusunda dünya üzerinde iki farklı sistem uygulama alanı bulmaktadır. Bunlar; Arazi Mülkiyet Sistemi (accessionsystem) ile Kamu Mülkiyeti Sistemidir (dominalsystem ve regalianssystem). Arazi mülkiyeti sistemi; ABD’de uygulanan sistemdir. Burada madenler arazinin bütünleyici bir parçasıdır. Bu nedenle de arazinin mülkiyeti kime ait ise maden de o kişiye aittir. Arazi sahibi, madenle birlikte, maden arama-işletme hakkının da sahibidir. Kamu mülkiyeti sistemi, ikinci sistemdir. Kendi içerisinde dominal ve regalian sistemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Her ikisinin de ortak noktası; arazinin mülkiyeti kime ait olursa olsun madenler devlete ait sayılır. Farkı ise dominal sistemde madenlerin arama ve işletme hakkı devlete ait iken, regalian sistemde çeşitli şekillerde özel kişilere arama-işletme hakkı verilebilmektedir<sup>11</sup>.

1982 Anayasası’nın 168’inci maddesi ve Maden Kanunu’nun 4. maddesi birlikte değerlendirildiğinde; ülkemiz açısından Maden Hukukunda kamu mülkiyeti sisteminin kabul edildiği görülmektedir. Zira Anayasa’nın 168. maddesinde; “*tabii servetlerin ve kaynakların hüküm ve tasarruf hakkının*” devlete ait olduğu belirtilmiştir<sup>12</sup>. Yine Maden Kanunu’nun 4. maddesi kapsamında da bu husus tekrarlanmıştır. Madenlerin devletin hüküm ve tasarrufu altında olmasının sonuçları şu şekildedir; İlk olarak, idareye arazi mülkiyetinden bağımsız olarak mülkiyet hakkı yaratma yetkisi verir. İkinci olarak; devlete madenlerin aranması ve işletilmesini denetleme yetkisi vermektedir. Ülkemizde benimsenen kamu mülkiyeti sistemine göre devletin, madenler üzerindeki hakların bir üçüncü kişiye devri ya da madenlerin özelleştirilmesi gibi hakları bulunmamaktadır<sup>13</sup>. Devlet, ya kendisi bu madenleri işlemekte ya da gerçek veya tüzel kişilere madenin aranması ve işletilmesi için

<sup>10</sup> Özdamar, Demet, “Maden Hakkı ve İrtifakı”, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsell’e Armağan, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 2001, s.320.

<sup>11</sup> Fındıkgil, Yavuz, Maden Hukuku, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, 1966, s.79; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.34; Olgun, Emre, Rödövens Sözleşmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 26; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.47.

<sup>12</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.35; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.6.

<sup>13</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.6; Günay, Maden Hukuku, s.91-92; Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 27; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.34-35; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.48.



gerekli izinleri alındıktan sonra madenleri işlettirebilmektedir<sup>14</sup>. Uygulamada ruhsat sahipleri daha çok, sermaye bulunmaması gibi ekonomik nedenlerle maden işletme haklarını rödövans sözleşmesi ile r d vansçılara devretmektedirler. Rödövans sözleşmesindeki taraflar arasında ortaya çıkan bu ilişkiye niteliğine uygun düştüğü ölçüde ürün kirası sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğ  yargı kararları ve doktrinde ifade edilmektedir.

Rödövans sözleşmesi birçok hukuk dalı ile ilişkili olduğu için bu sözleşmenin hüküm ve sonuçlarından etkilenen birçok taraf bulunmaktadır. Bunların en başında işçiler gelir. Rödövans sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiğ  hallerde sorumluluğun belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu  alışmamızda bu hususlar kanun hükümleri, yargı kararları, doktrin ışığında incelenecektir.

---

<sup>14</sup> Olgun, Rödövans Sözleşmesi, s. 27.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİ

“Hakların bölünmezliği” kavramı Roma Hukukundan beri hukukta yer alan bir kavramdır. Hukukumuzda “bir şeyin niteliğinde ve değerinde bir eksilme olmaksızın parçalara ayıramıyorsa, bölünemeyen edim” tanımı söz konusudur<sup>1</sup>. Eş bir anlatımla, ekonomik değerinde herhangi bir azalma olmadan, sosyo-ekonomik işlevi değişmeksizin birden fazla parçaya ayrılabilen mallar, bölünebilen mallardır<sup>2</sup>.

3213 Sayılı Maden Kanunu’nun 4. maddesinde madenlerin “*devletin hüküm ve tasarrufu altında*” olduğu benimsenmiştir. 5. maddesinde ise; “*Madenler üzerinde tesis olunan ilk müracaat, arama ruhsatnamesi, buluculuk ve işletme ruhsatı haklarının hisselerine bölünmeksizin, bir bütün olarak muamele görebileceği*” ifade edilmiştir.

6309 sayılı Maden Yasası<sup>3</sup> ile ilk kez madenler üzerinde sahip olunan hakların hisselerine ayıramayacağı ilkesi kabul edilmiştir. Gerekçesi ise yürürlükteki kanun hükümlerinin maden haklarının bölünmesini yasaklamaması, intikallerle meydana gelen devirlerin ihtilaflara neden olması sebebi ile madenlerin çalışamaz bir hal alması olarak vurgulanmıştır. Çözüm olarak da madenlerde intikallerin bir bütün olarak intikalinin yapılması gerektiğine yer verilmiştir. Bu halde taksim ve bölünme yolu kapanacağı için hak bir bütün olarak kullanılmış olacaktır. Böylelikle miras kavgaları sebebi ile madenlerin çalışamaz bir duruma düşmesi engellenmiş olacaktır<sup>4</sup>. Bu yolla maden sahalarında meydana gelecek kazalar da engellenmiş olacaktır. Zira bu konudaki en yaygın örnek 2014 yılındaki Konya-Ermenek’teki maden kazasıdır<sup>5</sup>. Aynı maden yatağında çalışan iki firma bulunmaktadır. Eski

<sup>1</sup> <https://omergunay.av.tr/maden-hukukunun-ozellikleri-ve-ilkeleri/>(Erişim Tarihi: 03.04.2021).

<sup>2</sup> Ayan, Mehmet, Eşya Hukuku, Konya, Mimoza Yayınları, 1992, s.19; <https://omergunay.av.tr/maden-hukukunun-ozellikleri-ve-ilkeleri/> (Erişim Tarihi: 03.04.2021).

<sup>3</sup> 6309 Sayılı Maden Yasası, Resmi Gazete’de 11.03.1954 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>4</sup> Yeşilyurt, Cemal, “Maden Haklarının Bölünmezliği İlkesi Ve Maden Siciline İşlenemeyen Rödövans Sözleşmeleri”, Madencilik ve Yer Bilimleri Dergisi, Y.1, S.8, (Temmuz 2010), s.50.

<sup>5</sup> [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek\\_maden\\_kazas%C4%B1#:~:text=Ermenek%20maden%20kazas%C4%B1%2C%2028%20Ekim,T%C3%BCrk%20madeninde%20ikinci%20b%C3%BCy%C3%BCk%20kazad%C4%B1r.](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1#:~:text=Ermenek%20maden%20kazas%C4%B1%2C%2028%20Ekim,T%C3%BCrk%20madeninde%20ikinci%20b%C3%BCy%C3%BCk%20kazad%C4%B1r.) (Erişim Tarihi: 03.04.2021).

maden ocağındaki biriken sular maden yatağında çalışılan galeriye girmiştir. Bunun sonucunda da büyük bir maden kazası meydana gelmiştir. Bu olayda maden yatağı tek bir şirket tarafından işletilmiş olsaydı, maden kazasının meydana gelme ihtimali oldukça düşük bir ihtimal olacaktır<sup>6</sup>. Bu nedenle uygulamanın hızlı, sağlıklı, bürokratik aşamaları azaltılmış ve devleti en az meşgul edecek şekilde düzenlenmesi gerektiği gerekçesi ile bu prensip getirilmiştir<sup>7</sup>.

Maden ruhsatlarının bölünmez olup olmadığı tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüş; madenlerin bölünmezliği ilkesinin bir sonucu olarak, her maden kaynağı tek ruhsata bağlanmalıdır. Özellikle işletme döneminde bir kaynağın farklı ruhsatlara bölünmesi ve birden fazla ihaleye çıkılıyor olması sadece ticari endişelerin bir sonucudur. Maden haklarını, “arama, işletme ve buluculuk hakkı” şeklinde tanımlamış idik. Bir arama hakkı iki kişiye ½, ½ şeklinde hisse ile bölünemez. Ancak elde edilen gelirlerin ve risklerin bölüşülmesini içeren özel hukuk sözleşmeleri yapılabilir.

Bu ilkenin doğurduğu sonuç ve istisnalardan biri de bu yönüyle rödövens sözleşmeleridir. Ruhsatların bölünmezliği ilkesinin istisnası maden ruhsatının kiralanması sözleşmeleridir. Her ne kadar Maden Kanunu ruhsat alanı içerisinde sadece ruhsat sahibinin çalışması gerektiğini öngörerek hazırlanmış ise de fiiliyatta durum bu şekilde gelişmemiştir. Ruhsat sahipleri ruhsat alanları içerisindeki maden sahalarını birbirinden ayırarak ticari anlaşmalar çerçevesinde bir rödövens karşılığında işletmeye vermişlerdir. Madenlerin bölünmezliği ilkesinin bir istisnası olan rödövens sözleşmesi bu çalışmamızda detaylı olarak ele alınmıştır.

### **1.1. Rödövens Kavramı**

Rödövens kelimesi Fransızca bir kelimedenden gelmektedir. Fransızcada rödövens kelimesinin karşılığı kira bedeli anlamına gelen “redevance” dir. Fransızca “redevance” kelimesinin menşei ise dönüş, gelir, irat gibi anlamlara gelen Latincedeki “reditus” kelimesine dayanmaktadır<sup>8</sup>. Feodal dönemde “reditus” kelimesi haraç anlamında da kullanılmıştır. İngilizcede rödövens kelimesinin

<sup>6</sup> <https://omergunay.av.tr/maden-hukukunun-ozellikleri-ve-ilkeleri/>(Erişim Tarihi: 03.04.2021).

<sup>7</sup> Amıkloğlu, Hüseyin, Maden Hukuku Temel Mevzuatı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2018, s. 38.

<sup>8</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.72; Amıkloğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.69; Kurt, Hayrettin, Türk Hukukunda Maden Ruhsatı ve Sicili, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s.163; ; Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.76; Günay, Maden Hukuku, s.175.

karşılığı telif hakkı manasına gelen “royalty” kelimesidir<sup>9</sup>. Royalty kelimesi uygulamada, bir yazara/bestekâra, bir buluşçuya, bir yayıncıya, madenleri işletilen toprağın sahibine, haklarını devretmeleri karşılığında belirli aralıklarla, sabit bir miktar veyahut üretim miktarı üzerinden ödenmesi gereken toprak kirası, para olarak ifade edilmiştir<sup>10</sup>.

Rödövens kelimesi kanunlarımızda ve yönetmeliklerde tanımlanmış değildir. Ancak Türk Dil Kurumu ve Madencilik Terimleri Sözlüğünde farklı isimlerle tanımları mevcuttur. Şöyle ki TDK Güncel Türkçe Sözlüğünde rödövens kelimesi “Redevans” şeklinde ve “*bir berat, lisans hakkı veya ticari marka sahibinin bunu devrettiği firmalardan aldığı maddi karşılık*” olarak tanımlanmıştır<sup>11</sup>. Madencilik Terimleri Sözlüğünde ise rödövens kelimesi “rödavans” ismiyle “*Ruhsat sahalarının hak sahibince sözleşmeyle özel veya tüzel bir kişiye belirli bir süre için terk edilmesi durumunda; maden ocağının işletilmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin; esas ruhsat sahibine istihsal edilen beher ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği miktar*” şeklinde tanımlanmıştır<sup>12</sup>.

Her ne kadar kanunlarımızda rödövensin tanımı olmasa da, 30187 sayılı 21.09.2017 tarihli Maden Yönetmeliği<sup>13</sup>’nde “*Rödövens Sözleşmesi*” m.4/aaa ’da tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle; “*Üçüncü kişi veya kuruluşların, tasarruf hakkı sağlanmak üzere, madenlerin işletilmek suretiyle değerlendirilmesi amacıyla, ruhsat sahasının tamamı veya bir kısmı için ruhsat sahipleri ile yapmış oldukları sözleşmeye*” “*rödövens sözleşmesi*” denilmektedir<sup>14</sup>. Yüksek Mahkeme kararlarında ise rödövens; “*maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalması şartı ile hak sahibince sözleşmeyle özel veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden ocağının işletilmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin,*

<sup>9</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.72.

<sup>10</sup> Uyumaz, Alper/ Güngör, Fatma, “Rödövens Sözleşmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.4, (2015), s.150.

<sup>11</sup> <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:04.04.2021).

<sup>12</sup> <https://www.etimaden.gov.tr/maden-terimleri-sozlugu/r-harfi-ile-baslayanlar> (Erişim Tarihi: 16.04.2021).

<sup>13</sup> 30187 sayılı Maden Yönetmeliği, Resmi Gazete’de 21.09.2017 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>14</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.76; Uyumaz / Güngör, “Rödövens Sözleşmesi”, s.151; Erdoğan, Kemal, Rödövens Sözleşmesi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.7; Amıklıoğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.71; Erekmekçi, Müge/ Süleymanoğlu, Gizem, “Rödövens Sözleşmesi”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 90, S.1, (2016), s. 134.

*esas ruhsat sahibine, ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ”, “maden ruhsat alanlarının maden arama ve işletme ruhsat sahibince sözleşmeyle gerçek veya tüzel bir kişiye bir süre bırakılması, maden ocağının işletilmesini üstlenen gerçek veya tüzel kişinin ise, ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için bir miktar ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır<sup>15</sup>.*

Öğretide de “rödövens” terimi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bir görüşe göre; “rödövens, işletme ruhsatının sahibinin maden işletme hakkını belli süreliğine kiralanması karşılığında her yıl üretilen ton başına kiracının ödemesi gereken kira bedeli” şeklinde tanımlanmıştır<sup>16</sup>. Diğer bir görüş ise<sup>17</sup>; “rödövens veya maden kira sözleşmesi; maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumluluklarının kendilerinde kalması koşulu ile hak sahibi tarafından sözleşmeyle özel veya tüzel bir kimseye bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden işletmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin, asıl ruhsat sahibine, ürettiği her bir ton için ödemeyi kabul ettiği tutar” olarak tanımlanmıştır. Diğer bir başka rödövens sözleşmesi tanımı da<sup>18</sup>; “maden ruhsat sahalarının, hukuku sahibinde kalmak kaydı ile sözleşmeyle belirli süreli ya da ruhsat hukuku devam ettiği müddetçe, üretilen madenle orantılı bir pay alınmak veya bedel ödemek biçiminde işletmecilere tahsis edilmesidir” şeklindedir. Bir başka görüşe göre ise<sup>19</sup>; rödövens, “maden ruhsat kârının hak sahibi tarafından başkalarına sürekli tahsisinde ton başına elde edilen hâsulat(kira) geliri” olarak ifade edilmiştir. Diğer bir tanımlamada ise<sup>20</sup>; rödövens, “maden ruhsat sahalarının işletme hakkının özü kendisinde kalması şartı ile hak sahibince sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesidir”.

<sup>15</sup> Yargıtay10.H.D., 29.12.2020. E. 6127, K. 7824(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:16.04.2021); Yargıtay22.H.D., 24.12.2019. E. 2017/23879, K. 2019/24335(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:06.05.2021).

<sup>16</sup> Baycık, Gaye, Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Sosyal Güvenliği Yükümlülükleri, Prof. Dr. Sarp Er Sözek’e Armağan, C.2, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.1895; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.25.

<sup>17</sup> Alpay,Pınar, “Rödövens Sözleşmesinin Hâsulat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, Der: Ali Şafak Balı, s.242.; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.25.

<sup>18</sup> Yeşilyurt, Cemil, “Rödövens Sözleşmeleri-I”, Madencilik ve Yer Bilim Dergisi, Y.3, S.21, (2012), s.80.; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.25.

<sup>19</sup> Çankaya, Osman, Güven, “Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?”, Kamu-İş Dergisi; C.13, S.3, (2014), s. 2; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.25.

<sup>20</sup> Uyumaz/ Güngör, “Rödövens Sözleşmesi”, s.145. ; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.25.

Özetle rödövans sözleşmesi, ruhsat sahibinin ruhsata konu maden sahası üzerinde, arama ve işletme ruhsatından doğan haklarını, belli bir süre için üçüncü bir gerçek veya tüzel kişiye devretme borcunu üstlendiği, devralan kişinin de bunun karşılığında kira bedeli ödemeyi taahhüt ettiği ve belirli bir süre maden sahasını işletme hakkını devraldıkı sözleşme olarak tanımlanabilir.

Rödövans sözleşmesinin Türkçe karŐılıĐının ne olması gerektiğinde de farklı ifadeler kullanılmıştır. Bir görüşe göre; diğer adı “maden kirası sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır<sup>21</sup>. Diğer bir görüşe göre ise; “maden işletme sözleşmesi” olarak isimlendirilmiŐtir. Diğer yandan, Yargıtay kararlarında da “maden sahasının işletme hakkının devri sözleşmesi”, “maden sahası devir sözleşmesi”, “maden sahası işletme sözleşmesi” terimleri tercih edilmiştir<sup>22</sup>.

## **1.2. Rödövans Sözleşmelerinin Yasal Gelişimi**

Maden haklarının b l nmezliğine ilişkin yasak, uygulamada rödövans sözleşmesinin ortaya çıkma nedeni olmuştur. Ancak maden haklarının bölünmemesi ilkesine çıkar bir yol bulmak adına ortaya atılan rödövans sözleşmelerinin hukuka uygun olup olmadıkı hususunda öğreti ve yargı kararlarında farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş; rödövans sözleşmelerinin Maden Hukukunda bir yeri olmadıkını, tamamen ekonomik nedenlerle, maliyeti düŐürmek adına, işin bölünerek başka bir işverene verilmesinin 3213 sayılı Maden Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenen madenlerin bölünmezliği ilkesi ile madenlerin tekelliği ilkesine aykırılık teşkil ettiğini ifade etmektedir. Yine bu bölünmenin o madenden beklenen faydayı sağlamayacağı gibi çeşitli iş kazalarına da yol açtığını ve açabileceğini ifade etmektedir<sup>23</sup>. Buna karşın diğer bir görüş ise<sup>24</sup>; “bölünmezlik” ilkesinin çoğu zaman nimetten çok külfet getirdiğini, madenlerin verimli kullanılmasının önüne geçtiğini, işletme kabiliyeti ve mali ehliyete sahip olmayan kişilerin elinde kalan ruhsatların kısım kısım kiralanmasının hem ruhsat sahibi için hem de dolaylı olarak devlet için yarar sağlayacağını ifade etmektedir. Yine 3213 sayılı Kanunun “İŞletme İzni”

<sup>21</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.227; Alpay, “Rödövans Sözleşmesinin H sılat Kirası ve Alt İŞverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, s.242.

<sup>22</sup> Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.26.

<sup>23</sup>  evik elik, Maden İŞletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.68; Günay, Maden Hukuku, s.181; Ergüzeloğlu, “, Esra, Madencilik Sektöründe Taşeronlaştırma ve  zelleŐtirme Yöntemi: Rödövans, Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi”, Y.6, S.21 (2005), s.12.

<sup>24</sup>  zdamar, “Maden Hakkı ve İrtifakı”, s.126;  til, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.227; Amıkhoğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.103.

başlıklı 26. maddesinin gerekçesinde dolaylı olarak rödövens sözleşmesine izin verildiğini ifade etmişlerdir.

6309 sayılı Maden Kanunu dönemini kapsayan 1978-1984 yılları arasında madenlerin genel itibari ile ruhsat sahipleri tarafından işletilmeleri sebebi ile rödövens uygulaması görülmemiştir<sup>25</sup>.

Rödövens uygulamasının başlangıç tarihi tam olarak tespit edilememekle birlikte, Rödövens sözleşmelerinin ilk dayanağı 5177 sayılı Maden Kanunu'nda<sup>26</sup> ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile yürürlükten kaldırılan 3213 sayılı Kanunun 26. madde gerekçesinde yer almaktadır. Söz konusu gerekçede işletme izninin kiralanabileceğine yer verilerek dolaylı olarak da olsa rödövens sözleşmelerine işaret edilmiştir<sup>27</sup>.

Diğer yandan 1985 tarihli Maden Kanunu'nun Uygulanmasına Dair Yönetmeliği'nin 32. maddesinin 8. fıkrası, 06.11.1990 yılında eklenen hüküm ile değiştirilmiş ve fıkroda rödövens sözleşmesi açıkça geçmiştir. Yönetmelikle; *“üçüncü kişi ve kuruluşların ruhsat sahipleri ile rödövens, kira, taşeron ve benzeri sözleşmelere dayanarak ruhsat sahasında faaliyette bulunabilmesi maden dairesinin iznine bağlanmıştır.”* Ayrıca ihtilafların çözümünde de Maden Dairesi yetkili kılınmıştır<sup>28</sup>. Bu düzenleme oldukça eleştirilmiştir. Şöyle ki; rödövens sözleşmesinin herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın sadece birkaç cümle halinde yönetmelik ile düzenlenmesi eleştirilmiş ve hukuka aykırı olduğu ifade edilmiştir. Ancak Danıştay, rödövens sözleşmesinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığına yer vererek hükmün iptali için açılan davayı reddetmiştir<sup>29</sup>.

1985 tarihli değiştirilen 32. maddenin 8. fıkrasına, 26.10.2003 tarih ve 25271 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği değişikliği ile iki yeni fıkra eklenmiştir. Bu değişikliklerle beraber rödövens sözleşmesinin tanımına yer verilerek bu sözleşmelerin ruhsat sahibince bir ay içinde

---

<sup>25</sup> Günay, Maden Hukuku, , s.175.

<sup>26</sup> 5177 Sayılı Maden Kanunu, Resmi Gazete'de 05.06.2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>27</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.69; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.34; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.205.

<sup>28</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.34; Günay, Maden Hukuku, , s.175; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.205.

<sup>29</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.69-70; Günay, Maden Hukuku, s.176; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.35-36; Kayar, B./ Kocaman, R./ Kocaman, B., “Rödövens Sözleşmelerinin Maden Hukuku Açısından Bakış”, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, der: Ali Şafak Balı, s.226; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.205.

Maden İşleri Genel Müdürlüğü'ne sunularak uygun görüş alınması zorunlu kılınmıştır. Rödövens sözleşmesi bu değişiklik ile hukukilik kazanmıştır<sup>30</sup>.

Maden Kanunu'nun Ek 1. maddesi 2004 tarihinde 5177 sayılı Kanun ile değiştirilerek, taşkömüründe rödövens sözleşmeleri dolaylı olarak yasal dayanağa kavuşmuştur<sup>31</sup>.

03.02.2005 tarihli Maden Uygulama Yönetmeliği ile 1985 tarihli Maden Uygulanmasına Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. 2005 tarihli Yönetmelik ile Bakanlığın 1985 yılında getirilen yetkileri kaldırılmıştır. Bu da rödövens sözleşmeleri açısından bir milat kabul edilmektedir<sup>32</sup>.

Rödövens Sözleşmesinin kendisine Kanunda hukuki bir dayanak bulabilmesi ise ancak 3213 sayılı Maden Kanunu'na 10.06.2010 tarihinde 5995 sayılı Kanun ile eklenen Ek 7. madde ile olmuştur. Ek 7. madde, rödövens sözleşmelerinin yasallık kazanması açısından önemli olsa da kapsamlı ve sistemli bir düzenleme getirmemiştir. Ek 7. madde ile maden ruhsatı sahiplerinin üçüncü kişiler ile yapacakları rödövens sözleşmeleri Bakanlık iznine tabi tutulmuştur. Yine *“maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yaptıkları rödövens sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğan İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm sorumluluğun rödövensçiye aittir. Ancak bu durumun ruhsat sahibinin Maden Hukukundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı”* da ayrıca düzenlenmiştir<sup>33</sup>.

5995 sayılı Maden Kanunu değişikliği sonrası çıkarılan 06.11.2010 tarihli 27751 Sayılı Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği'nde rödövens sözleşmesi ile alakalı pek çok hüküm bulunmaktadır. İlk olarak yönetmeliğin 4. Maddesinin rr) bendinde rödövens sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Daha sonra

---

<sup>30</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.35-36; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.70; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.205; Günay, Maden Hukuku, s.176.

<sup>31</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.70.

<sup>32</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.36.

<sup>33</sup> Günay, Maden Hukuku, s.176; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.36; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.206; Çitil, Bünyamin, “Rödövens Sözleşmesinin Maden Hukukundaki Yeri Ve Mali Yükümlülükler”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y.11, S.39, (TEMMUZ 2019), s.218; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.71; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.36.



gelen 96, 100, 138 ve Geçici 1. maddelerinde de rödövans sözleşmesinin uygulanmasına dair hükümler yer almıştır<sup>34</sup>.

13.05.2014 tarihinde Manisa İli Soma ilçesinde yaşanan maden kazasından sonra çok fazla kanun ihdas edilmiş, kanunlarda değişiklikler olmuştur. 04.02.2015 tarih ve 6592 sayılı Maden Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 22. maddesi ile bir takım değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikler ile ruhsat sahipleriyle yapılan rödövans sözleşmelerinde Genel Müdürlüğün izni şarttır. Yine Genel Müdürlük izni olmaksızın yapılan rödövans sözleşmeleri ile yürütülen madencilik faaliyetlerinin durdurulacağı öngörülmüştür. Ayrıca yine 22. madde ile *“Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri hariç olmak üzere yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahipleri, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişiler ile üretim faaliyetlerine yönelik rödövans sözleşmeleri yapamayacağı”* ifade edilmiştir. Bu sınırlamalar, 6592 sayılı Kanun ile Kanun koyucunun rödövans uygulamasından vazgeçmeye başladığı şeklinde yorumlanmıştır<sup>35</sup>. 6592 sayılı Kanunun getirmiş olduğu bir sınırlama da geçici 23. madde ile olmuştur. Yine Kanun yürürlüğe girdikten sonra üç ay içerisinde Genel Müdürlüğe bilgi verilmesi gerektiği kararlaştırılmıştır. Aksi halde madencilik faaliyetlerinin durdurulacağına yer verilmiştir.

şuanda 21.09.2017 Tarih, 30187 Sayılı Maden Yönetmeliği<sup>36</sup> yrrllktedir. Yönetmeliğin 101. maddesinde rödövans sözleşmeleri, “Rödövans İşlemleri” başlığı altında düzenlenmiştir. Rödövans sözleşmesine ilişkin düzenlenen hükümlerin sayısı artmış olmakla birlikte 2017 yılında çıkartılan yönetmelikte de rödövans sözleşmesinin unsurlarının detaylıca düzenlendiği bir hüküm bulunmamaktadır.

Rödövans sözleşmesinin günümüze kadarki tarihsel gelişimi bu şekildedir. Ancak görüldüğü üzere tanım ve birkaç kanun hükmü dışında rödövans sözleşmeleri ile ilgili henüz bir düzenleme yapılmış değildir. Oysa rödövans sözleşmesi hukukumuzun pek çok dalı ile i içe geçmiş bir sözleşmedir. Ruhsat ilişkisi nedeni ile İdare Hukuku’nu, madencilik faaliyeti nedeni ile Maden Hukuku’nu, tarafların

<sup>34</sup> Amıklıoğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.23; evikelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.71; Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.36.

<sup>35</sup> evikelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.72; Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.37.

<sup>36</sup> 30187 Sayılı Maden Yönetmeliği, Resmi Gazete’de 21.09.2017 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

şirket tüzel kişiliğinin olması halinde ise Ticaret Hukuku’nu, Yargıtay’ın hâsılat kirası niteliğindeki sebebi ile Borçlar Hukuku’nu ve yine İş Hukuku’nu ilgilendirmektedir. Bu nedenle Rödövens Sözleşmesini detaylı olarak düzenleyen hükümlerin hem kanunda hem de yönetmeliklerde bir an önce ihdası gerekmektedir.

### 1.3. Rödövens Sözleşmesinin Konusu

Rödövens sözleşmeleri, ruhsat sahiplerinin maden hakkı kullanımının devrini konu aldığı sözleşmelerdir. Maden Yönetmeliği’nin 101. maddesi gereği; *“Bu sözleşme ile maden sahasının tamamının kullanımı bir üçüncü kişiye bırakılabileceği gibi, belli bir kısmın kullanımı da bırakılabilmektedir”*<sup>37</sup>. Sadece Maden Kanunu’nun 5. maddesi gereği; *“Maden haklarının hiç birisi hisselerle bölünemez. Her biri bir bütün olarak işlem görür.”*

Rödövens sözleşmelerinin tam olarak anlaşılabilmesi adına kısaca maden hakkı kavramına, hukuki niteliğine değinilecektir.

#### 1.3.1. Maden Hakkı Kavramı

Maden Yönetmeliği’nin 4. maddesinin birinci fıkrasının ii) bendinde maden hakkı *“Madenleri aranması, bulunması ve işletilebilmesi için verilen izinler ve maden yataklarının bulunmasına yardımcı olanlara tanınan maddi imkânlar”* olarak tanımlanmıştır<sup>38</sup>.

Maden hakkı kavramı öğretide farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Maden hakkı, “maden arama hakkı”, “tekaddüm hakkı”, “maden işletme hakkı”, “buluculuk hakkı” gibi hakların tamamını kapsayan bir kavramdır. Kanun’da öngörülen şartların gerçekleşmesi ile yahut maden ruhsatının alınmasıyla bu haklar doğar. Bir görüşe göre<sup>39</sup>; *“madencinin Kanun veya ruhsatnameden doğan hak ve yükümlülüklerin tamamını”* maden hakkı olarak ifade ederken; diğer bir görüş ise<sup>40</sup>; maden hakkını *“maden hakkı ve madencilik alanında verilen izin ve ruhsatlar ile bunların tamamının oluşturduğu haklara hukuki statü”* olarak ifade etmektedir. Kanunda

---

<sup>37</sup> Kurt, Maden Ruhsatı ve Sicili, s.169.

<sup>38</sup> Erdoğan, Kemal, “Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövens Sözleşmesi Arasındaki Ayırım”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 1, (2018), s. 100.

<sup>39</sup> Özdamar, “Maden Hakkı ve İrtifakı”, s.320.

<sup>40</sup> Gülan, Aydın, Maden İdare Hukukumuzun Ana İlkeleri ve Temel Müesseseleri, İstanbul, Lamure Yayınevi, 2008, s.14.

öngörülen şartların gerçekleşmesi sonucu yahut maden ruhsatının alımı ile birlikte maden hakları doğmaktadır. Örnekleme gerekirse A isimli madenci, maden arama ruhsatının maden siciline tescili ile birlikte maden arama hakkı kazanmakta iken, Maden Kanunu 15. maddede yer alan hususların gerçekleşmesi ile buluculuk hakkı kazanır. Bu durumda (A)'nın kazandığı hakların tamamı maden hakkı olarak isimlendirilmektedir<sup>41</sup>.

### **1.3.2. Maden Hakkının Hukuki Niteliği**

Medenî Kanunun tapu siciliyle ilgili düzenlemeleri; 6309 sayılı Maden Kanunu ve buna paralel olarak 3213 sayılı Maden Kanunu'nda da benimsenmiştir<sup>42</sup>.

Maden hakkının hüküm ve sonuçları, maden siciline tescil olduğu anda doğmaktadır. Maden Kanunu'nun 38. maddesinin üçüncü fıkrasına göre; maden sicilindeki kayıtların tümü aleni olup, kimse bu kayıtları bilmediğini iddia edemez. Sicile tescil olunan maden hakları herkese karşı ileri sürülebilir hale gelir. Bu durum maden hakkının aynı hak olduğunu gösterse de tesisinde idari makamın yetkili olması ve sicile kaydı için herhangi bir mahkeme ilamının aranmaması yönünden Eşya Hukukundaki aynı haklardan farklıdır. Bu sebeple maden hakkı kendine özgü bir aynı haktır<sup>43</sup>.

### **1.4. Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği**

Rödövens sözleşmesinin hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. İdari bir sözleşme olarak nitelendirilebilmesi için bazı koşulların birlikte bulunması gereklidir. İlk olarak taraflardan en az birinin idare olması gerekmektedir. Yine sözleşmenin kamu hizmeti ile ilgili olması, idareye Özel Hukuku aşan bir takım yetkiler verilmesi ve somut olayda bu üç koşulun birlikte bulunması gerekmektedir. Bu yönüyle ruhsat sahibiyle rödövensçi arasında yapılan rödövens sözleşmesinin idari sözleşme niteliği taşımadığı söylenebilir. Öte taraftan, madenlerin devletin hüküm ve tasarrufu altında olmasının bir neticesi olarak Özel Hukuka tabi sözleşmelerde bulunmayan bir takım idari boyutlar da vardır<sup>44</sup>. (Örneğin; rödövens

---

<sup>41</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.42; Erdoğan, "Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövens Sözleşmesi Arasındaki Ayırım", s. 100.

<sup>42</sup> Özdamar, "Maden Hakkı ve İrtifakı", s.320.

<sup>43</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.42; Özdamar, "Maden Hakkı ve İrtifakı", s.320.

<sup>44</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.73.

sözleşmelerinin bakanlık iznine tabi olması, madenlerin kamu malı niteliği taşıması vs.)

Rödövens sözleşmesinin hukuki niteliği sözleşmedir. Borçlar Kanunu yahut özel bir kanunda düzenlenmemiş olması sebebi ile de isimsiz sözleşmeler arasında yer alır. TBK veya diğer herhangi bir kanunda özel bir şekilde, az ya da çok ayrıntılı olarak düzenlenmiş olamayan sözleşmelere “*isimsiz sözleşmeler*” denilmektedir. Bu sözleşmelere isimsiz sözleşme denilmesindeki neden, bunların bir isimlerinin olmamasından değil, sadece Kanunlarda özel olarak ve az ya da çok ayrıntılı olarak düzenlenmemiş olduklarıdır. Herhangi bir kanunda, yalnızca bir sözleşmenin isminin geçmiş olması yeterli değildir. Ayrıca kanunda isminin geçmesinin yanında sözleşmenin tanımının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, esaslı unsurlarının da hükme bağlanmamış olması gerekir<sup>45</sup>. Bu haliyle rödövens sözleşmesi kanunlarda açıkça düzenlenmemiş olması sebebi ile isimsiz sözleşmedir<sup>46</sup>.

Rödövens sözleşmesinde, özel olarak kanunlarda bir düzenleme bulunmadığından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun m. 367’de düzenlenen “*ürün kirasına*” ilişkin hükümleri tatbik edilir. Bu hükme göre ürün kirası, “*Kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Bu hali ile rödövens sözleşmesi ürün kirasının bu tanımı ile örtüşmektedir. Yargıtay’ın son kararlarında da rödövens sözleşmesinin, ürün kirasının bir türü olduğuna ve ürün kirasına ilişkin hükümlerin uygulanacağına yer verilmiştir<sup>47</sup>.

Bazı yazarlar ise rödövens sözleşmesi ile ürün kirası sözleşmesinin birebir örtüşmediğini ifade etmektedirler. Şöyle ki; rödövens sözleşmesinin konusu idareden alınan ruhsatın sağladığı işletme iznidir. Madenler kamu malı niteliğindedirler. Bu nedenlerle rödövens sözleşmesine ilişkin herhangi bir uyuşmazlıkta önce Maden Kanunu’nda konuya ilişkin bir düzenleme olup

<sup>45</sup> Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s.946; Korkmaz, Yakup, Tam Zamanında Tedarik Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerle Karşılaştırılması, C.22, S.3, (2016), s.1869.

<sup>46</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 77-79; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.74; Kurt, Maden Ruhsatı ve Sicili, s.166.

<sup>47</sup> Yargıtay, 22.H. D., Karar Tarihi: 13.07.2020, Esas: 2017/ 9608 Karar: 2020 / 9495; Yargıtay, 8.H. D., Karar Tarihi: 16.06.2020, Esas: 2016/ 19248 Karar: 2020 / 3557, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi: 09.06.2021) ; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.230. ; Erekmeççi/ Süleymanoğlu, Rödövens Sözleşmesi, s. 137.

olmadığına bakılması gerekir. Bu hususa ilişkin bir düzenleme yoksa eğer tarafların şirket tüzel kişiliği varsa Ticaret Hukuku'na bakılması gerekir. Böyle bir durum yok veya bir düzenleme yoksa bu durumda Yargıtay'ın ürün kirası nitelendirmesi sebebi ile söz konusu uyuşmazlığa uygun düştüğü oranda Türk Borçlar Kanunu'nun ürün kirası hükümlerinin uygulanması gerektiğini ifade etmektedirler<sup>48</sup>.

Uygulamada rödövans sözleşmeleri ile maden ruhsatı üçüncü bir kişiye devredilmektedir. Bu türde de lisans devri niteliğindeki rödövans sözleşmesine de ürün kirasına ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Zira lisans devri niteliğindeki rödövans sözleşmesinde, maden ruhsatını devralan kişinin sahiplenme kastı bulunmamaktadır. Burada sadece ruhsat üzerindeki hakkın devralınması amacı bulunmaktadır. Bu sözleşmeye de uygulamada “devirli rödövans sözleşmesi” denilmektedir<sup>49</sup>.

Diğer bir türde ise ruhsatın kullanımı değil de kendisinin devredildiği, kiranın ise peşin ya da üretilen maden miktarına göre belirlendiği “vadeli satım sözleşmesi” söz olmaktadır<sup>50</sup>. Doktrin, devreden rödövans bedeli almak dışında herhangi bir tasarruf hakkının kalmadığı maden ruhsatı devri sözleşmelerini, satış sözleşmesi olarak nitelendirmektedir. Yargıtay 14. Hukuk Dairesi de, 2006/15092 E., 2007/1210 K. 13.02.2007 tarihli kararında, maden ruhsatının devri halinde sahiplenme kastının olup olmadığına bakılacağına, sahiplenme kastı yoksa kira sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağına yer vermiştir<sup>51</sup>.

Rödövans Sözleşmeleri, “Tam iki tarafa borç yükleyen, sürekli borç doğuran, rızai, ivazlı, rödövans verene kullanma ve işletme hakkı veren ve istisnaları olmakla birlikte nispi hak doğuran bir sözleşmedir”<sup>52</sup>. Rödövans sözleşmesinde ruhsat sahibinin edimi madeni işletme hakkını belirli süreliğine bir üçüncü kişiye (rödövansçıya) devretmek iken, rödövans verenin edimi de, belirli bir miktar rödövans bedelinin ödenmesi olduğu için synallagmatik bir başka anlatımla *tam iki*

---

<sup>48</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.75-76; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.207; Günay, Maden Hukuku, s.181.

<sup>49</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.230.

<sup>50</sup> Uyumaz/ Güngör, “Rödövans Sözleşmesi”, s.155.

<sup>51</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.230; (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi: 09.06.2021).

<sup>52</sup> Amıkloğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.72; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.229; Olgun, Rödövans Sözleşmesi, s. 78; Uyumaz/ Güngör, “Rödövans Sözleşmesi”, s.155.

*tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir*<sup>53</sup>. Rödövans sözleşmesi sürekli borç doğuran bir sözleşmedir. Buradaki süreklilik, ruhsat sahibinin maden sahasını rödövansçıya hazır halde bulundurmasıdır<sup>54</sup>. Ayrıca rödövans sözleşmesi *rızai* bir sözleşmedir. Bu nedenle, tarafların anlaşması sözleşmenin kurulması için yeterlidir. Ancak aynı sözleşmelerde, anlaşma yeterli olmamaktadır. Zira aynı sözleşmelerde sözleşme konusu malın teslimi gerekir. Burada sözleşmenin kurulması için maden sahasının rödövansçıya devredilmesine gerek yoktur. Sözleşmede ivaz, karşılık manasına gelmekte olup rödövans sözleşmesinde her iki taraf da yüklendiği edimi bir karşı edim beklentisi içerisinde yapmaktadır. Borçlar Hukuku'nda sözleşmeler borcun konusuna göre sınıflandırılmaktadır. “Devir borcu doğuran sözleşmeler”, “iş görme borcu doğuran sözleşmeler”, “kullandırma borcu doğuran sözleşmeler” ve “teminat borcu doğuran sözleşmeler” şeklinde gruplandırılır<sup>55</sup>. Rödövans sözleşmesi kullandırma borcu doğuran bir sözleşmedir<sup>56</sup>.

## **1.5. Rödövans Sözleşmesinin Tarafları**

Rödövans sözleşmesinin tarafları; maden ruhsatının sahibi olan ruhsat sahibi ile maden haklarını sözleşmeye göre belli bir süre için devralan rödövansçıdır. Sözleşme bu yönüyle, maden ruhsatı sahibi ile bu hakkı sözleşme ile devralmış kişi arasında kurulur<sup>57</sup>.

### **1.5.1. Ruhsat Sahibi**

Rödövans sözleşmesinin taraflarından biri olan ruhsat sahibi, gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Bu sözleşme için tarafların tam ehliyetli olması yeterlidir<sup>58</sup>.

Anayasa'nın 168. maddesinde; “*tabii servetlerin ve kaynakların hüküm ve tasarruf hakkının*” devlete ait olduğu belirtilmiştir<sup>59</sup>. Ancak Maden Kanunu'nun 6.

<sup>53</sup> Kurt, Türk Hukukunda Maden Ruhsatı ve Sicili, s.166; Amıkloğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.72.

<sup>54</sup> Aydoğdu, Murat/ Kahveci, Nalan, Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2.Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s.43-45; Eren, Borçlar Özel Hükümler, s.21-23.

<sup>55</sup> Aydoğdu/ Kahveci, Özel Borç İlişkileri, s.43-45; Eren, Fikret, Borçlar Özel Hükümler, s.21-23.

<sup>56</sup> Amıkloğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.72-73; Kurt, Maden Ruhsatı ve Sicili, s.166; Olgun, Rödövans Sözleşmesi, s. 77-79; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.228-229.

<sup>57</sup> Erdoğan, “Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövans Sözleşmesi Arasındaki Ayırım”, s.102; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s. 105; Uyumaz / Güngör, “Rödövans Sözleşmesi”, s.151.

<sup>58</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.78; Olgun, Rödövans Sözleşmesi, s. 81; Kurt, Maden Ruhsatı ve Sicili, s.167; Amıkloğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.74.

maddesinin 1. fıkrasında maden haklarının kimlere verilebileceği, diğer bir anlatımla ruhsat sahibinde bulunması gerekli olan nitelikler düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; “*Medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzelkişiliği haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine*” verilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca maden arama ve maden işletme başvuruları için aranan şartlar, rödövan sözleşmesinin tarafları için de aranacaktır. Bir diğer önemli husus ise Maden Yönetmeliği’nin 13. maddesi gereği rödövan sözleşmesinin tarafı olacak kişilerde mali yeterliliğin bulunması şarttır. Bu şartın aranmasındaki amaç; madencilik faaliyetlerinin maddi imkânsızlıklar sebebi ile durmasının önüne geçmektir. Mali yeterlilik miktarları Maden Yönetmeliği’nin Ek-2 tablosunda yer almaktadır<sup>60</sup>.

Ayrıca Maden Kanunu’nun 5. madde ve 6. madde hükmünde de ifade edildiği üzere; madenler üzerinde tesis olunan işletme ruhsatının hisselerle bölünmeksizin gerçek veya tüzel tek kişi adına verilebileceği düzenlenmiştir<sup>61</sup>. Böylece kanun koyucu maden haklarının hisseli olduğu durumlarda anlaşmazlıkların doğması ihtimal dâhilinde olduğu için, madenlerin bölünmezliği ilkesi getirerek işletme ruhsatının tek kişi adına verilebileceğini benimsemiştir. Bu yönüyle kanun koyucu madencilik faaliyetlerinin aksamasını istememiştir.

#### **1.5.1.1. Gerçek kişiler**

Ruhsat sahibi olarak rödövan sözleşmesine taraf olabileceklerden biri de fiil ehliyetine sahip, T.C. vatandaşı olan gerçek kişilerdir. Rödövan Sözleşmelerinde ruhsat sahibi gerçek kişinin, fiil ehliyetine sahip olma durumu TMK 8 ila 17. maddeleri arasında düzenlenmiş olan tam ehliyetli, sınırlı ehliyetli ve sınırlı ehliyetsizler ve tam ehliyetsizler bakımından ele alınacaktır.

*Tam ehliyetliler;* ruhsat sahibi olarak yasal bir sınırlama bulunmaksızın rödövan sözleşmesi akdedebilirler. *Sınırlı ehliyetliler ise;* rödövan sözleşmesi

---

<sup>59</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövan Sözleşmeleri, s.35; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.6.

<sup>60</sup> Olgun, Rödövan Sözleşmesi, s. 82.

<sup>61</sup> Olgun, Rödövan Sözleşmesi, s. 81; Amıklioğlu, Rödövan Sözleşmesi, s.74; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövan Sözleşmeleri, s.78.

yapabilmek için yasal danışmalarının iznini almak zorunda değillerdir. Zira TMK m.429’da sayılan işlemler arasında rödövans sözleşmesi, ürün kirası, kira yer almamaktadır. *Sınırlı ehliyetsizler ise;* kanuni temsilcileri aracılığı ile yahut onların izin ve onayı ile bizzat rödövans sözleşmesinin tarafı olabilmektedirler. Eğer rödovans sözleşmesi izin alınmaksızın yapılmış ise tek taraflı bağlamazlık yaptırımı ile geçersizdir. Fakat kanuni temsilcisi daha sonra icazet verir ise sözleşme yapıldığı andan itibaren sınırlı ehliyetsiz açısından bağlayıcılık kazanacaktır. Buna karşılık kanuni temsilci, icazet vermez yahut süreyi susarak geğirir ise bu durumda sözleşme karşı taraf açısından da yapıldığı andan itibaren bağlayıcılığını yitirir. *Tam ehliyetsizler açısından ise;* ruhsat sahibi sıfatıyla rödovans sözleşmesi akdedileceği zaman bu sözleşmenin Kanuni temsilcileri tarafından yapılması gerekmektedir<sup>62</sup>.

Diğer yandan Maden Kanunu’nun 6/3. maddesinde bir takım kimselerin madencilik faaliyeti ile uğraşmaları yasaklanmıştır. Bunlar; “*Devlet memurları, diğer kamu görevlileri, Genel Müdürlüğün merkez ve taşra teşkilatında çalışan yevmiyeli ve mukaveleli personel*”dir. Ayrıca maden arama veya işletme hakkına sahip bir kişi, memur olması halinde memuriyete geçtikten sonra altı ay içerisinde sahip olduğu hakları devretmesi gerekmektedir<sup>63</sup>. Bu husus Kanun’da açıkça belirtilmiştir. Bu hükümlere aykırı şekilde rödövans sözleşmesi yapılması halinde yaptırımı kesin hükümsüzlük olacaktır<sup>64</sup>.

### **1.5.1.2. Özel Hukuk Tüzel Kişileri**

Uygulamada gerçek kişilerin ruhsat başvurusunda bulunması çok rastlanılan bir şey değildir. Ruhsat başvurusunda bulunan özel hukuk kişileri genelde ana sözleşmelerinde madencilik yapabileceklerine dair hüküm bulunan ticaret şirketleridir. Stat lerinde madencilik yapabileceklerine dair hüküm bulunmayan özel hukuk tüzel kişileri, maden ruhsatı sahibi olma koşulunu sağlayamadıkları için rödövans sözleşmesi yapmaya da haiz değildir. Bunun yanında özel hukuk kişilerinin tüzel kişiliğe sahip olması gerekir. Bir başka ifade ile özel hukuk tüzel kişisi olmayan adi ortaklar<sup>65</sup>, ortak girişim<sup>66</sup> ve konsorsiyumlar<sup>67</sup> hem maden haklarına sahip

<sup>62</sup> Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.66.

<sup>63</sup> evikelik, Maden İşletme ve Rödövans Sözleşmeleri, s.79; Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.66

<sup>64</sup> Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.66.

<sup>65</sup> “*Adi ortaklıklar, 6098 sayılı TBK’nın 620. Maddesinde; “iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca ulaşmak üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşme” olarak tanımlanmıştır.*



olamayacakları gibi hem de rödövans sözleşmesine taraf olamayacakları söylenbilir<sup>68</sup>.

2015 yılında Maden Kanunu'nun Ek 7. maddesine 6295 sayılı Kanunla eklenen ikinci fıkraya ile maden ruhsatı sahibi özel hukuk kişilerinin yeraltı kömür işletmelerinde rödövans sözleşmesi yapmaları yasaklanmıştır. Bu yönüyle özel hukuk tüzel kişileri yerüstü işletmelerinde rödövans sözleşmesi akdedebilecek iken; yeraltı işletmelerinde rödövans sözleşmesi yapamayacaklardır. Burada bu tür maden sahalalarında rödövans ile t t nc  kişilerin maden sahasını işletmesi kesinlikle yasaklanmıştır. Aksi halde yaptırım kesin h k ms zl kt r<sup>69</sup>.

### **1.5.1.3. Kamu Tüzel Kişileri**

Maden Kanunu'nun 6. maddesinde, Kuruluş Kanunlarında ya da ana sözleşmelerinde madencilik faaliyetlerini yürütebileceğine ilişkin “...yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri il müesseseleri, bağlı ortakları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine” maden işletme ruhsatı ve maden işletme izni olarak madencilik yapabilecekleri belirtilmiştir. Rödövans sözleşmesi yapabilmesi için de maden işletme ruhsatı ve izni ile birlikte kuruluş kanunlarında ya da ana

---

*Adi ortaklıklar tüzel kişiliğe sahip değildirler. Yani işlemler tüm ortaklar adına yapılır ve hak/borçları Şirket değil ortaklar edinirler. Genel itibari ile sürekli olmayan kısa vadeli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar.”* Detaylı bilgi için Bkz. Pulaşlı, Hasan, Şirketler Hukuku Şerhi, C.1, 3.Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018,s.14-15; Karahan, Sami, Şirketler Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2013, s.31-109; Poyraz, Ercan, Ticaret Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s.138-143.

<sup>66</sup> “Ortak girişim TBK ve TTK da düzenlenmemiştir. Uygulamada gelişme alanı bulan bu ortaklıkları Şu Şekilde tanımlamak mümkündür; birden fazla gerçek veya tüzel kişinin, bağımsız hukuki ve iktisadi yapılarını kaybetmeden bir araya gelerek belli bir işin gerçekleşmesini sağlamak ve k r elde etmek amacıyla kurularak işin riskini birlikte üstlendikleri, geçici süreli bir ortaklık türü olarak tanımlanabilir.” Detaylı bilgi için bkz. Uzun, Alper, Türk Hukukunda İş Ortaklıkları Ve Vergilendirilmesi, (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi), İstanbul, 2019, s. 9.

<sup>67</sup> “Kişilerin belirli bir işi veya işler dizisini birlikte gerçekleştirmek amaçıyla bir araya gelmeleri ve bunlardan her birinin diğerlerinden bağımsız olarak işin sadece bir bölümünün yerine getirilmesinin sorumluluğunu üstlenmesi durumuna konsorsiyum denir. Konsorsiyum'da taraflardan her biri bizzat kendi işini belirleyip sadece o işin sorumluluğunu üstlenmektedir. Konsorsiyumda ortaklıkların birleşmesi de gerekmez, yani ortak bir organizasyon söz konusu olmamaktadır.” Detaylı bilgi için bkz. Aksoy, Nazım, Joint Venture'ın Türk Ve Rus Mevzuatları Açısından Hukuki Tahlili, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.9, S.19, Haziran, 2017, s.372.

<sup>68</sup> Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.66.

<sup>69</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.220.

sözleşmelerinde madencilik faaliyetlerini yürütebileceğine ilişkin hüküm bulunması gerekmektedir<sup>70</sup>.

Türkiye’de madencilik faaliyetinde bulunan kamu tüzel kişilerine örnek verilecek olursa; Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Türkiye Taşkömürü Kurumu(TTK), Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu(TKİK) ve Eti Maden sayılabilir<sup>71</sup>.

### **1.5.2. Rödövanşçı**

Maden Yönetmeliği’nin 4. maddesinde tanımlar yer almaktadır. Bu maddede ruhsat sahibi tanımlanmamış olmakla birlikte, rödövanşçı zz) bendinde tanımlanmıştır. Şöyle ki; *“Ruhsat sahalarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi amacıyla ruhsat sahibi ile rödövanş sözleşmesi imzaladığı gerçek ve tüzel kişiler, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların iştiraklerini”* ifade etmektedir<sup>72</sup>.

Bazı yazarlar Kanun ve Yönetmelikte rödövanşçı olabilmenin şartlarının düzenlenmemiş olduğunu belirtmiştir<sup>73</sup>. Maden Kanunu rödövanşçı sıfatına haiz olabilmenin şartlarını düzenlememişse de 21.09.2017 tarihli 30187 sayılı Maden Yönetmeliği’nin 101. maddesinin 6. fıkrasında rödövanşçı olabilmenin şartları düzenlenmiştir. Şöyle ki; *“Rödövanşçı olarak faaliyet gösteren tüzel kişilerden ortaklık payı ve adres bilgilerinin isteneceği, tüzel kişinin Kanunun 6. maddesindeki maden haklarını kullanma ile ilgili şartları taşıması ve bu Yönetmelikte belirlenen mali yeterlilik şartlarını sağlaması”* olduğu belirtilmiştir. Bir başka ifadeyle rödövanşçının maden işletme hakkına sahip olabilmesi için; Maden Kanunu’nun 6. maddesine göre yukarıda açıkladığımız şartlar ile Yönetmeliğin Ek-2. maddesinde belirtilen mali yeterlilik miktarlarına haiz olması gerekmektedir.

### **1.6. Rödövanş Sözleşmesinin Unsurları**

Rödövanş sözleşmesinin unsurlarının Kanun ve Yönetmelikte düzenlenmediğini daha önce ifade etmiştik. Yargıtay kararlarında rödövanş

---

<sup>70</sup> Erdoğan, Rödövanş Sözleşmesi, s.67.

<sup>71</sup> Erdoğan, Rödövanş Sözleşmesi, s.68.

<sup>72</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövanş Sözleşmeleri, s.79; Erdoğan, Rödövanş Sözleşmesi, s.73.

<sup>73</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövanş Sözleşmeleri, s.79; Erdoğan, Rödövanş Sözleşmesi, s.67.

sözleşmelerinden doğan uyuşmalıkların adi nitelikte olduğu ve bu uyuşmazlıklara ürün(hâsılat) kirası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir<sup>74</sup>. Bu sebeple unsurları açısından ürün kirasının TBK m.357/1'deki tanımı ile rödövens sözleşmesinin doktrindeki tanımının birlikte ele alınmasında yarar vardır.

TBK m.357/1'e göre ürün kirası; *“Kiracının, bedel karşılığında ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını, devşirilmesini kiraya verenin de bu şeyi devretmeyi üstlendiği sözleşmedir.”* Rödövens sözleşmesi de *“Ruhsat sahibinin arama ve işletme ruhsatlarından doğan hakları ile ruhsata konu maden sahasını, belirli bir kira bedeli karşılığında, belirli bir süre için üçüncü bir gerçek veya tüzel kişiye devretme borcunu üstlendiği, devralan kişinin de kira bedelini ödemeyi ve belirli bir süre maden sahasını işletme haklarını devraldığı sözleşmedir”* Bunlara ek olarak üst başlıkta anlatılan Genel Müdürlük tarafından verilecek olan izin de rödövens sözleşmesinin bir unsurudur<sup>75</sup>.

Rödövens sözleşmesinin unsurları; ruhsat sahibinin maden hakkının kullanımını devretmesi, rödövensçinin rödövens bedelini ödemesi ve tarafların anlaşması olarak sayılmaktadır<sup>76</sup>. Bu unsurlar ele alınmıştır.

### **1.6.1. Ruhsat Sahibinin Maden Hakkının Kullanımını Devretmesi**

Rödövens sözleşmesinin ilk unsuru, maden sahasındaki maden işletme hakkının kullanılmasının devridir. Kural olarak sadece maden arama ve işletme ruhsatının alınmış olması ruhsat sahibine rödövens sözleşmesini yapma hakkını vermez. Bunun için maden işletme iznin de alınmış olması gerekmektedir<sup>77</sup>. Zira maden alanında rödövens sözleşmesi akdedilebilmesi için maden işletme ruhsatının alınması gerekmektedir. Önemli bir husus da ruhsat sahibi, işletme ruhsatını değil, işletme ruhsatından doğan haklarını rödövensçiyeye devretme borcu altındadır. Zira

---

<sup>74</sup> Yargıtay, 22.H.D, Karar Tarihi: 08.06.2020, E.2017/29361, K.2020/6008. ; Yargıtay, 10.H.D., Karar Tarihi: 29.12.2020, E.6127, K.7824. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:03.11.2021); Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.109.

<sup>75</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.75.

<sup>76</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.110-112; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.75-80.

<sup>77</sup> <http://www.sobaci.av.tr/category/makaleler/idarehukuku/> (Erişim Tarihi:03.11.2021).

ruhsat sahibi, ruhsat kendisinde kalacağından devlet hakkı dâhil her türlü vergi ve kesintilerin muhatabıdır<sup>78</sup>.

Burada arama ve işletme ruhsatı alınmış fakat işletme izni ruhsat sahibi tarafından alınmamış olan rödövars sözleşmelerinin hukuken akıbetinin ne olacağı düşünülebilir. Sözleşmenin kurulduğu sırada işletme izninin bulunmaması daha sonra bu iznin alınması rödövars sözleşmesinin geçersizliğine neden olmayacaktır. Ancak sözleşmeden doğan borcun ifa edilebilmesi için maden işletme izninin alınması gerekmektedir<sup>79</sup>.

Rödövars sözleşmesinin kurulabilmesi için ruhsata konu maden sahasını, madencilik faaliyetleri için gerekli araç gereçler ile devretme zorunluluğu yoktur. Bu durum tarafların anlaşması ile şekillenecektir. Kural çıplak teslim edilmesidir<sup>80</sup>. Fakat maden sahasındaki eşyaların da niteliğine bakmak gerekmektedir. Şayet bu eşyalar maden sahasının bütünleyici parçası niteliğinde ise, bunlar da teslim borcunun kapsamına girer. Zira TMK m.684 hükmünde “*Bir şeye malik olan o şeyin bütünleyici parçasına da malik olur*” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Sonuç itibariyle eşya üzerinde yapılan tasarruf işlemleri kendiliğinden bütünleyici parça üzerinde de geçerli olacaktır. Buna karşın bütünleyici parça sayılmayan yapı ve taşınır eşyaların teslim borcu kapsamına girebilmesi için tarafların bu hususta anlaşmaları gerekir. Aksi halde teslim borcu kapsamında olmayacaktır<sup>81</sup>.

TBK ürün kirasına ilişkin hükümlerin yer aldığı 360. maddede; “*Kiraya verenin kiralananı, sözleşmenin amacına uygun biçimde kullanılmaya ve işletilmeye elverişli bir durumda kiracıya teslim etmek ve sözleşme süresince bu şekilde bulundurma yükümlü*” olduğu belirtilmiştir<sup>82</sup>. Bu hüküm rödövars sözleşmeleri için de geçerlidir. Rödövars sözleşmelerindeki teslim borcu adi kira sözleşmesindeki teslim borcundan farklıdır. Burada ruhsat sahibinin maden sahasını işletmeye elverişli olacak şekilde teslimi için gerekli olan bütün izinleri usulüne uygun olarak

---

<sup>78</sup> Amıklioğlu, Rödovars Sözleşmesi, s.110; Erdoğan, Rödovars Sözleşmesi, s.76.

<sup>79</sup> Erdoğan, Rödovars Sözleşmesi, s.76; <http://www.sobaci.av.tr/category/makaleler/idarehukuku/> (Erişim Tarihi:03.11.2021).

<sup>80</sup> Amıklioğlu, Rödovars Sözleşmesi, s.110.

<sup>81</sup> Erdoğan, Rödovars Sözleşmesi, s.124.

<sup>82</sup> Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.332; Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri, s.378; Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.443.

<sup>82</sup> Günay, Maden Hukuku, s.17.

almış olması gerekmektedir. İşletmeye uygun bir şekilde teslim etme şartları değerlendirilirken o yörenin örf ve adet kuralları da göz önünde bulundurulmalıdır. İşletmenin uygun şekilde teslim edilmemesi halinde sözleşmeye uygun teslim vuku bulmuş olmayacağından ayıplı teslim söz konusu olacaktır. Burada teslim borcuna aykırılığın ne derece olduğuna bakılmalıdır. Eğer teslim borcu önemli şekilde ihlal edilmişse hiç teslim edilmemiş sayılabilmektedir. Bu durumda yaptırım olarak TBK m.304’te düzenlenen ayıba ilişkin hükümler değil, TBK m.123-127 temerrüde ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır<sup>83</sup>.

Maden sahasının teslim edileceği yer ve zaman konusunda öncelikle sözleşmede bir düzenleme varsa ona bakılmalıdır. Yoksa TBK genel hükümlere göre hareket edilir. Yer konusunda taşınmaz olduğu için taşınmazın olduğu yerde teslim edilir. Zaman hususunda ise, genel hükümlere göre borcun doğum anında teslim borcu muaccel olacaktır<sup>84</sup>.

Tüm bu unsurlar yanında ayrıca ruhsat sahibi sözleşmeye konu maden sahasını TBK m.360 gereği sözleşme süresince kullanıma ve işletmeye elverişli şekilde tutması gerekmektedir. Başka bir anlatımla, burada işletme hakkı devredilmeyip belli bir süre için kiralandığı için rödövanşının madeni işlettiği süre boyunca idari birimlere karşı resmi işlemleri ruhsat sahibi yapmak zorundadır<sup>85</sup>. Ancak bu durumun uygulamada rödövanşçıya ruhsat sahibince temsil yetkisi verilmek suretiyle aşıldığı görülmektedir<sup>86</sup>.

### **1.6.2. Rödövanşının Rödövanş Bedeli Ödemesi**

Rödövanş sözleşmesinin ikinci unsuru rödövanşının, işletme hakkının kullanımını devretmesi karşılığında ruhsat sahibine belirli bir bedel ödemeyi taahhüt etmesidir. Rödövanş bedeli; ruhsat sahibinin usulüne göre alınmış işletme ruhsatının bir nevi kiralanması karşılığında ruhsat sahibine ödenen bedeldir<sup>87</sup>. Bu nedenle ürün kirasını düzenleyen TBK m.362 hükmü ele alınacaktır. Bu hükme göre; “Sözleşmede

---

<sup>83</sup> Uyumaz / Güngör, “Rödövanş Sözleşmesi”, s.167; Olgun, Rödoövanş Sözleşmesi, s.94; Amıkloğlu, Rödoövanş Sözleşmesi, s.126.

<sup>84</sup> Erdoğan, Rödoövanş Sözleşmesi, s.124-125; Amıkloğlu, Rödoövanş Sözleşmesi, s.126.

<sup>85</sup> Olgun, Rödoövanş Sözleşmesi, s.94;Erdoğan, Rödoövanş Sözleşmesi, s.124-125; Amıkloğlu, Rödoövanş Sözleşmesi, s.127.

<sup>86</sup> Amıkloğlu, Rödoövanş Sözleşmesi, s.127.

<sup>87</sup> Amıkloğlu, Rödoövanş Sözleşmesi, s.179.

*aksi kararlaştırılmadıkça veya yerel adet olmadıkça kiracı, kira bedelini ve yan giderleri her kira yılının ve en geç kira süresinin sonunda ödemekle yükümlüdür. Kiracı, kiralananın teslimden sonra vadesi gelmiş kira bedelini veya yan giderleri ödemezse kiraya veren, kiracıya yazılı olarak en az 60 günlük bir ek süre tanır. Bu süre içinde de ödemez ise sözleşmeyi feshedebileceğini bildirir”<sup>88</sup>.*

Rödövens bedelinin sözleşme ile belirlenmiş olması gerekmektedir. Belirlenmemiş olduğu hallerde sözleşme geçersiz olmayıp, o iş kolundaki teamüllere bakılarak bedel belirlenir<sup>89</sup>. Bedel belirlenirken iki sınıflandırma mevcuttur. Bunlar, ödemenin yapılış tarzına göre ve rödövens sözleşmesinin ruhsat sahibine sağladığı hak yönünden yapılan sınıflandırmadır. Rödövens sözleşmesinin ruhsat sahibine sağladığı hak yönünden yapılan sınıflandırma ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; ruhsat sahibine ürünün üzerinde aynı hak sağlayan rödövens sözleşmeleri ile ruhsat sahibine ürünün değeri üzerinde mali hak sağlayan rödövens sözleşmeleridir. Bir de ödemenin yapılış tarzına göre rödövens sözleşmeleri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; genel rödövens sözleşmeleri ile iştirakli rödövens sözleşmeleridir. Genel rödövens sözleşmelerinde bedel sabit bir miktar ile belirlenirken; iştirakli rödövens sözleşmelerinde rödövens bedeli çıkarılan ürünün değerine göre belirlenir. İştirakli rödövens sözleşmeleri kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; birim bazlı rödövens sözleşmeleri ile ad valorem rödövens sözleşmeleridir. Birim bazlı rödövens sözleşmelerinde fiyat, çıkan madenin birim sayısına göre belirlenmektedir. Ad valorans rödövens sözleşmeleri ise hesaplama yöntemine göre üçe ayrılmaktadır. Bunlar ise gross overriding royalty, net smelter return royalty ve net profit interesttir<sup>90</sup>.

Doktrinde bazı yazarlar ürün kirasını düzenleyen hükümler arasında kira bedelinin yabancı para cinsinden olamayacağına dair bir hüküm bulunmadığı için kural TL ile belirlenmesi olduğu halde yabancı para birimi cinsinden de belirlenebileceğini belirtmişlerdir<sup>91</sup>. Ancak Doktrinde bir diğer görüşe göre ise;

---

<sup>88</sup>Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.449; Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri, s.383; Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.335; Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.179.

<sup>89</sup>Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.449; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.156; Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.179.

<sup>90</sup>Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.180.

<sup>91</sup>Darcın, Şeyhmus, Ürün Kirası Sözleşmesi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2020, s.209; Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.122.

taşınmaz niteliğindeki madenlerin işletme hakkının devredildiği rödövars sözleşmelerinde ürün kirası hükümleri uygulandığından rödövars bedeli ile diğer parasal yükümlülüklerin döviz yahut dövize endeksli bir şekilde kararlaştırılması mümkün değildir<sup>92</sup>. Zira 2018-32/52 numaralı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'e göre *“Yerleşim yeri Türkiye olan kişiler kendi aralarında akdedecekleri; konusu yurt içinde yer alan gayrimenkuller olan, konut ve çatılı iş yeri dâhil gayrimenkul kiralama sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramazlar.”* hükmü bulunmaktadır<sup>93</sup>.

Ödeme yeri hususunda ise ürün kirasına ilişkin hükümlerde özel bir düzenleme olmadığı için TBK genel hükümler uygulanır. TBK 89'a göre ödeme yeri belirlenir. Rödövars sözleşmesi genellikle para borcu olarak belirlendiği için rödövars bedeli alacaklının/ruhsat sahibinin ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ifa edilecektir. Eğer rödövars sözleşmesi çıkarılan ürünün bir kısmı olarak belirlenmiş ise TBK m.89 gereğince rödövars bedelinin doğduğu anda rödövarsçının yerleşim yerinde ifa edilecektir<sup>94</sup>.

Ödeme zamanı açısından da öncelikle tarafların yaptıkları anlaşmaya bakılır. Eğer taraflar bir anlaşma yaptılarsa ödeme o zamanda yapılır. Ancak bir ödeme tarihi kararlaştırılmamış ise; bu durumda ödeme TBK m.362'ye göre belirlenmelidir. Bu hükümden hareketle, taraflar arasında anlaşmada bir zaman belirlenmemiş ise rödövars bedeli sözleşme süresi boyunca her yılın sonunda yahut en geç sözleşme sonunda ödenir. Kanun koyucunun burada ürün kirası bakımından kira sözleşmesinde genel hükümlerde düzenlenen kiranın her ay sonu ödeme kuralını değiştirdiği görülmektedir<sup>95</sup>.

COVID-19 salgınının rödövars sözleşmesine etkilerine değinmekte yarar vardır. Maden sahasında üretim ve tarafların sözleşmeden doğan edimlerinin yerine getirilmesini Covid-19 salgını tamamen engelliyorsa tam imkânsızlık hali ortaya

<sup>92</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.456.

<sup>93</sup> Kıraç, Kardelen, Yabancı Para Borçlarının Uyarlanması, (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2020, s.207.

<sup>94</sup> Erdoğan, Rödövars Sözleşmesi, s.160; Olgun, Rödövars Sözleşmesi, s.126; Amıklioğlu, Rödövars Sözleşmesi, s.181; Darcan, Ürün Kirası Sözleşmesi, s.215.

<sup>95</sup> Erdoğan, Rödövars Sözleşmesi, s.159; Olgun, Rödövars Sözleşmesi, s.127; Amıklioğlu, Rödövars Sözleşmesi, s.182; Darcan, Ürün Kirası Sözleşmesi, s.212-215.

çıkar. Bu durumda TBK m.136 hükmünün uygulanması gündeme gelir. Anılan hükümde “*borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borç sona erer*” şeklinde düzenlenmiştir<sup>96</sup>. Bu hükme göre; rödövars sözleşmesi ile tarafların sözleşmeden doğan edimlerini ifa etmesi mümkün olmuyorsa, tarafların bu sözleşmeden doğan borçları sona ermektedir. Bu kapsamda ruhsat sahibinin maden hakkının kullanımını işletmeye elverişli olacak bir şekilde devretme ve sözleşme süresince de kullanıma uygun bir biçimde bulundurma borcu; rödövarsçının, rödövars bedelini ödeme borcu ile bu borçlar dışında rödövars sözleşmesinden doğan diğer yükümlülükleri sona erer. Rödövars sözleşmesi sürekli edimli sözleşme olduğu için, borçlanmış oldukları edimlerin iadesi taraflarca sözleşmenin feshinden sonra yapılacaktır. TBK m.136/2; “*Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde imkânsızlık sebebiyle borçtan kurtulan borçlu, karşı taraftan almış olduğu edimi sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri vermekle yükümlü olduğunu*” düzenlemektedir. Fesih, ileri etkili fesih olacağı için, fesih süresine kadar rödövarsçı maden sahasını işletebilir. Ruhsat sahibi de maden sahasının işletilmesi sebebi ile kullanılan döneme ilişkin olarak rödövars bedeli talep edebilir. Örneğin; rödövarsçı sözleşme bedelinin tamamını avans kabilinde ödemiş ise bunun iadesi gündeme gelir<sup>97</sup>. Ancak burada rödövarsçı fesih tarihine kadar söz konusu maden sahasını işletmiş ise bu kullanımı mahsup edilerek rödövars bedeli iade edilir. Rödövarsçının fesihden sonra maden sahasını ruhsat sahibine teslim etmesi gerekeceği de kuşkusuzdur<sup>98</sup>.

Diğer taraftan, şuanda aşçı çalışmalarının başlaması gibi hususlar nazara alındığında Covid-19 salgını yönünden tam imkânsızlıktan çok “*geçici imkânsızlık hali*” ve TBK’ nın 138. Maddede düzenlenmiş olan “*aşırı ifa güçlüğü*” gündeme gelecektir. Geçici imkânsızlık hali; TBK ’da düzenlenmemiş olup Yargıtay uygulaması ile gelişmiştir. Taraflar, ahde vefa ilkesi gereği; rödövars sözleşmesi ile bağlıdır<sup>99</sup>. Ancak bazı durumlarda mücbir sebeplerin varlığı sebebi ile sözleşme

---

<sup>96</sup> Topaloğlu, Mustafa / Topaloğlu, İsmail, Covid-19 Salgınının Rödövars Sözleşmelerine Etkisi, 2020, (<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>) (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

<sup>97</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.590.

<sup>98</sup> Topaloğlu, Covid-19 Salgınının Rödövars Sözleşmelerine Etkisi, 2020, (<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>) (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

<sup>99</sup>Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.635.



tarafklar için çekilmez bir hal alabilir. Mücbir sebep, dış kuvvetler sonucunda oluşan olaylardır. Bu olaylar madencinin şahsıyla ilgili olamayıp dış sebepler sonucu kaçınılmaz olarak meydana gelmektedir. 3213 sayılı Maden Kanunu 3.maddesinde mücbir sebep olarak; “sel, yangın, deprem, grizu patlaması<sup>100</sup>, çökme ve heyelan” gibi olaylar tanımlanmıştır. Maden Kanunu m.37 hükmünde, mücbir sebep durumlarında işletme izni alınmış olan maden işletme sahalarında geçici tatil kararı verilebileceği öngörülmektedir. Bunun için ruhsat sahibinin Genel Müdürlüğe başvurusu üzerine Genel Müdürlükçe sahanın geçici olarak tatiline karar verilebilmektedir<sup>101</sup>.

Doktrinde bazı yazarlar, her olayın meydana geldiği an ve koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade ederek, İçişleri Bakanlığı Genelgesi ile kapatılan işyerleri, 65 yaş üstü veya kronik rahatsızlığı olup sokağa çıkma yasağı kapsamında olanlar ve kapatılan işyerleri için Covid-19’un mücbir sebep sayılabileceğini, ancak Covid-19 salgınının genel geçer anlamda mücbir sebep sayılmayacağını ifade etmiştir<sup>102</sup>. Bazı yazarlar da 65 yaş üstü ve kronik rahatsızlığı bulunanlar için dahi işin niteliği evden çalışmaya uygun ise mücbir sebep sayılmayacağını ileri sürmektedirler<sup>103</sup>.

Mücbir sebeplerin varlığı halinde, TMK m.2 gereği objektif iyi niyet kurallarına aykırı olmamak şartı ile taraflar sözleşmeyi sona erdirebilirler. Geçici imkânsızlık her somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilerek uygulanır<sup>104</sup>.

TBK’ da düzenlenen bir diğer imkân ise, 138. maddede düzenlenen “aşırı ifa güçlüğü”dür. İlgili maddeye göre; “Sözleşmenin yapıldığı sırada tarafların öngöremediği ve öngörülmesi de beklenmeyen olağanüstü bir durum mevcut olmalıdır. Bu durum borçludan kaynaklanmayan bir sebeple ortaya çıkması gerekir

<sup>100</sup> Çil, Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s.456.

<sup>101</sup> Topaloğlu, Covid-19 Salgınının Rödövens Sözleşmelerine Etkisi, 2020, (<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>) (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

<sup>102</sup> Manav Özdemir, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçilerin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, (2020), s.131-132; Yıldız, Gaye Burcu, “Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.45, (2021),s.134.

<sup>103</sup> Alpagut, Gülsevil, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2020, s.77.

<sup>104</sup> Topaloğlu, Covid-19 Salgınının Rödövens Sözleşmelerine Etkisi, 2020, (<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>) (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

*ve kendisinden ifanın istenmesini dürüstlük kurallarına aykırı düşecek derecede borçlu aleyhine değişir ve borçlu da borcunu henüz ifa etmemiş veya ifanın aşırı ölçüde güçleşmesinden doğan haklarını saklı tutarak ifa etmiş olmalıdır. Bu durumlarda borçlu, hâkimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını isteme, bu mümkün olmadığı takdirde sözleşmeden dönme hakkına sahiptir. Sürekli edimli sözleşmelerde borçlu, kural olarak dönme hakkının yerine fesih hakkını kullanır.”* Salgın hastalık bu madde kapsamında değerlendirilebilecektir. Özellikle tam kapanma döneminde aşırı ifa güçlüğü mevcuttur. Rödövens sözleşmesinde taraflar, hâkimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını isteyebilecekleri gibi hâkim de olayın özelliğine göre şayet uyarlama mümkün ise sözleşmeyi yeni koşullara uyarlar. Uyarlama mümkün olmuyorsa TBK’ nın 138. maddesi uyarınca taraflar fesih hakkını kullanabilirler<sup>105</sup>.

Eti Maden’in verilerine bakıldığında 2019 Aralık ayı ile 2020 Nisan ayı hariç, salgının görüldüğü 2019 Aralık ayı ile pandemi ilan edilen 2020 Mart ayından 2020 Mayıs ayına kadarki süreçte COVID-19 salgını bor satışlarını olumsuz anlamda etkilemiştir<sup>106</sup>. Bu yönüyle bu verilere göre geçici bir imkânsızlık durumu olduğu söylenebilir, yine her durumun koşullarına göre hâkim sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasına ya da bu mümkün olmadığı takdirde sözleşmenin feshine karar verebilir.

### **1.6.3. Tarafların Anlaşmaları**

Rödövens sözleşmesinin üçüncü unsuru ise, tarafların, maden hakkının kullanımının devri noktasında anlaşmalarıdır. Rödövens sözleşmelerinin kurulabilmesi için tarafların sözleşmenin esaslı noktaları üzerinde anlaşmaları zorunludur. Diğer bir ifade ile ruhsat sahibinin maden kullanım hakkını rödövensçiye devretmesi karşılığında, rödövensçinin de rödövens bedeli ödeyeceği noktasında tarafların anlaşması gerekmektedir<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.636; Topaloğlu, Covid-19 Salgınının Rödövens Sözleşmelerine Etkisi, (<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>) (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

<sup>106</sup> Gümüş, İzzet/Kandemir, Menderes, “İşletmelerde Kriz Yönetimi ve Covid-19 Pandemi Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme: Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Örneği”, Journal of Organizational Behavior Review (JOBReview) C.3, S.2, 2021, s.177.

<sup>107</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.79; <https://hayriozsoy.com/rodovans-sozlesmesi-ekim-2016,2,40543#.YYt7aPIBxPY> (Erişim Tarihi, 07.08.2021).

## 1.7. Rödövens Sözleşmesinin Şekli

### 1.7.1. Tarafları Özel Hukuk Kişisi İse Sözleşmenin Şekli

Borçlar Hukukuna hâkim olan sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucu olarak TBK m.12’de şekil özgürlüğü olarak da ifade edilen, tarafların sözleşme yaparken Kanun’da aksi öngörülmemiş ise istedikleri şekli seçebilme serbestîsi bulunmaktadır<sup>108</sup>. Ancak 3213 sayılı Maden Kanunu’nun EK 7. maddesinde rödövens sözleşmelerinin Genel Müdürlüğün iznine tabi olduğu düzenlenerek rödövens sözleşmeleri açısından ayrıca bir şart getirilmiştir.

Ayrıca 30187 sayılı Maden Yönetmeliği’nin 101. maddesinde rödövens sözleşmeleri için bilgi amaçlı tescil zorunluluğu getirilmişse de bu durum şekil şartı olarak değerlendirilemez. Zira devlet hakkının takibi açısından önemli olup, sözleşmenin sıhhatini etkilememektedir<sup>109</sup>. Ancak Ticaret Kanunu’nun 11. maddesinin birinci fıkrasında; “*esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir elde etmeyi hedefleyen işletmeler*” ticari işletme olarak kabul edilmektedir. Yine TTK m.11/3’te “*Ticari işletmeyi bir bütün halinde konu alan sözleşmelerin yazılı olması gerektiği ve ticaret siciline tescil ve ilan olunması gerektiği*” belirtilmiştir. Bu yönüyle TTK anlamında bir maden ruhsat sahasının ticari işletme olarak kabul edildiği hallerde, bu ruhsat sahasında yapılan rödövens sözleşmeleri açısından şekil serbestîsi ilkesi geçerli değildir. Maden ruhsat sahasının ticari işletme olarak kabul edildiği hallerde rödövens sözleşmeleri yazılı olarak akdedilerek ticaret siciline tescil ve ilanı edilmelidir<sup>110</sup>.

Ağır yükümlülükler içeren rödövens sözleşmeleri genellikle noter huzurunda yapılmaktadır. Noterde yapılması halinde de yüksek miktarları konu alan sözleşmeler olduğu için, sözleşmede kararlaştırılan bedel üzerinden yüksek nispi harç ödenmektedir<sup>111</sup>. Ancak 06.07.1970 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu’nun, 1967/7 Esas, 1970/6 Karar sayılı kararına göre; “*maden*

<sup>108</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.76; Kurt, Maden Ruhsatı ve Sicili, s.168; Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 83; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.230.

<sup>109</sup> Darcan, Ürün Kirası Sözleşmesi, s.74.

<sup>110</sup> Topaloğlu, Mustafa, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, Der: Ali Şafak Balı, Ankara, Astana Yayınları, 2016, s.210; Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 84; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.83; Çitil, Tüm Yönleriyle Maden Hukuku, s.230; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.216; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.77.

<sup>111</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 84.

*ruhsatının rödövansçıya devredildiği ikinci tip rödövans sözleşmeleri noterde yapılamaz. Zira noterler maden hakkı devir vaadi sözleşmesi düzenlemeye yetkili olmadıkları için noterde düzenlenen Rödövans Sözleşmesinin sahteliğini ileri sürmek mümkündür. Zira bu tür rödövans sözleşmeleri de maden ruhsatı devir taahhüdü içermektedir”<sup>112</sup>.*

### **1.7.2. Taraflardan Biri Kamu Tüzel Kişisi İse Sözleşmenin şekli**

Bir tarafın idare olması halinde rödövans sözleşmeleri İdare Hukuku hükümleri gereği ihale yöntemi ile yapılması gerekmektedir. Bu halde sözleşmenin yapımına kadarki idarenin işlemlerine ilişkin uyuşmazlıklarda İdari Yargı görevli hale gelirken, sözleşme akdedildikten sonra doğacak olan uyuşmazlıklarda Adli Yargının görevli olması sonucu doğacaktır<sup>113</sup>.

21.09.2017 tarihli 30187 Sayılı Maden Yönetmeliği'nin 101. maddesinde “Rödövans İşlemleri” başlığı altında rödövans sözleşmesinin taraflarından birinin kamu tüzel kişisi olması durumunda ayrı durumlara ele alınmıştır. şöyle ki, 4. fıkrada, “Kamu kurum ve kuruluşları ve iştirakleri hariç yeraltı kömür sahalarında rödövans sözleşmesi yapılamaz.” şeklinde düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile, yalnız kamu kurum ve kuruluşları ile iştiraklerinin yeraltı kömür sahalarında rödövans sözleşmesi yapabileceği hususuna yer verilmiştir. Devamında ise; “Kamu kurum ve kuruluşları ve iştiraklerinin yeraltı kömür işletmelerinde aynı alan içinde, kot/kat farklılığı olması, giriş ıkışları ve havalandırmalarının birbirinden bağımsız olması halinde birden fazla rödövans sözleşmesi yapabileceğine” yer verilmiştir. Kot farklılığının olmaması, giriş-çıkış ve havalandırmalarının bağımsız olmaması halinde o yer altı kömür işletmesinde ancak tek bir rödövans sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir<sup>114</sup>. Burada maden kazalarının önlenmesi amaçlanmıştır.

---

<sup>112</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.216; Topaloğlu, Rödövans Sözleşmelerinin şekli ve Tescili, s.210.

<sup>113</sup> Erdoğan, Rödövans Sözleşmesi, s.83.

<sup>114</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.220-221; Topaloğlu, Rödövans Sözleşmelerinin şekli ve Tescili, s.215.

### 1.7.3.Ortak Hükümler

#### **1.7.3.1. Rödövens Sözleşmelerinde Sözleşmenin Bitiş Tarihi Belirtilmesi Şartı**

21.09.2017 tarihli 30187 Sayılı Maden Yönetmeliği'nin 101. maddesinin 5. fıkrasında hem özel hem kamu tüzel kişilerinin taraf olduğu sözleşmeler için bir şekil şartı getirilmiştir. Şöyle ki; “Rödövens sözleşmelerinde sözleşmenin bitiş tarihi, muhtemel süre uzatımları dahil gün/ay/yıl olarak belirtilir.” denilmektedir. Uygulamada genellikle rödövens sözleşmelerinin kesin bitiş tarihi gösterilmemekte ve ruhsatın geçerlilik süresine bağlanmaktadır. Oysa madde hükmünden de anlaşılacağı üzere gün/ay/yıl olarak belirtilmesi emredici olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle kesin bitiş tarihi gösterilmeyen rödövens sözleşmeleri TBK m.27 gereği “emredici hükümlere aykırılık” teşkil edeceğinden kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır<sup>115</sup>.

#### **1.7.3.2. Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün İzni**

1985 yılında Maden Kanunu'nun Uygulanmasına Dair Yönetmelik m.32/8. fıkrasında rödövens sözleşmeleri için Maden İşleri Genel Müdürlüğünden izin almak şartı bulunmamaktadır. Ancak 1990 yılında bu madde hükmü değiştirilerek eklenen geçici madde ile Maden İşleri Genel Müdürlüğüne yapılan sözleşmelerin bir ay içerisinde bildirilmesi ve uygun görüşünün alınması zorunluluğu getirilmiştir. 2005 yılında yayınlanan Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin 133. maddesi ile 1985 tarihli yönetmelik yürürlükten kalkmıştır. Bu yönetmeliğin geçici 2. maddesinin 1. fıkrası ile yönetmeliğin yayınlanmasından sonra sözleşmelerin Maden İşleri Genel Müdürlüğüne bildirilmesi ve uygun görüşünün alınması zorunluluğu kaldırılmıştır<sup>116</sup>.

2015 yılında ise, 6592 sayılı Kanunun 22. maddesiyle Maden Kanunu'nun Ek 7. maddesine iki fıkra eklenmiştir. Bu değişiklik sonrası vergi borcu olan işletmelere rödövens sözleşmesi için izin verilmeyeceği ve yapılan rödövens sözleşmelerinin Genel Müdürlüğün iznine tabi olduğu belirtilmiştir. Özellikle Ermenek, Soma gibi maden sahalarında meydana gelen kazalar bu hükümlerin sevkinin ana sebebi

<sup>115</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.217-218; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.212.

<sup>116</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.86.

olmuştur<sup>117</sup>. İzin alınmaksızın yapılan rödövens sözleşmelerinin yaptırımını ise; yürütülen faaliyetlerin durdurulacağı diğer bir ifade ile durdurma yaptırımını olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hali ile Genel Müdürlük izninin alınmasının emredici nitelikte olduğu açıkça belirtilmiştir. Yine maddede geçen 3213 Kanunun Tanımlar kısmında da belirtildiği üzere Genel Müdürlükten kasıt; Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğüdür<sup>118</sup>.

21.09.2017 tarihli 30187 Sayılı Maden Yönetmeliği'nin 101. maddesi ile *“Ruhsat sahipleri ile üçüncü kişiler arasında yapılacak olan rödövens sözleşmeleri Bakanlık iznine tabi”* tutulmuştur. Bakanlıktan kasıt ise Yönetmeliğin 4. Maddesi gereği; Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığıdır. Ancak yürürlükte bulunan 3213 sayılı Maden Kanununda iznin Genel Müdürlükten alınacağı belirtilmiştir. Bu yönüyle Kanun ile Yönetmelik arasında söylem farklılığı meydana gelmiştir. Ancak Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü(MAPEG) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın bağlı kuruluşudur. Bu yönüyle iznin Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğünden (MAPEG) alınması gerekmektedir.

Burada iznin rödövens sözleşmesine etkisinin tespiti gerekmektedir. Bunun için de öncelikle hukuki işlemlerin unsurlarına yer vermekte yarar vardır. Bir hukuki işlemin varlığını veyahut geçerliliğini etkileyen unsurlar “kurucu unsurlar”, “geçerlilik unsurları” ve “etkinlik unsurları” olarak üç başlıkta ele alınmaktadır<sup>119</sup>. Burada bu unsurlardan birinin veya bir kaçının bulunmaması halinde hizmet ettiği hukuki neticeyi doğurabilme gücünden mahrum kalacağından geçersizlik yaptırımını ile karşı karşıya kalacaktır<sup>120</sup>. Ancak burada türü eksik olan unsurun bu üç unsurdan hangi unsorda olduğuna göre, geçersizliğin sonucu değişir. Bunlardan ilki, bir hukuki işlemin ortaya konabilmesi için gerekli olan şartlara “kurucu unsurlar” denir. Bir hukuki işlemin “irade açıklaması” ve “hukuki sonuç” şeklinde iki adet kurucu unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan birisi olmaz ise hukuki işlem yok sayılır. Bu iki unsurla kurulan hukuki işlemin geçerli olabilmesi için aranan şartlara da “geçerlilik

---

<sup>117</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.85; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.219; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.214.

<sup>118</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.86; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.217-218; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.212.

<sup>119</sup> Erdoğan, “Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövens Sözleşmesi Arasındaki Ayrım”, s.102; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.108.

<sup>120</sup> Akkurt, Sinan Sami, “Hukukî İşlemlerde Geçersizlik Olgusuna Genel Bir Bakış”, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S.1, (2014), s. 108-109.

unsurları” denilmektedir. Geçerlilik unsurlarından; tarafların hukuki işlem ehliyetine sahip olması, hukuki işlemin emredici hukuk kurallarına aykırı olmaması, hukuki işlemin muvazaalı olmaması, hukuki işlemin serbestçe açıklanmış bir iradenin ürünü olması şartları bütün hukuki işlemlerin geçerliliği için aranmaktayken; hukuki işlemin öngörülen şekle uygun olarak yapılması ve tasarruf işlemlerinde, işlemi yapan kişinin tasarruf yetkisine sahip olması şartları bazı hukuki işlemlerin geçerliliği için geçerlilik unsuru olarak aranmaktadır<sup>121</sup>. Bazı hallerde ise hukuki işlemin hükümlerini meydana getirebilmesi için bazı unsurların tamamlanması şart olarak aranmaktadır. Bu unsurlara ise etkinlik unsurları denilmektedir. Etkinlik unsurlarından birisi de resmi makam onayıdır. Bir hukuki işlemde kurucu unsurlar ile geçerlilik unsurları bulunmasına rağmen resmi onayın da bir etkinlik unsuru olarak arandığı durumlar bulunmaktadır. Etkinlik unsurunun bulunmaması da hukuki işlemi geçersiz kılar<sup>122</sup>.

Bu açıklamalar nazara alındığında Maden Kanunu Ek 7. maddesi ve Maden Yönetmeliği'nin 101. maddesinde Genel Müdürlüğün verecek olduğu izinin doktrinde bir görüş geçerlilik unsuru olduğunu<sup>123</sup>, diğer bir görüş ise etkinlik unsuru<sup>124</sup> olduğunu ileri sürmektedir. Etkinlik unsuru olduğunu ileri süren görüşe göre; Genel Müdürlük izni verinceye kadar taraflar arasında akdedilen sözleşmenin askıda olacağını, Genel Müdürlüğün izninden sonra hüküm ve sonuç doğuracağını ifade etmektedirler. Genel Müdürlüğün izninin olmadığı sözleşmeler bu görüşe göre, izin safhasına kadar kesin hükümsüz olduğu söylenemeyecektir. Başka bir ifade ile bu iznin tamamlayıcı olduğunu ifade etmektedirler. İzin verilmemesi halinde tarafların yaptığı sözleşmenin başından itibaren yok hükmünde olacağı ifade edilmektedir<sup>125</sup>.

Kanaatimizce bu hüküm tamamlayıcı unsur değil, geçerlilik unsurudur. Doktrinde geçerlilik unsuru olduğunu ifade edenlere göre de Maden Kanunu'nda bu izin kamu düzeni, kamu yararı düşüncesi ile devlet ve toplumu korumak adına

---

<sup>121</sup> Erdoğan, “Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövens Sözleşmesi Arasındaki Ayırım”, s.102; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s. 108-109.

<sup>122</sup> Akkurt, “Hukukî İşlemlerde Geçersizlik Olgusuna Genel Bir Bakış”, s. 100; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.87.

<sup>123</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.219; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.213-214; Amıkloğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.78-79.

<sup>124</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 89.

<sup>125</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s. 89.

getirilmiştir. Madde devamında bu izinin alınmaması halinde rödövars ile yapılan madencilik faaliyetinin durdurulacağına yer verilerek iznin emredici nitelikte olduğunun bir kez daha altı çizilmiştir<sup>126</sup>. Bu yönüyle Genel müdürlük izin için inceleme yaparken tarafların Maden Kanunu m.6'da yer alan şartlar ile mali yeterlilik şartını taşıyıp taşımadığına bakarak izin hususunda bir karar verir. Yeterli şartları taşımadığından bahisle iznin verilmemesi halinde tarafların yaptığı sözleşme Maden Kanunu uyarınca baştan itibaren kesin hükümsüz/batıl olur. Özetle, rödövars sözleşmesi şayet Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğünün izni olmadığı için hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulmuş ise bu durumda taraflar arasında dahi hüküm ifade etmeyecektir. Bu noktada hükümsüzlük durumundan öncesine ilişkin taraflar maden sahasına belirli yatırımlar yaptılar ise sözleşmenin geçersizliğinden bahisle tarafların bunları iade yükümlülükleri doğar<sup>127</sup>.

Yasal düzenleme yürürlüğe girmeden önce diğer bir anlatımla 18.02.2015 tarihinden önce akdedilen ve Genel müdürlük izni aranmayan rödövars sözleşmelerinin durumu ise 3213 sayılı Maden Kanunu'nun geçici 23. madde ile düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme ile Kanunun yürürlüğünden önce mevcut bulunan rödövars sözleşmelerinin geçersiz olmadığı sadece Kanunun yürürlük tarihinden itibaren üç ay içerisinde, 18.05.2015 tarihine dek, mevcut sözleşmelerin kuruma sunulması istenmiştir. Yine aynı şekilde kuruma sunulmaması halinde faaliyet durdurma yaptırımını getirilmiştir<sup>128</sup>.

### ***1.7.3.3. Rödövars Sözleşmelerinin Maden Siciline Tescili***

Maden Kanunu'nun 38. maddesi gereği, "*Bütün maden hakları ve faaliyetleri ile ilgili teknik ve mali konuları içeren maden sicili, Genel Müdürlük tarafından tutulmaktadır.*" Maden sicili ise Kanunun 38. maddesi ve 3. maddesi gereği; "*Tüm madencilik faaliyetleri ile ilgili bilgilerin kaydedildiği ve aleni olan yerdir.*" Yönetmeliğin 4. maddesinin II) bendinde ise maden sicili, "*ruhsat hukuku ile ilgili bilgilerin kaydedildiği yer*" olarak tanımlanmıştır<sup>129</sup>. Maden Yönetmeliği'nin 101. maddesinin 2. bendinde, maden siciline rödövars sözleşmelerinin bilgi amaçlı şerh

<sup>126</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.219.

<sup>127</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.219.

<sup>128</sup> Olgun, Rödövars Sözleşmesi, s. 85; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.220; Topaloğlu, Rödövars Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.214.

<sup>129</sup> Erdoğan, Rödövars Sözleşmesi, s.89.



edilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Yargıtay'ın<sup>130</sup> bir kararında; “*ürün kirası hükümlerinin uygulandığı rödövens sözleşmesi açısından; taraflar arasındaki sözleşmenin maden siciline tescil zorunluluğu olmadığına, tescilin ancak madendeki devlet hakkının takibi açısından hüküm ifade ettiğine*” yer verilmiştir. Bu yönüyle tescil olmamasının rödövens sözleşmesinin geçerliliğine etki etmediğine hükmetmiştir<sup>131</sup>.

Yine Yönetmeliğin 101. maddesinin 7. fıkrası ile rödövens sözleşmelerinde tek tarafın irade beyanı ile sicilde tasarrufta bulunabilme yetkisi yasaklanarak uygulamadaki sorunlar ortadan kaldırılmak istemiştir. Diğer bir anlatımla, rödövens sözleşmelerinin maden sicil kayıtlarından silinmesi ancak tarafların birlikte talep etmeleri halinde mümkündür. Tek taraflı silinme talepleri kabul edilmemektedir<sup>132</sup>.

Ve yine Yönetmelikle gelen bir hüküm de süresi sona ermiş olan rödövens sözleşmelerinin sicilden re'sen silineceğidir<sup>133</sup>.

## **1.8. Rödövens Sözleşmesinin Benzer Sözleşme ve Kavramlarla İlişkisi**

### **1.8.1. Adi Kira Sözleşmesi**

Adi kira sözleşmesi ile rödövens sözleşmesi arasında farklar bulunmaktadır. Burada rödövens sözleşmesine ürün kirasına ilişkin hükümler uygulandığından ürün kirası ile adi kira sözleşmesi arasındaki farklar, rödövens sözleşmesi ile adi kira sözleşmesi arasındaki farklar açısından da geçerlidir. Bu farklar aşağıdaki şekildedir<sup>134</sup>;

1. Rödövens sözleşmesi ile adi kira sözleşmesi, konuları bakımından öncelikle ayrılmaktadır. şöyle ki; rödövens sözleşmesinde konu usule uygun olarak alınan işletme ruhsatı iken, adi kira sözleşmesine her türlü mal konu olabilmektedir.

---

<sup>130</sup> Yargıtay 11.H.D.,08.12.2005, E.2004/12958, K.2005/12044 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:07.08.2021).

<sup>131</sup> Darcan, Ürün Kirası Sözleşmesi, s.51.

<sup>132</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.222-223; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.217-218.

<sup>133</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.222-223; Topaloğlu, Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili, s.217-218.

<sup>134</sup> Amıkhoğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.88-91.

2. Adi kira sözleşmelerinde sözleşmenin konusu olan mal ürün vermek zorunluluğu içerisinde bulunmazken, ürün kirasının özel bir türü olan rödövens sözleşmesinde işletme ruhsatının ürün verebilir ve işletilebilir durumda olması temel şarttır. Rödövens bedeli genellikle elde edilen ürünün bir kısmı olarak belirlenmektedir.
3. Adi kira sözleşmesinde kiracının sadece kullanma hakkı olup, semerelerinden yararlanma hakkı bulunmamaktadır. Rödövens sözleşmelerinde ise rödövensçi işletme ruhsatından ve madenin semerelerinden faydalanabilir.
4. Adi kira sözleşmesinde kiracının herhangi bir işletme yükümü bulunmazken; rödövens sözleşmesinde rödövensçi öngülenen amaca göre ve iyi şekilde işletmek yükümlülüğü altındadır.
5. Kira bedeli konusunda da iki sözleşme arasında farklılıklar mevcuttur. Şöyle ki; rödövens sözleşmelerinde kira bedeli genellikle ürünün miktarına göre belirlenmekte iken; adi kira sözleşmelerinde bedel genelde sabit bir miktar olarak belirlenir.
6. Adi kira sözleşmesi tarafların anlaşması ile hüküm doğururken, rödövens sözleşmelerinin hüküm doğurması için Genel Müdürlük izni şarttır.
7. Adi kira sözleşmesinde alt kira, kiralayanın izni olmaksızın yapılabilirken; rödövens sözleşmesinde ise Maden Yönetmeliği'nin 101. Maddesinin 4. fıkrası gereği "*Kamu kurum ve kuruluşları ve iştirakleri hariç yeraltı kömür sahalarında rödövens sözleşmesi yapılamaz. Kamu kurum ve kuruluşları ve iştiraklerinin yeraltı kömür işletmelerinde aynı alan içinde, kot/kat farklılığı olması, giriş çıkışları ve havalandırmalarının birbirinden bağımsız olması halinde birden fazla rödövens sözleşmesi yapılabileceği*" belirtilmiştir.
8. Adi kira sözleşmesi TBK da düzenlenmiş bir sözleşme türü iken rödövens sözleşmesi isimsiz sözleşmedir. Herhangi bir Kanun metninde hükümleri düzenlenmemiştir.

## 1.8.2. Ürün Kirası Sözleşmesi

Rödövens sözleşmesine her ne kadar ürün kirasına ilişkin hükümler uygulanmakta ise de rödövens sözleşmesi ile ürün kirası sözleşmesi de tam olarak örtüşmemektedir. Örtüşmediği noktalar şu şekildedir<sup>135</sup>;

1. İki sözleşme arasındaki birinci farklılık; sözleşmenin tarafları konusundadır. Ürün kirasının tarafı tam ehliyetli herhangi bir kimse olabilmekte iken; rödövens sözleşmesinde taraf herkes olamamaktadır. 3213 Sayılı Maden Kanunu'nun Ek 7. maddesinde “*Yer altı kömür işletmelerinde rödövens sözleşmesi yapma hakkına, ruhsat sahibi olarak, sadece kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri sahiptir.*” Denilmektedir. Bu hükümden hareketle, yer altı kömür işletmelerinde, rödövensçi özel hukuk kişisi olabilmekte iken; ruhsat sahibi özel hukuk kişisi olamamaktadır.
2. Ayrıca ürün kirası sözleşmeleri açısından şekil şartı bulunmamaktadır. Ancak rödövens sözleşmeleri açısından 6592 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik sonucu Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün izninin alınması zorunluluğu getirilmiştir. Sözleşmenin sicile bilgi amaçlı şerhi de zorunludur. Tüm bunlar nazara alındığında; rödövens sözleşmelerinde de kural şekil serbestisi olmakla birlikte bu serbestinin fiili olarak rödövens sözleşmeleri açısından uygulanabilirliğinin olmadığını ifade etmek gerekir<sup>136</sup>.
3. Sözleşmenin konusu açısından da farklılıklar vardır. Ürün kirasında sözleşmenin konusu ürün getiren her şey olabilmektedir. Rödövens sözleşmesinde ise konu sadece usulüne uygun olarak alınan işletme ruhsatıdır.
4. Ürün kirası sözleşmesi tamamen özel hukuk sözleşmesi iken rödövens sözleşmesi ise genel olarak özel hukuk sözleşmesi olmakla birlikte nitelikleri gereği Kamu Hukuku kuralları ile de ilişkilidir<sup>137</sup>.

<sup>135</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.88-91.

<sup>136</sup> Son, Saltuk Buğra, Türk İş Hukuku Bakımından Rödövens Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Haziran 2020, s.32.

<sup>137</sup> Son, Türk İş Hukuku Bakımından Rödövens Sözleşmesi, s.32.

5. Ürün kirası sözleşmeleri süreli veya süresiz yapılabilmektedir. Süre bitiminde taraflar sessiz kalır ise sözleşme bir yıllığına uzatılmış sayılmaktadır(zimni yenileme). Rödövans sözleşmesinde ise Maden Yönetmeliği m.101/5. bentte “*sözleşmenin bitiş tarihi, muhtemel süre uzatımları gün/ay/yıl belirtilir*” denilmektedir. Bu yönüyle sözleşme süreli olarak yapılır ve zimni yenileme söz konusu değildir.
6. Ürün kirası sözleşmesinde TBK m.366. maddesi gereği kiraya verenin rızası varsa alt kira mümkündür. Rödövans sözleşmesi açısından Maden Yönetmeliği'nin m.101/5. Maddesinde “*aynı alanda kat/kot farkı olsa bile birden fazla rödövans sözleşmesi yapılamayacağına*” yer verilmiştir. Bu hüküm dikkate alındığında ruhsat sahibinin izni olsa dahi başkası ile alt rödövans sözleşmesi yapılamayacağı kanaatindeyiz. Zira işletme ruhsatı işletme faaliyetlerinin yürütülmesi açısından verilen bir yetki belgesidir. Bu hakkın hisselerle bölünmesi Kanun koyucu tarafından yasaklanmıştır<sup>138</sup>.
7. Ürün kirasına TBK m.357-378 arasındaki hükümler ile hüküm bulunmayan hallerde ise TBK kiraya ilişkin genel hükümler uygulanmaktadır. Yargıtay kararları gereği de Rödövans sözleşmelerine ürün kirasına ilişkin hükümler uygulanır<sup>139</sup>. Ancak bu hükümler uygulanırken maden mevzuatında hüküm bulunmaması halinde ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanabilecektir.

### **1.8.3. Maden Hakkını Devir Sözleşmeleri**

3213 Sayılı Maden Kanunu'nun 5. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında maden üzerindeki bazı hakların devredilebileceği düzenlenmiştir. Bu haklar; görünür rezerv geliştirme hakkı ile buluculuk hakkıdır. Maden üzerindeki hakların devrine yönelik yapılan borçlandırıcı işlemler; bağışlama, mal değişim sözleşmeleri ile satış sözleşmesidir. Rezerv geliştirme ve buluculuk haklarının devrini konu alan bu sözleşmeler “maden hakkı devri sözleşmesi” olarak isimlendirilmektedir. Maden Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında devrin bakanlık onayı ile olabileceği

---

<sup>138</sup> Taşkın, Ahmet, Türk Maden Hukuku, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s.619.

<sup>139</sup> Yargıtay, 22.H.D, Karar Tarihi: 08.06.2020, E.2017/29361, K.2020/6008. ; Yargıtay, 10.H.D., Karar Tarihi: 29.12.2020, E.6127, K.7824. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:03.11.2021); Amıklioğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.109.

belirtilmiştir. Ayrıca devir tarihinde ruhsat bedelinin iki katı oranında devir bedeli alınacağı da belirtilmiştir<sup>140</sup>.

Dünyadaki uygulamalara baktığımızda genel olarak maden hakları herhangi bir izne gerek olmadan devredilmektedir. (Örneğin, Moğolistan, Brezilya, Şili). Maden haklarının devri hususunda çok az ülkede hükümet onayı aranmaktadır. Endonezya gibi hukuk sistemlerinde de hükümetin maden hakkının devrini yasaklama hakkı vardır<sup>141</sup>.

Uygulamada sıklıkla maden ruhsatının devrinin rüdevans sözleşmesi adı altında yapıldığı görülmektedir. Maden hakkı devir sözleşmeleri ile rüdevans sözleşmesi arasında bir takım farklar bulunmaktadır. Şöyle ki<sup>142</sup>;

1. İki sözleşme arasındaki ilk fark sözleşmenin tarafları konusundadır. Maden hakkının devrini konu alan sözleşmelerde taraf eski ruhsat sahibi ile yeni ruhsat sahibi iken; rüdevans sözleşmesinde taraf rüdevansçı ile ruhsat sahibidir.
2. Diğer bir fark ise sözleşmenin karşı tarafının kazandığı hakta kendisini göstermektedir. Zira maden hakkının devri sözleşmelerinde sözleşmenin karşısında yer alan taraf ruhsat sahibi haline gelmektedir. Rüdevans sözleşmelerinde ise maden üzerindeki haklar ruhsat sahibinde kalmakta olup rüdevansçı sadece işletme hakkına sahip olabilmektedir. Bu yönüyle maden devri sözleşmesinde karşı taraf diğer bir ifade ile yeni ruhsat sahibi herkese karşı ileri sürebilen kendisine özgü aynı bir hak elde etmektedir. Rüdevans sözleşmesinde rüdevansçı ise sadece sözleşmenin karşı tarafına karşı ileri sürebileceği kişisel bir hak elde etmektedir.
3. Son fark ise sözleşmelere uygulanacak hükümlerdedir. Rüdevans sözleşmelerine, Yargıtay ve Doktrin genel olarak TBK' da düzenlenen ürün kirası sözleşmelerine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğini

---

<sup>140</sup> Erdoğan, "Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rüdevans Sözleşmesi Arasındaki Ayırım", s.102; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rüdevans Sözleşmeleri, s.138; Erdoğan, Rüdevans Sözleşmesi, s.103.

<sup>141</sup> Topaloğlu, Mustafa, Maden Haklarının Devri Ve Devir Kısıtlamaları, <http://mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-haklarInIn-devrI-ve-devI-r-kIsItlamalarI-83.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.08.2021).

<sup>142</sup> Erdoğan, Rüdevans Sözleşmesi, s.105.

ifade etmektedirler<sup>143</sup>. Maden hakkının devri sözleşmesine ise, bir şeyi mülkiyetinin devrini amacı güden sözleşmelerden olan satış, bağışlama, mal değişim sözleşmelerine ilişkin hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanır.

#### 1.8.4. Devlet Hakkı

Devlet hakkı, Maden Kanunu'nun 3. maddesinde tanımların yer aldığı kısımda “*Maden çıkarımı ile sağlanacak gelirden Devletin payına düşen ve ödeme yükümlülüğünün ruhsat sahibine ait olduğu kısım*” olarak tanımlanmıştır. Devlet hakkı nispi olarak alınmaktadır. Bu şekilde alınması İngiltere’de Kralın çıkan cevherden pay almak istemesine dayanmaktadır. Bu aldığı pay devlet hakkı haline gelmiştir<sup>144</sup>. İç Hukukumuzda ise 6309 sayılı Maden Kanunu ile girmiştir.

Devlet hakkı ile rüdvans sözleşmesi arasındaki farklar şu şekilde sıralanabilir<sup>145</sup>;

1. İlk fark; bu iki kavramın ait olduğu hukuk dalında görülür. Zira rüdvans sözleşmesi Özel Hukuk dalına ait olup, çıkan uyuşmazlıklarda adli yargı görevli iken; devlet hakkı Kamu Hukuku alanına aittir ve çıkan uyuşmazlıklar idari yargıda görülür. Ancak devlet hakkının niteliği tartışmalıdır. Bazı yazarlar<sup>146</sup> ve Danıştay Kararlarında<sup>147</sup> devlet hakkının vergi olmadığı belirtilmektedir.
2. Devlet hakkının ödenmesi için tarafların ilave bir anlaşma yapmasına gerek yoktur. Devlet hakkı adından da anlaşılacağı üzere devlet için bir haktır. Ancak rüdvans sözleşmesinde durum farklıdır. Rüdvans sözleşmesi ruhsatlandırma işleminden sonra işletme hakkının devrini konu alan yeni bir borç ilişkisidir.

<sup>143</sup> Yargıtay, 22.H.D, Karar Tarihi: 08.06.2020, E.2017/29361, K.2020/6008. ; Yargıtay, 10.H.D., Karar Tarihi: 29.12.2020, E.6127, K.7824. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:03.11.2021); Amiklioğlu, Rüdvans Sözleşmesi, s.109.

<sup>144</sup> Üstüner, S., Rüdvans Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, der: Ali Şafak Balı, Ankara, Astana Yayınları, 2016, s.242; Göğer, Maden Hukuku, s.279; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rüdvans Sözleşmeleri, s.171; Amiklioğlu, Rüdvans Sözleşmesi, s.80.

<sup>145</sup> Amiklioğlu, Rüdvans Sözleşmesi, s.80-88.

<sup>146</sup> Gülan, Maden İdare Hukukumuzun Ana İlkeleri ve Temel Müesseseleri, s.142-146.

<sup>147</sup> Danıştay 9.D., Karar Tarihi:24.06.2016, E.2015/252, K.2016/305 ([http://www.cinelaltay.av.tr/uploads/Maden\\_Hukukunda\\_Devlet\\_Haknn\\_Hukuki\\_Nitelii\\_1.pdf](http://www.cinelaltay.av.tr/uploads/Maden_Hukukunda_Devlet_Haknn_Hukuki_Nitelii_1.pdf)) (Erişim Tarihi:09.08.2021).

3. Devlet hakkında taraflar ruhsat sahibi ile devlet iken; rödövens sözleşmesinde taraf rödövensçi ile ruhsat sahibidir.
4. Devlet hakkına Maden Kanunu'nun 14. maddesi ile Madencilik Faaliyetleri Yönetmeliği'nin 67. maddesi uygulanırken; rödövens sözleşmesine TBK' da düzenlenen ürün kirasına ilişkin hükümler uygulanır.
5. Devlet hakkı çıkarılan ürünün değeri üzerinden hesaplanırken; rödövens bedelinin ne şekilde belirleneceğine taraflar karar verir. Devlet hakkında tarafların bir seçim hakkı bulunmamaktadır. Kanunla belirlenmiştir.
6. Devlet hakkının temeli Anayasa'ya dayanmaktadır. Madenlerin hüküm ve tasarrufu Anayasa'nın 168. maddesi gereği devlete ait olduğundan, devlet hakkı mülkiyet hakkından kaynaklanmaktadır. Rödövens sözleşmesi ise tarafların aralarında yapmış olduğu anlaşmadan doğar.
7. Devlet hakkı ruhsat sahasının tamamından çıkan ürünün değeri üzerinden hesaplanırken; rödövens sözleşmesi ruhsat sahasının tamamı üzerinde yapılmak zorunda değildir.
8. Son fark ise; devlet hakkı ruhsatın el değiştirmesinden etkilenmez iken, rödövens sözleşmesi şerh edilmemişse ruhsat devirlerinde hak kayıplarının yaşanmasına sebebiyet verebilecektir.

Ortak yönü ise; Devlet hakkını doğuran ruhsatlandırma işlemi şekil şartına bağlanmıştır. Şöyle ki; bir takım belgeler ile Genel Müdürlüğe müracaat edilmektedir. Rödövens Sözleşmesi bakımından da yine yukarıda izah ettiğimiz üzere müdürlüğün izni gerekmektedir.

### **1.8.5. İntifa Hakkı**

İntifa hakkı, ürün kirasına oldukça benzeyen bir sözleşmedir. Bu yönüyle rödövens sözleşmesiyle de benzeşmektedirler. İntifa hakkı, başkalarına ait eşyalar, malvarlıkları veya haklar üzerinde, öz değeri kendilerinde kalmakla birlikte elde edilecek yararlanma hakkını başka kişilere sağlayan bir irtifak hakkıdır<sup>148</sup>. Rödövens sözleşmesi ile intifa hakkı en çok bir mal veya hak üzerinde tam yararlanma hakkı sağlanması bakımından benzerlik göstermektedirler. Başka bir anlatımla, intifa

---

<sup>148</sup> Oğuzman, Kemal/Seliçi, Özer/ Oktay, Özdemir, Saibe, Eşya Hukuku, Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2012, s.818.

hakkında ve rödövans sözleşmesinde malik malı ve ya hakkı hem kullanma hem de semerelerinden yararlanma hakkına sahiptir. İntifa hakkı ile rödövans sözleşmesi arasındaki farklar ise şu şekildedir<sup>149</sup>;

1. Öncelikli fark intifa hakkı bir sınırlı aynı hak iken; rödövans sözleşmesi şahsi bir haktır. Bu yönüyle intifa hakkı herkese karşı ileri sürülebilen bir hak iken rödövans sözleşmesi tartışmalı olmakla birlikte kural olarak sözleşmenin taraflarına karşı ileri sürülebilecektir. Ancak şerh zorunluluğu bulunması yönüyle üçüncü kişileri de bağlamaktadır.
2. Diğer bir fark ise; bu hakların devri noktasındadır. İntifa hakkı şahsa bağlı bir haktır. Malikin izni olmaksızın mal üçüncü kişilere devredilemez. Kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu için hak sahibinin mirasçılarına da intikal etmez. Rödövans sözleşmesi açısından ise bazı şartların varlığı halinde sözleşmenin devri mümkündür. Ayrıca Maden Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrası gereği maden hakları mirasçılara geçebilmektedir.
3. Rödövans sözleşmesinde r d vansı maden sahasını işletilebilir bir şekilde bulundurmak zorunda iken intifa hakkı sahibi bu hakkın kullanımı için bu türden bir aktif sorumluluk içerisine girmemektedir.
4. İntifa hakkına Eşya Hukuku'na ilişkin kurallar uygulanırken, rödövans sözleşmesine Maden Hukuku ve TBK hükümleri uygulanır.
8. İntifa hakkı, rödövans sözleşmesinden konu itibariyle de ayrılmaktadır. Zira intifa hakkının konusu her şey olabilmektedir. Hatta madenler dahi Maden Kanunu m.46 gereği intifa hakkının konusu olabilmektedirler<sup>150</sup>. Oysa rödövans sözleşmesinde ise konu sadece usulüne uygun olarak alınan işletme ruhsatıdır.
5. Ayrıca rödövans sözleşmesinde işletme ruhsatının devri söz konusu olmayıp sadece kiralanmaktadır. Ruhsat sahibinin madencilik faaliyetinden ötürü devlete karşı olan sorumlulukları devam etmektedir. İntifa hakkında ise kural olarak malikin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

---

<sup>149</sup> Amıklioğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.88-91.

<sup>150</sup>  zdamar, "Maden Hakkı ve İrtifakı", s.328.



### 1.8.6. Lisans Sözleşmesi

Lisans sözleşmesi, fikri mülkiyetle ilgili mali kullanım hakkının tamamen veya kısmen, belli bir bedel ve süre karşılığında başkasına devredildiği sözleşmedir. Lisans sözleşmesi, Fikir ve sanat Eserleri Kanunu'na<sup>151</sup> tabi olsa da FSEK m.56/3'e göre basit ruhsata ilişkin bir lisans sözleşmesi ise ürün kirasına ilişkin hükümler, tam ruhsata ilişkin ise intifa hakkına ilişkin kurallar uygulanır. Bu yönüyle rödövens sözleşmesine çok benzeyen sözleşmelerden bir tanesidir<sup>152</sup>. Farkları ise kısaca şu şekilde sıralayabiliriz<sup>153</sup>;

1. İlk fark sözleşmenin konusundadır. Zira lisans sözleşmesinin konusu fikri mülkiyete konu herhangi bir eser olabilirken, rödövens sözleşmesinde konu işletme ruhsatıdır.
2. Diğer bir fark ise bedel konusundadır. Lisans sözleşmesinde bedel genellikle sabit bir miktar olarak belirlenmekte iken; rödövens sözleşmelerinde bedel genellikle çıkan ürün üzerinden oran olarak belirlenmektedir.
3. Bir diğer fark ise şekil yönündendir. Rödövens sözleşmelerinde şekil serbestisi ilkesi hâkim iken(Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün izni hariç), lisans sözleşmelerinin FSEK m.52 uyarınca yazılı olması geçerlilik şekil şartıdır<sup>154</sup>.
4. Yine taraflara verilen isim de farklıdır. Lisans sözleşmesinde lisans alan ile lisans veren varken; rödövens sözleşmesinde rödövensçi ile ruhsat sahibi bulunmaktadır.
5. Rödövens sözleşmesinde rödövensçi, rödövansa konu maden sahasını işletme zorunluluğu varken, lisans sözleşmesinde ise basit lisans sözleşmelerinde böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak münhasır lisans sözleşmesinde lisans alan hakları kullanmak zorunluluğu içerisinde bulunmaktadır.

---

<sup>151</sup> 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nu, Resmi Gazete'de 05.12.1951 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>152</sup> Kılıçoğlu, Ahmet, Fikri Haklar, Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2019, s.287-288; Kibar, Fevzi Ahmet, "Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Açısından Lisans Sözleşmesi", Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Dergisi, C.1,S.2, (2020), s.97.

<sup>153</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.97-99.

<sup>154</sup> Kibar, "Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Açısından Lisans Sözleşmesi", s.109.

6. Rödövens sözleşmesinde cayma hakkı bulunmamakta iken; lisans sözleşmesinde lisans verenin belirli şartlar dâhilinde cayma hakkı bulunmaktadır.

### 1.9. Rödövens Sözleşmesine Uygulanacak Hükümler

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere Maden Kanunu'nda rödövens sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı ve hususi bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nda da rödövens sözleşmesi ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yönüyle kanunlarda özel olarak düzenlenmemiş olan bu sözleşmelere karma nitelikli, isimsiz veya atipik sözleşmeler denilmektedir. Kanun'da bir sözleşmeden ismen bahsedilmesi bu sözleşmenin "isimsiz sözleşme" olmayacağı manasına gelmez. Zira sözleşmenin tanımının, en azından esaslı unsurlarının, taraflarının hak ve borçlarının kanunda düzenlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple Kanun'da yalnızca isim olarak zikredilmiş olan sözleşmeler isimsiz sözleşmelerdir<sup>155</sup>.

Rödövens sözleşmesi de karma nitelikli bir sözleşmedir. Bu yönüyle hangi hükümlerin uygulanacağını belirlebilmesi için, karma sözleşmelere hangi hükümlerin uygulanacağı konusuna değinmekte yarar bulunmaktadır. Karma nitelikli sözleşmelere, hangi hükmün uygulanması gerektiği öğretide tartışmalıdır. Bunlar; soğurma(imtisas) kuramı, dışlama(saf dışı, bertaraf etme)kuramı, birleştirme (terkip) kuramı ve Yaratma ve Kıyas(örnekseme) kuramıdır. Hukukumuzda ise "**Yaratma ve Kıyas (Örnekseme) Kuramı**" benimsenmiştir. Bu kurama göre; karma sözleşmelere yasada düzenlenen sözleşmelere ilişkin kurallar doğrudan doğruya değil, onların mahiyeti ile bağdaştığı ölçüde kıyasen uygulanmalıdır. Gerekirse Yargıç, Türk Medeni Kanunu'nun m.1/II gereği, hukuk yaratmak suretiyle boşluğu doldurması gerekmektedir<sup>156</sup>.

---

<sup>155</sup> Aral, Fahrettin/Ayrancı, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 13.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 59; Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.946; Kılıçoğlu, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.18; Yavuz, Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler), Güncellenmiş ve Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2021, s.13; Zevkliler, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 20.Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s.11-12;106.

<sup>156</sup> Aral, Fahrettin/Ayrancı, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, s. 68-70; Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.956-960; Kılıçoğlu, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, s.30; Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri, s.15; Zevkliler, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, s.21; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.106.

Rödövens sözleşmeleri bakımından ise hangi hükümlerin uygulanabileceği hususunda öğreti ve yargı kararlarında iki görüş ileri sürülmüştür. Bu görüşlerden ilkinde göre<sup>157</sup>, İş Kanunu'nda düzenlenen alt işverenlik sözleşmelerine ilişkin kurallar rödövens sözleşmelerine kıyasen uygulanmalıdır. Bazı yargı kararlarında rödövens sözleşmesi, alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilmiştir. Bu yönüyle “işçilerin işçilik ve Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacaklarından ruhsat sahibi madenci ile rödövensçinin birlikte sorumlu olacakları” sonucuna varılmıştır<sup>158</sup>. İkinci görüşe göre ise<sup>159</sup>; ürün kirasına ilişkin kurallar rödövens sözleşmesine kıyasen uygulanmalıdır. Burada 8. başlıkta “Rödövens Sözleşmesinin Benzer Sözleşme ve Kavramlarla İlişkisi”nin incelediği bölümde de ifade edildiği üzere rödövens sözleşmesi en çok ürün kirası sözleşmesine benzediği için ürün kirasına ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır. Fakat maden sahası bedelsiz olarak devredilmişse kullanım öduncü sözleşmesine ilişkin hükümler kıyasen uygulama alanı bulmalıdır<sup>160</sup>. İkinci bölümde detaylı olarak izah ettiğimiz üzere kanaatimizce rödövens sözleşmesi alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermemiş ise alt işverenliğe ilişkin kuralların uygulanması söz konusu olmayacaktır.

---

<sup>157</sup> Yargıtay, 10.H.D., Karar Tarihi:29.12.2020, E.6127,K.7824; Kapatılan 21.HD, Karar Tarihi:03.02.2020, E.2 K.436 ( <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi: 15.08.2021).

<sup>158</sup> Çankaya, “Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?”, s. 1.

<sup>159</sup> Yargıtay, 22. H.d. , Karar Tarihi: 08.06.2020, E.2017/29361, K.2020/6008 “...rödövens sözleşmesinin tarafları arasında çıkan uyumsuzluklar açısından, 6098 sayılı TBK'nın 357. maddesinde düzenlenen ürün kirasına ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır.” (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi: 15.08.2021)

<sup>160</sup>Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.107.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ALT İŞVERENLİK KURUMU VE RÖDÖVANS SÖZLEŞMELERİNDE ALT İŞVERENLİK

#### 2.1. Genel Olarak Alt İşverenlik İlişkisi

Teknolojideki gelişmelerin sonucu olarak, üretim süreçlerinin dikey ve yatay olarak çeşitlenmesine bağlı olarak işverenler kaliteli ve seri üretim yapabilmek için belirli alanlarda uzmanlaşmışlardır. Ancak uzmanlık alanlarının dışında kalan işlerde ise bu işleri başka işverenlere yaptırma yoluna gitmişlerdir<sup>1</sup>.Yeni çalışma biçimleri beraberinde geçici iş ilişkisi ve alt işverenlik ilişkisini ortaya çıkartmıştır. Bu ilişkiler işçinin ve ücretinin korunmasını da sağlamıştır. Şöyle ki; 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup>'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında işçinin alacaklarına karşı asıl işvereni ve alt işvereni birlikte sorumlu tutmakla işçi ve ücreti koruma altına alınmıştır<sup>3</sup>.

İşverenler alt işverenlik ilişkisine teknolojik gelişmeler dışında işçileri sendikasılaştırmak amacıyla da başvurumaktadırlar. Zira işveren böylece işçi sayılarını bölerek işçilerin sendikal faaliyetlerini engellenmesinin yanında işyerinde asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının da önüne geçmektedir<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2020, s.44; Aydın, İbrahim, Türk İş Hukukunda Alt İşveren(Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.176; Özden, Banu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2021, s.3; Yılmaz Oral, Tuğçe / Şanlı, Şeyda, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Alt İşverenlik Kavramı Ve Yükümlülükleri”, Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 10, (2020), s.227; Boz Eravcı, Deniz, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.21, S.2, (2020), s.20.

<sup>2</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete’de 22.05.2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>3</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.4.

<sup>4</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.177.

### 2.1.1. İş Kanunu Açısından

3008 sayılı İş Kanunu<sup>5</sup>, hukukumuzda alt işverenlik kurumunun ilk defa düzenlendiği kanundur. Bu Kanun'da *“işçiler üçüncü kişi aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile anlaşmış olsalar dahi anlaşma şartlarından asıl işverenin mesul olduğuna”* yer verilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu üçüncü kişilerin sorumluluğunu düzenlememiştir. Asıl işverenin sorumluluğu da üçüncü kişi ile işçilerin yapmış olduğu anlaşma ile sınırlandırılmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu<sup>6</sup> ile 1. maddenin 5. fıkrasında alt İşverenlik yeniden düzenlenmiştir. Burada ise; *“işverenden belli bir işin bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerden asıl işveren de birlikte sorumludur”* şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemede alt işverene verilebilecek olan işlerde asıl iş-yardımcı iş ayırımına gidilmemiştir. Bu dönemde işçiler işyerinde birden fazla alt işverenlik ilişkisi kurarak sendikalaşmayı zayıflatmak ve toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden kurtulmak amacıyla kötü niyetli uygulamalara başvurdukları görülmüştür<sup>7</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, kötü niyetli uygulamalara engel olmak adına alt işverenlik ilişkisini, bazı sınır ve yasaklar da öngörerek, daha detaylı bir şekilde düzenlemiştir<sup>8</sup>. Ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin<sup>9</sup> 3. maddesinde tanımlamalara yer verilirken, 4. maddesinde de alt işverenlik ilişkisinin kurulma şartlarına yer verilmiştir<sup>10</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında; *“Bir işyerinden, yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirilen işçilerini sadece bu işyerinden almış olduğu işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki*

<sup>5</sup> 3008 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete'de 15.06.1936 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>6</sup> 1475 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete'de 25.08.1971 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>7</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.8.

<sup>8</sup> Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurten/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2018,s.106.

<sup>9</sup> 2070 Sayılı Alt İşverenlik Yönetmeliği, Resmi Gazete'de 27.09.2008 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>10</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.734.

*asıl işveren-alt işveren ilişkisidir.*” denilmektedir. Kanun, alt işverenlik ilişkisinin tanımına yer verirken, “alt işveren” ve “asıl işveren” kavramlarını tanımlamamıştır. Alt işverenden “*diğer işveren*”, asıl işverenden ise “*iş aldığı işveren*” olarak bahsetmiştir. Her ikisi de İş Hukuku anlamında işveren sıfatına haiz olduklarından bu sebeple Kanun’da ayrıca bir tanım yapılmamıştır.

### **2.1.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda<sup>11</sup> alt işverenin tanımı yapılmıştır. Anılan Kanununun 12. maddesinin 6. fıkrasına göre; alt işveren, “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi*” olarak tanımlanmıştır ve Kanun’un devamında da alt işverenin asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir<sup>12</sup>.

Burada İş Kanunu’ndaki düzenleme ile 5510 sayılı Kanun’daki düzenlemeyi karşılaştırdığımızda iki düzenlemenin birbiri ile uyuşmadığı görülecektir. Şöyle ki;

1. İş Kanunu daha önce ifade ettiğimiz üzere, asıl işveren ile alt işverenlik kavramlarını tanımlamayıp alt işverenlik ilişkisini tanımlamıştır.
2. Bir diğer fark ise İş Kanunu, 5510 sayılı Kanun’a göre alt işverenliği daha dar tanımlayarak, daha sıkı kurallara bağlamıştır.
3. 4857 sayılı İş Kanunu anlamında alt işverene verilecek olan iş, “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren*” bir iş olmalıdır. Oysa 5510 sayılı Kanun’da, “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştırma*” şartı yeterli görülmüştür. Uzmanlık gerektiren bir iş olması şartı aranmamıştır.
4. Yine 4857 sayılı İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde “*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*” alt işverenlik kurulabileceği

<sup>11</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Resmi Gazete’de 31.05.2006 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>12</sup>Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.736; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.9;Çankaya, “Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?”, s. 8.

düzenlenmiştir. Eklentilerde İş Kanunu'na göre alt işverenlik ilişkisi kurulabileceği ayrıca sayılmamış iken 5510 sayılı Yasa eklentilerde alt işverenlik ilişkisi kurulabileceği ayrıca belirtmiştir. Ancak İş Kanunu'nun 2. Maddesi'nin 4. Fıkrasına göre “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” Maddesine yer verildiğinden eklentilerde de alt işverenlik ilişkisi kurulabilecektir.

Burada İş Kanunu'nda alt işverenlik kurulacak işin daha dar düzenlenmesindeki sebep korunan kişilerin farklı olmasındadır. İş Kanunu işçiyi korumakta iken, 5510 sayılı Kanun Sosyal Güvenlik Kurumu'nu korumaktadır. Ancak bu durumda bir alt işverenlik ilişkisi, 5510 sayılı yasa uygulandığında geçerli bir alt işverenlik ilişkisi olabilecekken, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçersiz olması sorunsalını beraberinde getirebilecektir. Öğretide bu farklılık eleştirilmektedir<sup>13</sup>. Kanaatimizce de aynı konunun Kanunlarda tanımı yapılırken farklı tanımlanması büyük kargaşa yaratacaktır. Farklı kararlar çıkmasına neden olmasının bir neticesi olarak da toplumun adalet ve yargıya güven duygusu zedelenecektir. Bu nedenle kanaatimizce paralel düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

## 2.2. Alt İşverenlik İlişkisinin Tarafları

Gerek İş Kanunu, gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ilişkinin taraflarını asıl işveren ile alt işveren oluşturmaktadır. Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin tarafları arasında alt işverenin işçileri bulunmamaktadır. Zira alt işveren işçilerinin, asıl işverene ait bir işte çalışıyor olması, kendi işverenleri olan alt işverenin, asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin icrasının sonucudur<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup>Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.737; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.9;Çankaya, “Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?”, s. 8-9.

<sup>14</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.16.

### 2.2.1. Asıl İşveren

İş Kanunu m.2/1'deki işveren tanımından ve İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasındaki alt işverenlik ilişkisi tanımından çıkartılarak asıl işverenin tanımı yapılabilir. İş Kanunu asıl işverenden bahsederken “iş aldığı işveren” olarak bahsetmiştir<sup>15</sup>. Bunlar dışında da ayrıca “asıl işveren” olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3.maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde tanımı yapılmıştır. Burada yapılan tanıma göre, “Asıl işveren: İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” ifade etmektedir. İş devreden işverene asıl işveren denmesinin sebebi, üretimin asıl işverenin işyerinde gerçekleştiriliyor olması sebebiyledir<sup>16</sup>.

### 2.2.2. Alt İşveren

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işverenlik ilişkisinin tanımı yapılmamıştır. Bu Kanun'da alt işveren “diğer işveren” olarak ifade edilmiştir<sup>17</sup>. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde “alt işverenin” tanımı yapılmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 3/1,a gereğince “Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” dır. Bu tanımdan hareketle, İş Kanunu m. 2/f.6'daki tanıma benzer bir açıklamaya Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de yer verildiği görülmektedir<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.44

<sup>16</sup> Kaya, Asım, “İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.150, (2020), s.201; Albayrak Zincirlioğlu, Canan, “Alt İşveren İlişkisi Ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.2, (2015), s.106; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.17.

<sup>17</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.44; Aydınlu, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.185.

<sup>18</sup> Albayrak Zincirlioğlu, Alt İşveren İlişkisi Ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması s.106; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.17-18; Mollamahmutoğlu / Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.44; Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s.157.



Doktrinde ise Kanuni düzenlemeye yakın tanımlar yapılmakla birlikte bir görüş alt işvereni ekonomik bir yaklaşımla tanımlamaya çalışmıştır. Şöyle ki; “... Sermayesi yeterli olmadığı için kendi adına işyeri kuramayıp, bir asıl işverenin teminatı ile ve asıl işverenle yaptığı alt işverenlik sözleşmesi ile asıl işverenden iş alarak, iş sözleşmesi yaptığı işçilerini sadece bu işte asıl işverenle birlikte sorumluluk altında çalıştıran kimse” olarak tanımlanmıştır<sup>19</sup>.

Alt işverenin, asıl işveren karşısında bir işveren vekilliği sıfatı bulunmamaktadır. Alt işveren üzerine almış olduğu işi, asıl işverenin adına değil, kendi nam ve hesabına ayrı bir işveren olarak kendi işçileri ile yürütmektedir. Bu nedenle işveren kavramına ilişkin tüm hükümler alt işveren açısından da geçerlidir. İş Kanunu’nun m.2/1’deki işveren tanımı alt işveren için de geçerlidir. Bu yönüyle alt işveren de “iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran kişidir”<sup>20</sup>.

### 2.3. Alt İşverenlik Sözleşmesi

İş Kanunu’nda alt işverenlik sözleşmesinin tanımı yapılmamış olup, 27010 sayılı Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 3. maddesinin b) fıkrasında tanımlanmıştır. Söz konusu maddede alt işverenlik sözleşmesi, “asıl işveren ile alt işverenin arasında yazılı olarak yapılan ve 10’uncu maddede belirtilen hususları içeren sözleşme” olarak tanımlanmıştır. 10. maddesinde sözleşmede nelerin yer alması gerektiği tek tek yazılmıştır.

Alt işverenlik sözleşmesinin 10. Maddesinde belirtilen unsurlar eksik olduğu takdirde bu durum alt işverenlik ilişkisinin de geçersiz olacağı anlamı taşımamaktadır. Bir ilişkide, İş Kanunu m.2/6’da düzenlenen alt işverenlik ilişkisinin unsurları yer alıyor, fakat Yönetmeliğin 10. maddesinde belirtilen alt işverenlik sözleşmesinin unsurlarından bir veya birkaçında eksik varsa, bu eksiklik alt

<sup>19</sup> Çubukcu, Erdoğan, “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Tanım Ve Kavramlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.2-3, (2008), s.2.

<sup>20</sup> Boz Eravcı, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, s.20; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.44; Süzek, İş Hukuku, s.157.

işverenlik ilişkisini geçersiz kılmaz. Zira 10. maddede belirtilen hususlar geçerlilik koşulu değildir. İspat açısından getirilmiş şartlardır<sup>21</sup>.

Yönetmeliğin 9. maddesinde alt işverenlik sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Yine yazılı şekilde yapılmayan alt işverenlik sözleşmeleri sırf bu nedenle geçersiz sayılmayacaktır. Burada da yazılı yapılması geçerlilik değil ispat şartıdır<sup>22</sup>.

#### **2.4. Alt İşverenlik İlişkisinin Unsurları**

İşverenler arasında düzenlenmiş olan ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak kabul edilebilmesi için düzenlendiği Kanun'da belirtilen unsurların tamamını taşıması gerekir. Burada İş Kanunu'nda düzenlenen alt işveren ilişkisine yer verilecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işverenlik ilişkisinin unsurlarına yer verilmiştir. Burada unsurlar tek tek incelenecektir.

##### **2.4.1. İki Ayrı İşverenin ve Asıl İşverene Ait Bir İşyerinin Varlığı**

###### **2.4.1.1. İki Ayrı İşverenin Varlığı**

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için öncelikle asıl işverenin de alt işverenin de işveren sıfatını taşıması gerekmektedir. İşveren sıfatı İş Kanunu md.2/1'e göre belirlenir. Hükme göre işveren, "*bir iş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara*" denir. Asıl işveren ile alt işverenin hukuk önünde farkı bulunmamaktadır. Zira her ikisi de İş Kanunu uyarınca işçi çalıştırarak işveren sıfatını taşımaktadır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, İş Kanunu 2. maddesinin 6. fıkrası "*Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin... iş alan diğer işveren*" demek suretiyle işyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin ve diğer işverenin varlığını şart koşmuştur<sup>23</sup>. Bir kimsenin işveren olarak kabul edilebilmesi için İş Kanunu m.3'te belirtilen işyerini ve işçilerini Bölge Müdürlüğüne bildirmiş olması zorunluluğu yoktur. Gerekli bildirimler yapılmamış olsa dahi, İş

<sup>21</sup> Taşkın, Ahmet, "Alt İşverenlik Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesi Arasındaki Ayrım", İzmir Barosu Dergisi, Y.81, S.1, (Ocak 2016), s.19.

<sup>22</sup> Taşkın, "Alt İşverenlik Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesi Arasındaki Ayrım", s.19.

<sup>23</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.26-27; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.187.

Kanuna tabi olarak bir faaliyet sürdürüyorsa bu durumda İş Kanununa tabi olacaktır. Kısacası anılan bildirim yükümlülüğü kurucu nitelikte olmayıp, açıklayıcı niteliktedir. İş Kanunu'na tabi olarak fiilen bir faaliyet yürütmesi yeterlidir<sup>24</sup>.

Asıl işverenin, işverenlik sıfatını kaybetmesi durumunda alt işverenin de alt işverenlik sıfatı sona ermektedir. Ancak asıl işverenin asıl işverenlik sıfatını kaybetmesi sonrasında yerine başka işveren geçmiş ise bu işverenle alt işveren arasında anlaşma yapılmışsa alt işverenlik ilişkisi devam eder. Bu anlaşma zımni bir anlaşma olabileceği gibi açık bir anlaşma da olabilir<sup>25</sup>.

Burada alt işverenlik ilişkisinin olabilmesi için de asıl işverenden iş alınması gerektiği ifade edilmiştir. Zira asıl işverenden işi alarak bu işin bir başkasına verildiği durumlarda bir başkasından işi alıp kendi işçilerini asıl işverenin işyerinde çalıştırıyor olsa dahi alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olmaz. Çünkü işi alan kişi bu işi asıl işverenden almamıştır. İş alan kimsenin işçisi de yoksa zaten alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Gerçek bir alt işverenlik ilişkisinin varlığından bahsedebilmek için İş Kanunu m.2' de yer alan unsurların varlığıyla beraber her işverenin de işveren sıfatına sahip olması gerekmektedir<sup>26</sup>.

Alt işveren, asıl işverenin temsilcisi değildir. Asıl işverenle aralarındaki ilişki istisna, kira, taşıma gibi bir sözleşmeye dayanmaktadır. Üstlendiği işi asıl işveren namına değil, kendi nam ve hesabına, kendi işçileri ile ayrı bir işveren olarak yapmaktadır<sup>27</sup>.

#### **2.4.1.2. Bir İşyerinin Varlığı**

İşyeri, İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacı ile maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" olarak tanımlanmıştır. Madde hükmü gereği, mal veya hizmet üretilmeyen yerin, işyeri olması mümkün değildir<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Akyiğit, Ercan, "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk", TÜHİS, C. 13, S. 2-3,( Kasım 2010-Şubat 2011), s.9.

<sup>25</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.749; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.31.

<sup>26</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.750.

<sup>27</sup> Yargıtay, H.G.K., Karar tarihi: 18.03.2021, E.2016,2276, K.2021/302. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:26.08.2021)

<sup>28</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.751; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.31.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için işyeri şarttır. Ancak burada işyerinin asıl işverene ait bir işyeri olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile alt işverenin işyerinin olması alt işverenlik ilişkisi açısından gerekli bir unsur değildir. Alt işverenin asıl işverenden almış olduğu işin, asıl işverenin işyerinde yapılması gerekmektedir. Örneğin; fason üretim olarak iş alıp da bu işi kendi işyerinde yapan kişilerle alt işverenlik ilişkisi kurulmaz<sup>29</sup>.

Burada işyeri kavramı dar yorumlanmamalıdır. Zira işin mutlaka asıl işverenin coğrafi sınırlarında yerine getirilmesi şart değildir. Örneğin maden ocağından kömür taşınması işindeki, taşıma işi her ne kadar işyerinin coğrafi sınırları içerisinde gerçekleşmese de bu da işyeri kavramına dâhildir. Alt işverenlik ilişkisi bakımından işyeri şartını sağlamış olacaktır<sup>30</sup>.

#### **2.4.2. Alt İşverenin İşçilerini Asıl İşverenin İşinde ve İşyerinde Çalıştırması**

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında "*Bir işverenden iş alarak bu iş için tahsis ettiği işçilerini sadece bu işte çalıştıran*" işverenden bahsetmektedir<sup>31</sup>.

Alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin işinde ve işyerinde çalışmasıyla, asıl işverenle arasında müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmasını haklı gösteren fiili bir birliktelik kurulmuş olmaktadır<sup>32</sup>. Zira Yargıtay, yük taşıma işinde çalışan alt işverenin işçilerinin sadece bu işyerinde çalıştırılmayıp başka işyerlerinde çalıştırılmış olması sebebi ile asıl işverenin müteselsil sorumlu tutulamayacağını ifade etmiştir<sup>33</sup>.

Burada alt işverenin bütün işçilerinin değil de bir kısmının asıl işverenden alınan işe tahsis edilmesi, diğer işçilerin de başka bir işe tahsis edilmesi halinde alt işverenlik ilişkisi kurulup kurulmayacağı tartışılabilir. Öğretide alt işverenlik ilişkisinin bu şekilde de hukuken geçerli olduğu ifade edilmiştir. Zira Kanunun

<sup>29</sup> Süzek, İş Hukuku, s.159; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.47.

<sup>30</sup> Süzek, İş Hukuku, s.159-160; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.47.

<sup>31</sup> Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019, s.34; Süzek, İş Hukuku, s.164-165; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.47; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.754; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.52.

<sup>32</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.47, Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.52.

<sup>33</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 25.01.2010, E.2009/ 32292, K. 2010/1149. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:26.08.2021);Süzek, İş Hukuku, s. 165.

aradığı şart olan, alt işverenin işçilerini münhasır olarak bir asıl işverene tahsis etmesi koşulu gerçekleşmiş olmaktadır. Ancak işçiler iki farklı işyerinde dönüşümlü olarak çalışıyorlar ise bu durumda geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez<sup>34</sup>. Bir örnek ile açıklamak gerekir ise; bir işverenin iki ayrı işyerine taşıma işi taahhüdünde bulunması durumunda, aynı işçilerin öğleden önce bir asıl işverenin işine, öğleden sonra diğer işverenin işinde çalıştırılmış olmaları halinde geçerli bir alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Burada işçi bir işverene karşı üstlendiği işi çalışma süresi içerisinde yerine getirmiştir. Dönüşümlü olarak çalışma süresi içerisinde başka bir işyerinde çalıştırılmamıştır. Bu yönüyle alt işveren- asıl işverenlik ilişkisi kurulmuş olur<sup>35</sup>.

### **2.4.3. İşin Süreklilik Arz Etmesi**

Az çok süreklilik arz etmeyen, ani edimli sözleşmeler altında yaptırılan işler alt işverenlik kurumu içerisinde değerlendirilemez. Örneğin bir defalık makine montajı gibi<sup>36</sup>.

### **2.4.4. Uzmanlık Gerektiren Asıl İşin Bir Bölümünün veya Yardımcı İşlerin Verilmesi**

Alt işverene verilecek işlerin neler olabileceği 4857 sayılı İş Kanunu'nda sayılmıştır. 4857 sayılı Kanun döneminin öncesinde belirlenmiş olmadığı için doktrinde çok fazla görüş ayrılığı bulunmakta idi<sup>37</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işverene verilecek işler iki başlıkta sayılmıştır. Bunlar; “*asıl işveren tarafından yürütülen esas işin bir bölümü*” ile “*mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı olan işler*”dir. Bu iki iş dışındaki işler alt işverenlik ilişkisine konu olamaz<sup>38</sup>. Örneğin; İşyerinde ek inşaat ya da bina onarım işini alan diğer işverenin yaptığı alt işverenlik ilişkisi olarak nitelendirilemez. Zira ifade edildiği üzere işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümü yahut yardımcı iş olması gerekmektedir.

<sup>34</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.48, Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.53.

<sup>35</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.48, Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.53-54.

<sup>36</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.190.

<sup>37</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.192.

<sup>38</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.753; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.46.

Asıl iş, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin c bendinde “*Mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan iş*” olarak tanımlanmıştır. Bu yönüyle asıl işten kasıt, işyerinde benimsenen usul ve amacın gerçekleşmesi için, mal ve hizmet üretimiyle direkt ilgili olan, olmazsa olmaz faaliyetlerin tümüdür<sup>39</sup>.

Yardımcı iş ise Yönetmeliğin ğ) bendinde; “*İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmakla birlikte doğrudan üretim organizasyonunda yer almayan, üretim için zorunlu olmamakla birlikte asıl iş devam ettikçe devam eden, asıl işe bağlı olan iş*” olarak tanımlanmıştır<sup>40</sup>. Bir işin, asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğunu belirlerken her olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bir temizlik işi genel olarak işletmeler açısından yardımcı iş sayılırken, belediyelerin asıl işlerinden sayılır<sup>41</sup>.

Asıl iş, alt işverene verilirken Kanun'da bazı şartların birlikte bulunması gerektiğine yer verilmiştir. Asıl iş bütün olarak alt işverene verilememektedir. Zira işin bütünü, anahtar teslimi veya ihale suretiyle alt işverene bırakıldığı durumda, işveren kendi uğraşı olan bir işte, kendisi işçi çalıştırmaksızın başka işverenin işçilerini çalıştırmış olacaktır. Bu durumda asıl işveren konumunda bulunan kişi Kanunun tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmamış olacaktır<sup>42</sup>.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre, alt işverene verilen asıl işin “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren*” bir iş olması gerekir. Öğretide “*işletmenin ve işin gereği olma şartı*” ile “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme*” şartının bölünüp bölünemeyeceği tartışmalıdır. Bir görüş; “*işletmenin ve işin gereği olma*” ölçütü ile “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme*” ölçütlerinin bir bütün olması sebebi ile bölünemeyeceğini savunmaktadır. Bir başka anlatımla, alt işverene verilecek işin hem işletmenin ve işin gereği olması hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması

<sup>39</sup> Çankaya, Osman Güven/ Çil, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2011, s.23; Süzek, İş Hukuku, s.161, Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.753; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.208.

<sup>40</sup> Çankaya/Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.23; Süzek, İş Hukuku, s.161, Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.753; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.208.

<sup>41</sup> Süzek, İş Hukuku, s.161.

<sup>42</sup> Yargıtay, H.G.K., Karar tarihi: 18.03.2021, E.2016,2276, K.2021/302. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:26.08.2021).

gerekmektedir. Bu kavram “ile” bağlacıyla bağlandığı için iki şartın birlikte yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Diğer bir görüş ise, her iki şartın arasındaki “ile” bağlacının “veya” olarak anlaşılması gerektiğini, alt işverenlik kurumuna ilişkin kaidelerin dar yorumlanmaması gerektiğini, bu sebeple bu koşulların bölünebilir nitelikte olduğunu savunmaktadır<sup>43</sup>. Özetle, öğretilerdeki bu görüşe göre<sup>44</sup> işveren asıl işin bir bölümünü, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için alt işverene verebileceği gibi başlı başına işletme ve işin gereklerine dayanarak da alt işverene verebilir. Bizim katıldığımız görüş bu iki şartın bütün ve bölünemez olduğu görüşüdür. Zira 27010 sayılı Alt işverenlik Yönetmeliği'nin 11. maddesinde de “*Ancak asıl iş;*

a) *İşletmenin ve işin gereği,*

b) *Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.*” denilmektedir.

Günümüzde alt işverenlik kurumu oldukça kötüye kullanılmış, kurum olması gereken amacın dışında kullanılarak muvazaa yaygınlaşmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak da alt işverenlik kurallarının ortaya çıkan ihtiyaçlar ve sorunlar gözetilerek dar yorumlanması gerektiğini düşünüyoruz. Bu yönüyle sosyal yaşamın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hukuk normları öngörülmediğinden sosyolojik yorum yöntemiyle bu maddenin yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz. Bunun sonucunda da asıl işte alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için *işletmenin ve işin gereği olma şartı* ile “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme*” şartı bölünmeden uygulanmalıdır. Yargıtay da kararlarında baskın unsur olarak “*teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme*” şartını aramışsa da ölçütlerin birlikte bulunması gerektiğini kabul etmektedir<sup>45</sup>.

Kanun koyucu İş Kanunu m.2/6'da; yardımcı iş için, herhangi bir sınırlama olmaksızın “*mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde*” tamamında veya bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabileceğini ifade etmiştir. Ancak kanun koyucu asıl iş yönünden, yukarıda izah ettiğimiz şartlar dâhilinde ve sadece işin bir

<sup>43</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.208.

<sup>44</sup> Süzek, İş Hukuku, s.163.

<sup>45</sup> Süzek, İş Hukuku, s.164; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.198-208; Boz Eravcı, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, s.23.

bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabileceğini ifade etmiştir<sup>46</sup>. Burada belirleyici husus Yargıtay kararı<sup>47</sup> gereği de işin asıl işin parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgisi olan veya asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde olmayan bir işin tamamı üstlenildiğinde aracından söz etme olanağı kalmaz. Zira ortada iki bağımsız işveren bulunmuş olacaktır. Bu halde de alt işverenlik ilişkisinden değil, işin tümüyle devri veya anahtar teslimi işten bahsedilecektir<sup>48</sup>.

#### 2.4.5. İşin, Asıl İşverenin İş Organizasyonu İçinde Yapılması

Asıl işveren asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işini alt işverene verirken yönetim hakkını devretmemektedir. İşletmenin yönetimi, organizasyonu, örgütlenmesi gibi konularda söz sahibi asıl işverendir. Alt işverenin sorumluluğu sadece almış olduğu işle ilgilidir. Asıl işveren alt işvereni belli konularda denetleme hakkına sahipken, alt işverenin asıl işverene karşın böyle bir hakkı bulunmamaktadır. Örneğin; asıl işveren alt işverenin işçilerinin mesailerini, işe geliş gidişlerini, bordrolarını, maaş alıp almadıklarını, yıllık izin kullanıp kullanmadıklarını denetleyebilir. Buna karşın alt işveren asıl işverenin işçilerini denetleyemez. Çünkü alt işverenin işçileri yönünden müteselsil sorumluluk söz konusu olduğu için, denetleme hakkı yalnızca asıl işverendedir<sup>49</sup>.

#### 2.5. Alt İşverenlik İlişkisinde Muvazaa ve Sonuçları

Muvazaa genel olarak TBK m.19'da tanımlanmıştır. Şöyle ki; “*Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.*” denilmektedir. Bu yönüyle taraflar, üçüncü kişileri aldatmak kastıyla gerçek niyetlerine aykırı olarak ve aralarında sonuç doğurmayacağı konusunda anlaşarak görünüşte işlem yapmalarına muvazaa denilmektedir<sup>50</sup>.

<sup>46</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.209; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.60.

<sup>47</sup> Yargıtay 10.H.D., Karar Tarihi: 23.12.2020, E.9776, K.7573, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:28.08.2021).

<sup>48</sup> Erkanlı, Betül, “Alt İşverenlikte Asıl İş - Yardımcı İş Ayrımı”,Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S.1, (Ekim 2016), s. 74; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.61.

<sup>49</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.760.

<sup>50</sup> Alpay, “Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, s.245; Süzek, İş Hukuku, s.109; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.794.



Muvazaada tarafların esas amacı görünürdeki işlem ile üçüncü kişileri aldatma kastıdır. Bu durum muvazaa niyeti olarak da ifade edilmektedir. Örneğin C'ye olan borcu yüzünden mallarının haczedilmesini istemeyen B, alacaklıları aldatmak için mallarını A'ya devretmesi muvazaalı bir işlemdir<sup>51</sup>. Bir işlemin muvazaalı sayılabilmesi için; ilk unsur tarafların üçüncü kimselere doğru olmayan fikirler vermek, aldatmak kastı ile **görünürde işlem** yapmalarıdır. Yine bu görünürdeki işlemi üçüncü kişileri aldatmak amacı ile kendi aralarında hüküm ifade etmeyeceğine dair yaptıkları anlaşmaya ise **muvazaa anlaşması** denir. Bu da muvazaalı işlemin ikinci unsurudur. **Gizli işlem** ise bir diğer unsurdur. Bu unsur sadece nispi muvazaa hallerinde bulunur. Gizli işlem, tarafların görünürdeki işleminin arkasına gizlenmiş ve tarafların gerçek iradelerini içeren anlaşmaya gizli işlem denir. Son ve en önemli unsur, muvazaalı işlemde söz edebilmek için **aldatma kastının bulunması** gerekmektedir. Muvazaa işleminin hükümsüzlüğünü ispat yükü bunu iddia edene düşmektedir. Muvazaa iddiası her tür delille ispat edilebilmektedir.

Alt işverenlik ilişkisinde iki tür muvazaa denetimi vardır. Bunlardan ilki TBK m.19'daki genel muvazaa ile 4857 sayılı İş Kanunu m.2/7 maddesinde düzenlenmiş olan özel muvazaa denetimidir.

İş Kanunu'nun yukarıda izah ettiğimiz 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işverenlik ilişkisi ile bu ilişkinin unsurları tanımlamıştır. Uygulamada sıkça görülen yanlış, alt işverenlik ilişkisinde Kanun'da sayılan unsurlardan birinin eksikliğinin muvazaa olarak algılanmasıdır. Örneğin alt işverene bırakılan asıl işin bir kısmı teknolojik olarak uzmanlık gerektirmiyorsa bu husus muvazaa olarak kabul edilmektedir. Oysa geçersiz veya eksik olan her hukuki ilişkiyi muvazaalı olarak görmek doğru değildir<sup>52</sup>. Ancak Kanun'da m.2/6'ya uygun şekilde alt işverenlik ilişkisi kurulmadığı durumlarda yaptırımının ne olacağı düzenlenmemiştir. Yargıtay<sup>53</sup>, yasaya aykırı olarak kurulan alt işveren ilişkisinde yaptırım olarak İş

---

<sup>51</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.794.

<sup>52</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.794.

<sup>53</sup> Yargıtay 9. H.D., Karar Tarihi: 20.05.2021, E. 4703, K.9437 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.08.2021).

Kanunu m.2/7’de düzenlenen muvazaa yaptırımının uygulanması gerektiğini benimsemiştir<sup>54</sup>.

4857 sayılı Kanun’un 2/7. Fıkrası, muvazaalı alt işveren uygulamalarını önlemeye yönelik özel ve önemli bir düzenleme(sınırlama) içermektedir. Söz konusu hüküm muvazaalı olabilecek işlemleri örnekleme yolu ile saymıştır<sup>55</sup>. Şöyle ki; “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz... İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*” denilmektedir. Tüm bu durumların aksi halinde ise alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olarak yapılmış olur. Bu durumun da sonucu; “*alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*” şeklinde düzenlenmiştir ve alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işçilerinin sahip olduğu tüm haklardan yararlanmaları sonucunu doğurur<sup>56</sup>.

Kanun’da örnekleme olarak sayılan hallerin karine olarak muvazaalı olduğu kabul edilir. Bu haller dışında da alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu haller bulunmaktadır. Kanun koyucu bu ilişkinin kötüye kullanılmasının önüne geçmek adına Kanuni düzenlemede önemine binaen bir takım halleri örnekleme yolu ile sayma gereği duymuştur<sup>57</sup>.

Alt işverenlik Yönetmeliği’nde ilerde tek tek inceleyeceğimiz bir takım muvazaa halleri 3. maddede tanımlanmıştır. Yine yönetmeliğin 12. maddesinde de muvazaa incelemesinin nasıl yapılacağına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır. Şöyle ki; “*7’nci madde uyarınca tescili yapılan işyeri için 6’ncı maddede belirtilen belgelerde kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere bölge müdürlüğünce iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir.*” İş müfettişleri söz konusu belgeleri inceleyerek gerekçeli müfettiş raporu düzenlerler. İnceleme sonrası yapılacak olan işlemler ise Yönetmeliğin 13. maddesinde “*Asıl işveren - alt*

---

<sup>54</sup> Süzek, İş Hukuku, s.168.

<sup>55</sup> Süzek, İş Hukuku, s.169-170.

<sup>56</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.315

<sup>57</sup> Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Yirmi Dördüncü Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s.19  
Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.50.

*işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir<sup>58</sup>.*

Kanunda muvazaa tespitinin yapılması durumunda işçinin başından itibaren asıl işverenin işçisi olması yaptırımı dışında idari para cezası da öngörmüştür. Her yıl muvazaa halinde verilecek olan idari para cezaları Bakanlık tarafından belirlenmektedir. 2021 yıllı rakamlarına göre, asıl işveren için ayrı alt işveren için ayrı olmak üzere 34.809,00 TL idari para cezası kesilmektedir. Bu düzenlemeler ile alt işveren ilişkisinin muvazaalı şekilde yapılması önlenmeye çalışılmaktadır<sup>59</sup>.

Avusturya, Fransa gibi bazı Avrupa Birliği ülkelerinde ise, alt işverenin aldığı işi başka alt işverene ihale etmesi yasaklanmamıştır. Sadece sorumluluk noktasında, alt işverenin aldığı işi başka alt işverene ihale etmesi halinde, alt işverenlerle birlikte asıl işveren de sorumlu olacağı kabul edilmiştir<sup>60</sup>. Dolayısıyla alt işverenin aldığı işi bir başka alt işverene ihale etmesi bu ülkelerde mümkündür ve böylesi bir durumda asıl işverenin sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. Ancak Türkiye’de uygulama bu yönde değildir. Şöyle ki; Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 11. maddesinin 4. fıkrasında “Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.” şeklinde ifade edilmiştir.

---

<sup>58</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.50; Alpay, “Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, s.246; Süzek, İş Hukuku, s.179.

<sup>59</sup> Hekimler, “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi”, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, C.1, S.2, (2012), s.7.

<sup>60</sup> Hekimler, “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi”, s.7.

Şimdi Kanun ve Yönetmelikte örnekleme yolu ile sayılan alt işverenlik ilişkisi bakımından muvazaalı hallerine değinilecektir.

## 2.5.1. Kanun ve Yönetmelikte Sayılan Örnek Muvazaalı İşlemler

### 2.5.1.1. Kanun'da Düzenlenen Muvazaalı İşlem Örnekleri

#### 2.5.1.1.1. Asıl İşverenin İşçilerinin Alt İşveren Tarafından Çalıştırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.2/7. fıkrasında; “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.*” denilmektedir. “*...Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*” şeklinde düzenlenmiştir<sup>61</sup>. Bu yönüyle asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılması Kanunla kabul edilmiş muvazaalı işlemdir.

Bu hükmün kapsamının bir çalışma yasağı olarak algılanması değişik şekillerde eleştirilmiştir. Bir kısım yazar, işçilerin alt işverenin yanında yapmış oldukları çalışmanın bu şekilde yasaklanmasının sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Bir başka görüş ise, Kanun'daki yasağın mutlak bir yasak olmadığını bir karine niteliğinde olduğunu savunmaktadır. Yine doktrindeki başka bir fikir ise, alt işveren, asıl işverenin işçilerini işe alarak çalışmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarını kısıtlayamaz. Başka bir anlatımla, asıl işverenin yanında çalışırken ara vermiş olan işçi daha sonra alt işverenin yanında çalışmaya başlar ise bu durumda yasağın geçerli olmayacağını savunmaktadır. Diğer bir yazar ise<sup>62</sup>, amaçsal yorum yaparak burada Kanun koyucunun asıl amacının işçilerin haklarının kısıtlanmaması olduğunu savunmaktadır. Başka bir anlatımla, işçileri alt işveren çalıştırmaya devam etmiş ancak haklarını kısıtlamamış aksine iyileştirmiş ise bu durumda muvazaanın oluşmayacağını ifade etmektedir. Bizim kanaatimiz de Kanununun asıl amacının işçiyi korumak olduğu düşünüldüğünde şayet

<sup>61</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.780; Süzek, İş Hukuku, s.172; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal İş Hukuku, s.50.

<sup>62</sup> Güzel, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, (2004), s.57; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.780; Süzek, İş Hukuku, s.172.

işçi herhangi bir hak kısıtlaması yaşamıyorsa bu durumda muvazaalı bir ilişki olmayacağı yönündedir. Ancak burada bir hak kısıtlaması meydana geliyor ise bu durumda işçi lehine yorumla alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu sonucuna varılır. Ayrıca burada işçinin haklarının kısıtlanıp kısıtlanmadığı değerlendirilmesi yapılırken yalnızca devir esnasında doğan haklar açısından değil, işçiler alt işverene devredilmeseydi asıl işveren nezdinde elde edecekleri haklar da başka bir ifade ile bir nevi elde edeceği kârlar da göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Doktrinde, bu kuralın sert yorumlanmaması gerektiği, her durumun niteliğine göre muvazaanın oluşup oluşmadığı hususuna dikkat edilerek değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>63</sup>.

#### 2.5.1.1.2. Eski İşçi İle Alt İşverenlik İlişkisi Kurulması

İş Kanunu'nun yine m.2/7. fıkrasında “..daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” şeklinde düzenlenerek muvazaalı işlem örneklendirilmiştir. Burada amaç, gerçekte asıl işverenin işçisinin, muvazaa ile alt işverenin işçisi gibi görünmesinin önüne geçebilmektedir<sup>64</sup>. Bazı yazarlar, bu hükmün sözleşme özgürlüğü ilkesini kısıtladığını ifade etmektedirler<sup>65</sup>.

#### 2.5.1.1.3. Asıl İşin Bölünmesi

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında; “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” şeklinde düzenlenmiştir. Asıl işin bölünmesiyle alt işverenin ve asıl işverenin işçileri birlikte çalışmış olacaklardır. Bu sebeple çıkacak tüm sorunların Kanun koyucu önüne geçmek istemiştir. Örneğin, aynı bölümde çalışmış olmalarına rağmen farklı ücretler almaları gibi eşitsizliklerin Kanun koyucu önüne geçmek istemiştir. Kaldı ki, muvazaa olmaksızın asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında zaten ücretlerinde farklılık mevcuttur<sup>66</sup>. Zira burada alt işverenin işçileri asıl

<sup>63</sup> Süzek, İş Hukuku, s.172.

<sup>64</sup> Çankaya/ Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.23; Süzek, İş Hukuku, s.161, Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.753; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.208.

<sup>65</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.52; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.301.

<sup>66</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi:03.03.2021, E.2020/4588, K.2021/5455 “ asıl işveren işçileri ile alt işveren işçileri arasında ücret konusunda ayrımcılık yapıldığı gerekçesiyle eşit davranmama tazminatına hükmedilmiştir. 4857 sayılı Yasanın 5. maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiş olup somut olayda bu ve benzeri sebeplere dayalı bir ayırım yapıldığı ileri sürülüp kanıtlanamadığı gibi, salt

işini yapmamaktadırlar. Bu muvazaalı işlem örneği, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11. maddesinde de düzenlenmiştir.

Yargıtay Kararlarında<sup>67</sup> “işin, asıl iş mi yardımcı iş mi, işletmenin ve işin gereği ile yapılan işe ilişkin teknolojik nedenler olup olmadığı, yapılan işin uzmanlık gerektirip gerektirmediği, teknik bilirkişi heyeti marifeti ile tespit edilerek ona göre muvazaalı konusunda karar verilmesi” gerektiğine yer verilmiştir. “Alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin muvazaalı bir ilişki içinde alt işverene bırakılması halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem göreceklere” yer verilmiştir. Devamında “Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine şartların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur” şeklinde hüküm tesis edilmiştir.

Konumuzu da ilgilendiren bir davada Yargıtay<sup>68</sup>; “Davacı işçi, işveren tarafından tanzim edilip SGK'ya verilen işe giriş bildirgelere göre bant kontrol merkezi operatörü (kömür madeni), beden işçisi(genel), şoför (yük taşıma) gibi meslek kodları belirtilmek suretiyle çalıştırılmıştır. Davalı ile dava dışı şirketler arasında akdedilen sözleşmede, kömürlerin ve ocak taşlarının yüklenmesi, nakli ve boşaltılması, taş bandında kömürlerin tavuklama(elle ayıklama) yöntemi ile ayıklanması ve katı atıkların nakli ve yayılması işinin alt işverene verildiği anlaşılmaktadır. Davalının ana statüsünde Kurumun amaç ve faaliyet konuları belirtilmiş olup, asli faaliyet konusunun yeraltında bulunan taş kömürünün çıkarılması işi ile sınırlandırılmadığı, yer altından çıkarılan ürün ve atıkların değerlendirilmesi, taşkömürü ile diğer madenlerin üretiminin gerçekleştirilmesi için gerekli her türlü yer altı ve yerüstü sosyal sınaî tesislerin kurulması, işletilmesi ve işlettilmesi işlerinin de asıl iş kapsamında düzenlendiği görülmektedir. Davalının

---

asil işveren alt işveren arasındaki ilişkide muvazaanın varlığı da işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği anlamına gelmez” (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.08.2021).

<sup>67</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 21.12.2020, E.2016/23899, K.2020/19397.(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.08.2021).

<sup>68</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 12.02.2020, E.2019/4362, K.2020/2008. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.08.2021).

ana statüsünde "işletmek veya işlettirmek", "üretmek, ürettirmek" "yapmak veya yaptırmak" gibi faaliyet alanlarının belirlenmiş olması, davalının asıl işini alt işverene gördürebileceği anlamında yorumlanamaz. Söz konusu düzenlenmelerin normlar hiyerarşisi gereğince 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesi karşısında geçerliliği bulunmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 22.10.2010 tarihli inceleme raporunda, ... bu işin ihale edilmesinde teknolojik uzmanlık gerekliliğinden söz edilemeyeceği, söz konusu sözleşmenin İş Kanunu'nun 2'nci maddesi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinde yer alan tanımlara aykırı olduğu, asıl işin alt işverene ihale edilemeyeceği, işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri gibi işlem görmesi gerektiği yönünde tespitlerde bulunulmuştur... Bu yönüyle davalı ...'nın faaliyet alanının yeraltından maden çıkarılması işi ile sınırlı olmadığı, hizmet alımına konu işin büyük hazırlık denilen ve kömür üretim aşamasının bir parçası niteliğinde ve davalı ...'nın asıl işi konumunda olduğu, kullanılan araç, gereç, silo, bunker, bant sistemlerinin asıl işverene ait olduğu, asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde yasa gereği aranan "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren" işler kriterinin gerçekleşmediği, yüklenici dava dışı şirketin gerekli ve yeterli uzmanlığa ve teknolojik alt yapıya sahip olmadığı görülmekle muvazaa olgusu tespit edilmiş" ve bozma kararı vermiştir.

#### **2.5.1.2. Yönetmelikte Düzenlenen Muvazaalı İşlem Örnekleri**

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3 maddesinin g) bendinde hangi hallerin muvazaa olabileceği örneklemek sureti ile sayılmıştır. Bu bende göre;

"Muvazaa;

- 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,

4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi,”

ifade etmektedir.

Yine yönetmeliğin 12. maddesinde de muvazaa incelemesi sırasında dikkat edilecek ölçütler sıralanmıştır. Burada da muvazaalı işlem örneklerine yer verilmiştir. Şöyle ki; “Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olmaması, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaması, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olması, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmaması, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olmaması, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışması, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin İş Hukuku'nun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçladığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılması” halleri örnek olarak yönetmelikte düzenlenen muvazaa halleridir. Mezkûr Yönetmelikte esas itibari ile İş Kanunu'ndaki muvazaa halleri tekrar edilmiştir. Bu nedenle, Kanun'dan ayırık olarak düzenlenmiş olan muvazaa hallerine değinmekle yetinilecektir<sup>69</sup>.

#### 2.5.1.2.1. İşçilerin Yapılacak İşe Uygun Olmaması

Genellikle alt işverenler küçük ölçekli işverenler olduğundan işyerlerinde uygun ve yeterli şekilde personel her açıdan önemlidir. Özellikle temizlik şirketlerinde alt işverenler değişmiş olsa da önceki alt işverenlerin işçileri ile işe devam edilmesi sık karşılaşılan bir konudur<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.301.

<sup>70</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.309.



Yargıtay'ın bu konuda farklı kararları bulunmaktadır. Bazı kararlarında Yargıtay<sup>71</sup>, “*alt işverenlikte asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesinde “işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” unsurunun bir arada bulunması gerektiğine*” yer vermiştir. Yine, muvazaa incelemesinde bu şartlara bakılacağına, bu koşulların hepsi bir arada yoksa muvazaalı kabul edileceğine hükmetmiştir. Bu yönüyle alt işverenin işçisinin o işyerinde daha önce çalışıp çalışmaması, işe uygun yeterli ekipman ile tecrübenin önemli olmadığına hükmetmiştir<sup>72</sup>. Doktrin ve Yargıtay'ın bazı kararlarında ise bu durumu muvazaa ölçütü olarak kabul etmişlerdir. Gerekçesi ise; Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12. maddesinin d bendinde düzenlenen “*İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı*” şeklindeki hükmüdür. Zira gerçekten alt işveren uzman bir işveren ise bünyesinde uzmanlık alanına uygun işçi bulundurması gerekmektedir<sup>73</sup>.

#### 2.5.1.2.2. *Alt İşverenin İşe Uygun Yeterli Ekipman İle Tecrübeye Sahip Olup Olmaması*

Kural asıl işverenden alınan işte alt işverenin kendi araç, gereç ve ekipmanları ile çalışmasıdır. Ancak eğer alt işverenlik sözleşmesinde asıl işveren tarafından araç gereçlerin temin edileceği belirtilmiş ise, bu durumda sözleşmenin muvazaalı olduğu sonucuna varılmaz. Alt işverenin, üstlendiği işteki ekipmanın sahibi olması da gerekmemektedir. Örneğin, alt işveren araçları kiralamış da olabilir. Böyle bir durumda alt işverenin, üstlendiği işi yapacak araç ve gerecin maliki olmaması gerekçe gösterilerek alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğuna karar vermek yerinde bir karar olmayacaktır<sup>74</sup>.

Uygulamada özellikle belediyeler temizlik veya taşıma işlerinde, tüm ekipman belediyeye ait olup da sadece çalışan işçiler ihaleyi alan alt işverence temin edilmektedir. Yargıtay<sup>75</sup> bu tür durumlarda alt işverenlik ilişkisini sırf işçi temini ve ucuz işçi çalıştırmak amaçlı gördüğü için muvazaalı saymaktadır. Ancak Belediyeler

<sup>71</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 10/03/2021, E.2005, K.5904 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

<sup>72</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.774.

<sup>73</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.310.

<sup>74</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.781.

<sup>75</sup> Yargıtay 22. H.D., Karar Tarihi: 05.02.2018, E.2017/43357, K.2018/1706(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

ve Büyük Şehir Belediyesi Kanunu'nda yapılan değişiklik ile temizlik ve toplu taşıma işlerinin hizmet satın alma yolu ile yerine getirilebileceğine dair yetki verilmesi ile söz konusu husus muvazaa sebebi olmaktan çıkmıştır. Yargıtay son kararlarında başka muvazaa ölçütlerinin de olması gerektiğine hükmetmiştir. Tek başına malzemenin asıl işverene ait olmasının muvazaa olgusu için yeterli olmadığına ilişkin kararlar vermektedir<sup>76</sup>.

#### 2.5.1.2.3. Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverence Denetlenmesi

Kural, yönetim hakkının alt işverende olmasıdır. Asıl işveren alt işverenin yönetim yetkisini kural olarak devralamaz. Asıl işveren ile alt işveren birbirleri ile bağımlı olmayıp, bağımsız iki ayrı işverenlerdir. Asıl işverenin, alt işverenin işçileri üzerinde yönetim hakkından kaynaklanan yetkileri istediği gibi kullanması bu ilişkiyi muvazaalı hale getirir. Doktrinin bu konuya yaklaşımı yönetim hakkının içeriğine göre farklılaşması gerektiği yönündedir. Örneğin asıl işveren alt işverenin işçilerinde iş sözleşmesi kuran veya sonlandıran (işçilik haklarına ilişkin, ücret ve ekleri, tazminatlarla ilgili işlemler yapması, işçi alımı çıkarımı, her konuda emir talimat vermesi gibi) işlemleri yapması hali sözleşmeyi muvazaalı hale getirecektir. Ancak asıl işveren yönetim hakkını, alt işverenin işçileri üzerinde, kendi işçilerinden farklı olarak, müteselsil sorumluluğu sebebiyle ve bu oranda yapıyorsa bu durumda muvazaadan bahsedilemeyecektir. Örneğin; işyerinin tamamına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alması ya da işyerinin genel düzenini ilgilendiren disiplin kurallarının tüm işçilere uygulanması gibi<sup>77</sup>.

Yargıtay<sup>78</sup>, “*asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacakları yönünden müteselsil sorumluluğunun bulunması nedeni ile alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermeye yeterli olmayacağını*” benimsemiştir. Doktrinde ise yönetim hakkına dayanarak asıl işverenin, alt işverenin işçilerine emir ve talimat vermesinin muvazaalı işlemlerden olduğu kabul edilmektedir. Alman doktrininde de kabul edilen görüş, asıl işverenin alt işverenin işçileri üzerindeki yönetim yetkisi işin yapılması ile sınırlı olarak vardır. Asıl işveren sadece alt işverenin işin yürütümüne yönelik emir ve talimatları verip vermediğine ilişkin

<sup>76</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.310.

<sup>77</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.317.

<sup>78</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 28.12.2009, E.47847, K.37770 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

denetim yapabilir. Bu talimat yetkisinin her somut olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar<sup>79</sup>.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12/2-e maddesinde muvazaa incelemesinde “*Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı*” hususunun araştırılması gerektiği ifade edilmiştir. Asıl işveren alt işverene verdiği işte kendi elemanlarını çalıştırması muvazaalı işlem teşkil edecektir. Ancak bunun bir istisnası vardır ki o da koordinasyon ve denetim elemanlarını çalıştırmış olmasıdır. Diğer bir anlatımla, asıl işveren alt işverene vermiş olduğu işte yalnız koordinasyon ve denetim elemanlarını çalıştırabilecektir. Alt işverene verilmiş olan işin görülmesinde asıl işverenin koordinasyon ve denetimle görevlendirilen işçilerden başka işçi çalıştırması halinde ilişki muvazaalı hale gelmiş olacaktır<sup>80</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında<sup>81</sup>; “*Alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği işte belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenememiş ise ya da asıl işveren-alt işveren ilişkisinden çok asıl işverene işçi temini söz konusu olacağına*” hükmetmiştir. Asıl işveren bu halde, işçilerin koordinasyon ve denetimle görevli işçi olduğu yönünde savunma yapması mümkündür. Böyle bir iddia halinde ise işin niteliğine, yoğunluğu, miktarı ile koordinatör olan işçilerin niteliğine, sayısına bakmak gerekmektedir<sup>82</sup>. Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nın karşı oy yazısında<sup>83</sup>; “*Yerel mahkemenin, işçilerin tüm kontrolünün davalı işverende olduğu, emir ve talimatların yine davalı işveren çalışanları tarafından verildiği, puantaj kayıtlarının davalı işverene ait ustabaşları tarafından tutulduğu, alt işverenin tuttuğu puantaj kayıtları asıl işverenin tuttuğu kayıtlar arasında uyumsuzluk halinde asıl işveren kayıtlarına üstünlük tanındığı, yıllık izin tarihlerinin asıl işveren tarafından belirlendiği yönündeki işlemlerin iş mevzuatında*

<sup>79</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.318.

<sup>80</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.779.

<sup>81</sup> Yargıtay H.G.K., Karar Tarihi: 30.09.2015, E.2042, K.1926 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

<sup>82</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.779.

<sup>83</sup> Yargıtay H.G.K., Karar Tarihi: 30.09.2015, E.2042, K.1926. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde muvazaa kriteri olarak gösterilmediği ve anılan hususların işletmenin verimli ve uyumlu çalıştırılması için zorunlu işlemler olduğuna, Yine işletmenin bir bütün olarak yönetiminin alt işverende değil asıl işverenin yetki, görev, hak ve sorumluluğunda olduğuna hükmetmiştir. Bu bağlamda örnek olarak alt işverenin elektrik üretim miktarını belirleme veya hangi dönemlerde ne kadar elektrik üretileceğine karar verme gibi bir yetkisi ve hakkı bulunmadığını belirtmiştir. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12/2-ç maddesinde alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı muvazaa kriteri olarak gösterilirken, asıl işveren tarafından koordinatör ve denetim uzmanı görevlendirilebileceği açıkça düzenlenmiştir. **“Koordinatör olsun ama koordine etmesin”, “denetçi olsun ama denetlemesin”, “her ikisi olsun ama hiçbir şekilde alt işveren işçilerine emir ve talimat vermesin”** demek ne İş Hukuku ne da çalışma hayatının gerçekleriyle örtüşür. Asıl işveren, bakım ve onarım işinde inisiyatif ve takdiri, kısaca üretimin kaderini alt işverenlere bırakamaz. Onu buna zorlamak ve aksi durumda muvazaaya hükmetmek hukuka açıkça aykırı olduğu gibi teknik olarak tamamen hatalı” olacağına yer vermiştir. Kanaatimizce de karşı oy yazısındaki bu yaklaşım yerindedir.

## 2.6. Rödövens Sözleşmelerinde Alt İşverenlik

Rödövens sözleşmelerinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Çoğunluk görüşüne göre; alt işverenlik sözleşmesi ile rödövens sözleşmesinin unsurları birbirinden farklılık arz etmektedir. Bu nedenle bir hukuki ilişkide hem rödövens sözleşmesi hem de alt işverenlik söz konusu olamayacağını ifade etmektedirler. Diğer bir anlatım ile bu görüşe göre, rödövens sözleşmesi yolu ile alt işveren- asıl işveren ilişkisi kural olarak kurulamaz<sup>84</sup>. Bu görüşün gerekçesi ise, rödövens sözleşmesinde, mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu haklarını üçüncü kişilere devretmesi söz konusudur. Bu nedenle, rödövens sözleşmesinde alt işverenlik ilişkisinde olduğu gibi biri asıl işveren, diğeri alt işveren olan iki işveren bulunmamaktadır<sup>85</sup>. Ruhsat sahibi, bir başka işveren ile yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde alt işverenlik

<sup>84</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.182-187.

<sup>85</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.89.

sözleşmesi düzenlememektedir. Özetle, Maden Kanunu'na uygun olarak akdedilen rödövens sözleşmesi yukarıda ifade edilen alt işverenlik sözleşmesinin unsurlarını taşımamaktadır<sup>86</sup>. Bu görüşe göre, rödövens sözleşmesi ile rödövensçiye devredilen iş asıl işin kendisi olduğundan bu sebeple alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının mümkün olmadığını savunmaktadırlar. Şayet rödövens sözleşmesinde, rödövensçinin işçileri ile ruhsat sahibinin işçilerinin beraber çalışacağı, işçilere emir ve talimatın ruhsat sahibi tarafından verileceği kararlaştırılmışsa bu halde alt işverenlik ilişkisinden değil işçi temininden söz edilebileceğini ifade etmişlerdir.

Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarında<sup>87</sup> ve doktrinde bir kısım görüşe göre<sup>88</sup>, geçerli bir rödövens sözleşmesinin olduğu yerde alt işverenlik ilişkisinden söz edilemeyeceğini belirtmektedirler. Fakat rödövens sözleşmesinin tarafları arasında tam bir bağımsızlık bulunmuyorsa, yönetimde birlik mevcutsa, işletilen madende ruhsat sahibi kendi işçilerini çalıştırıyorsa, burada alt işverenlik ilişkisinin oluşturulmak istendiğini, bu sebeple rödövens sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiğini ifade etmişlerdir.

Öncelikle şu hususun üzerinde durmakta fayda bulunmaktadır; Yargıtay kararında<sup>89</sup>; *“5995 sayılı Kanun ile 3213 sayılı Maden Kanunu'na eklenen Ek 7.Madde ile Maden Yönetmeliği'nin 101/8. fıkrasında yer alan “Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödövens sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövensçiye aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan teknik, mali ve hukuki konularla ilgili sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.” hükmününün 24.06.2010 tarihinde yürürlüğe girmiş olması, 24.06.2010 tarihinden önceki dönem için rödövensçi işçilerinin o işyeri ile ilgili doğan işçilik alacaklarından ruhsat sahibinin de sorumlu olduğu şeklinde bir yoruma imkân vermez. Çünkü geçerli bir rödövens sözleşmesinin varlığı durumunda, ruhsat sahibi ile rödövensçi arasındaki ilişkinin niteliği başından itibaren aynıdır. Bu ilişkinin*

---

<sup>86</sup>Yargıtay,22. H.D., Karar Tarihi: 23.10.2019, E.2017/24486, K. 2019/19722. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021)

<sup>87</sup>Yargıtay, 21. H.D., Karar Tarihi: 26. 01.2010, E.2009/12236, K. 2010/620. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021)

<sup>88</sup>Taşkın, Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s.456-458.

<sup>89</sup>Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.456; Yargıtay,22. H.D., Karar Tarihi: 23.10.2019, E.2017/24486, K. 2019/19722. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlamasına uygun olmadığı açıktır. Dolayısıyla, geçerli bir rödövens sözleşmesinin varlığı durumunda, yürürlük tarihinden öncesi ve sonrası şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ruhsat sahibinin, rödövensçi işçilerinin işçilik alacaklarından sorumlu olmadığı kabul edilmelidir.” şeklinde hüküm kurulmuştur. Oysa alt işverenlik ilişkisinde asıl işin tamamı, işin ve işletmenin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olsa dahi alt işverene devredilemez. Çünkü alt işverenlik ilişkisinde ancak ve ancak aşıl işin bir bölümü devre konu olabilmektedir<sup>90</sup>.

Fakat uygulamada rödövens sözleşmeleri, alt işverenlik ilişkisi yaratmak amacıyla kötüye kullanılarak muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Taraflar görünürde rödövens sözleşmesi yapmakta ancak gizli işlem alt işverenlik ilişkisi olabilmektedir. Burada muvazaanın tespiti ruhsat sahibi ve rödövensçinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından sorumluluklarının belirlenmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Zira ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğuna karar verilmesi halinde baştan itibaren rödövensçinin işçileri ruhsat sahibinin işçileri olarak sayılacaktır. Rödövens sözleşmesi olarak kabul edildiği durumlarda da ruhsat sahibinin bir sorumluluğu doğmayacaktır.

Ancak bizim de katıldığımız doktrindeki bir görüşe göre<sup>91</sup>, burada rödövens sözleşmelerinin kurucu unsurlarından birinin bulunmadığı durumlarda alt işverenlik ilişkisine veya hizmet alım sözleşmesinin varlığına hükmetmek yanlıştır. Bir örnek ile açıklama gerekir ise; rödövensçi maden çıkaracağı alanda maden çıkarma ve işletme yeterliliğine ve uzmanlığına sahip olması gerekmektedir. Bu rödövens sözleşmesinin unsurundan biridir. Şayet rödövensçi bu yeterlilik ve uzmanlığa sahip değilse bu durumda hukuki işlem muvazaalı olacaktır. Ancak burada taraflar arasındaki ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğuna karar vermek doğru olmayacaktır. Rödövens sözleşmesinin veya alt işverenlik ilişkisinin kurucu unsurlara aykırılık halinde yaptırımın ne olacağı konusunda yargı ile öğreti arasında ve öğreti içerisinde fikir birliği yoktur.

Yasada alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için gereken yasal koşullar üst başlıkta ifade edildiği üzere İş Kanunu m.2/6'da düzenlenmiştir. İş Kanunu m.2/7'de

<sup>90</sup> Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.456.

<sup>91</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.806; Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.457.

ise muvazaalı kurulan alt işverenlik ilişkisinin yaptırımını hükme bağlanmıştır. Ancak alt işverenlik ilişkisinin yasal koşulları oluşmadan kurulduğu hallerde yaptırımının ve hukuki sonucunun ne olacağı Kanun'da düzenlenmemiştir<sup>92</sup>. Rödovans sözleşmelerinin de aynı şekilde yasal koşulları oluşmadan kurulduğu hallerde hangi hukuki yaptırıma tabi olacağı belirsizdir. Alt işverenlik ilişkisinin yasal koşulları oluşmadan kurulduğu hallerde yaptırımının ne olacağı ile ilgili yapılan tartışmalar rödovans sözleşmesi açısından da geçerli olacaktır. Yargıtay bazı kararlarında yasaya aykırı alt işveren ilişkisinin kurulması halinde m.2/7'deki yaptırımın uygulanacağına ve alt işveren işçilerinin başından itibaren asıl işveren işçisi sayılacaklarına hükmetmiştir<sup>93</sup>. Bir kararında da<sup>94</sup> alt işverenlik ilişkisinin kurucu unsurlara aykırı olarak kurulması halinde sözleşmenin geçersiz olacağına ve dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinin geçersiz olacağına hükmetmiştir. Alt işverenlik ilişkisi geçerli değilse görünürdeki işlem muvazaalı olduğundan muvazaaya hükmedileceğine karar vermiştir. Rödovans sözleşmeleri açısından kararı yorumlayacak olursak; eğer rödovans sözleşmesinin de kurucu unsurları yoksa sözleşmeye geçersizlik yaptırımı uygulanarak, muvazaanın varlığına hükmedilir sonucu çıkmaktadır. Rödovans sözleşmesinin geçersiz olduğu durumlar da alt işverenlik ilişkisine hükmetmek doğru olmayacaktır. Bir sözleşmenin geçersizliği otomatik olarak başka bir sözleşmenin var olduğu manasına gelmez<sup>95</sup>. Çünkü her sözleşme kendi kurucu unsurları açısından ele alınır.

Yine bir sözleşmenin kurucu unsurunun bulunmaması o sözleşmeyi direkt muvazaalı hale getirmez. Aksi halde muvazaanın unsurlarının Kanun'da düzenlenmesinin bir anlamı kalmamış olur. Zira bu durumda muvazaa, bir sözleşmenin unsurları yönünden geçersiz olması manasına gelir ki bu da doğru bir yaklaşım değildir<sup>96</sup>. Sonuç itibarıyla, Rödovans sözleşmesinin unsurlarından birinin veya bir kaçının bulunmaması halinde doğrudan muvazaaya yahut alt işverenlik ilişkisine hükmedilmemelidir. Muvazaa ve alt işverenlik ilişkisi için Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmalıdır. Aksi halde

---

<sup>92</sup> Süzek, İş Hukuku, s.168.

<sup>93</sup> Yargıtay 9. H.D., Karar Tarihi: 13.10.2008, E.32916, K.26551(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:02.11.2021).

<sup>94</sup> Yargıtay 9.H.D., Karar Tarihi:03.06.2008, E.2007/37527, K.2008/13812(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

<sup>95</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.806; Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.457.

<sup>96</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.806; Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.457.

rödövens sözleşmesinin geçersizliğine ve mevcut ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğuna karar verilir ise rödövensçının işçilerinin başından itibaren ruhsat sahibinin işçileri olması sonucunu doğuracaktır. Bu da ruhsat sahibi ile rödövensçının iradeleri dışında bir netice doğurabilecektir. Oysa bir sözleşme yorumlanırken asıl olması gereken tarafların gerçek iradelerinin ortaya çıkarılmasıdır.

Doktrinde diğer bir görüşe göre de<sup>97</sup>; işletme ve işin gereği teknolojik uzmanlık ölçütünün bulunmaması halinde alt işverenlik ilişkisinde İş Kanunu m.2/7'deki muvazaa hükmü olaya uygulanması gerektiği yönündedir. Ancak bu görüşe göre, bazı hallerde de yasal koşullardan bazılarının oluşmamış olması halinde doğrudan muvazaa yaptırımının uygulanmasının hakkaniyete uygun olmayacağını düşünmektedirler. Bu hallerde İş Kanunu m.2/7'yi uygulamak yerine ileriye dönük geçersizlik yaptırımının uygulanması gerektiğini ifade etmektedirler.

İleriye dönük geçersizlikten kasıt ise TBK m.394/3. fıkrasında düzenlenen *“Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”* şeklindeki hükmüdür. İş Kanununda iş sözleşmesinin geçersiz olması halinde geriye ekili olup olmayacağı konusunda bir hüküm yer almamaktadır. Fakat geçersizliğin geçmişe yürümesi, İş Hukuku'nun ilkelerine ve işçiyi koruma amacına aykırılık teşkil eder. Bu nedenle TBK'daki genel hükümler İş Kanunu'nda boşluk olduğu durumlarda, İş Hukuku'nun niteliğine aykırı düşmediği ölçüde uygulanabilecektir<sup>98</sup>.

Netice olarak rödövens sözleşmesinin geçersizliğine hükmedildiği hallerde muvazaa ve alt işverenlik ilişkisinin varlığı söz konusu değilse, kanaatimizce de geçersizlik yaptırımı iş ilişkileri açısından ancak ileriye dönük sonuç yaratacaktır. Yukarıda belirtilen nedenlerle, rödövens sözleşmesinin geçersiz olduğu hallerde hâkim tarafından uyarılma yapılarak, İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde de, geçersiz iş akdi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir sözleşmenin bütün hüküm ve sonuçlarını meydana getireceği kabul edilmelidir.

---

<sup>97</sup> Süzek, İş Hukuku, s.168.

<sup>98</sup> Süzek, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.138-139.



Yine Yargıtay bir başka kararda<sup>99</sup> “...Davalı şirketler arasındaki sözleşme konusu olan galeri sürme işinin rödövens sözleşmesi kapsamında yapılan asli iş olup olmadığı, asli işlerden ise, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, yardımcı iş ise davacının hizmet alım sözleşmesine uygun olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı, yaptırılan iş yönünden davacıya emir ve talimatların kim/kimler tarafından verildiği, araç-gereçlerin nasıl temin edildiği, asıl işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünü aşacak boyutta ve özellikle yüklenici firmanın işverenlik sıfatını ortadan kaldıracak, onu bordro ya da kayden işveren durumuna sokacak hususların olup olmadığı üzerinde durularak, bu hususlar açıklığa kavuşturulmalı ve özellikle de yüklenici şirketin, davalı şirketten ayrı ve bağımsız olarak kendine özgü organizasyon yapısı oluşturup oluşturmadığı, hukuki, fiili ve ekonomik bağımsızlığının bulunup bulunmadığı ve ayrıca rödövens sözleşmesinde yaptırılan işin alt işverene ihale edilmesine olanak veren bir madde olup olmadığı veya işin başka bir alt işverene ihale edilmek suretiyle alt işverenler aracılığı ile gördürülmesini yasaklayan bir düzenleme olup olmadığı tespit edilmelidir. Belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan Mahkemece eksik inceleme ile davalı şirketler arasında muvazaanın var olduğunun kabulünü” hatalı bularak bozma kararı vermiştir.

Maden işletmelerinde alt işverenlik ilişkisinin kurulması genellikle yardımcı işler bakımından söz konusu olmaktadır. Bunlar genellikle yemek, temizlik işi gibi üretim faaliyeti dışındaki işler alt işverenlik ilişkisine konu olmaktadır. Bu ilişkide hâsılat kirası hükümleri değil genellikle eser, hizmet, istisna sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır. Maden sahalarında asıl iş için yapılan rödövens sözleşmelerinde alt işverenlik ilişkisi açısından gereken “işletmenin ve işin gerekli kılması veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması” unsuru genellikle gerçekleşmemektedir. Zira Yargıtay da kararlarında üst başlıklarda da ifade ettiğimiz üzere alt işverenlik ilişkisi için baskın unsur olarak “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması” şartını aranmaktadır. Maden sahası açısından bu durumu değerlendirdiğimizde, bir maden sahasında hem teknolojik olarak uzmanlık gerektiren bir maden işletmesinin hem de uzmanlık gerektirmeyen normal bir maden işletmesinin birlikte bulunması pek mümkün değildir. Ancak çok istisnai olarak

---

<sup>99</sup> Yargıtay, 22.H.D., Karar Tarihi: 14.03.2018, E. 1622, K.6707 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:15.09.2021).

örneğin bir maden sahasında altın işletmeciliğini ileri teknoloji gerektirdiğinden rödövanla yaptırıp, kalkeri kendisinin işletmesi gibi bir durum söz konusu olabilir. Bu durumda rödövan sözleşmeleri ile muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulmaya çalışılmışsa alt işverenlik ilişkisinin varlığına hükmetmek gerekmektedir<sup>100</sup>.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararında<sup>101</sup>; ruhsat sahibinin rödövan sözleşmesinin maddelerinden doğan haklarını her zaman kontrol etmek denetlemek hakkına sahip olduğuna yer vermiştir. Devamında “*sözleşmede belirtilen hükümlerin yaşama geçirilme biçimi, ruhsat sahibinin işyerinde sözleşmenin ifasını denetleme amacı ile çalıştırdığı işçiler haricinde işçi çalıştırıp çalıştırmadığı, maden ruhsatına konu sahayı bir bütün olarak mı, belli bölümlere ayırarak mı rödövan sözleşmesi yolu ile devrettiği, maden ruhsatına konu saha içerisinde davacının maden arama, işletme ve benzeri faaliyetlerinin bulunup bulunmadığı ve çerçevede işçi çalıştırıp çalıştırmadığı hususları irdelenerek, varılacak sonuca göre karar verilmesi gerektiğine*” hükmetmiştir. Kararda rödövan sözleşmelerinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermediğinin tespiti için gereken unsurlara yer verilmiştir. Konuya ilişkin hâkim görüş yukarıda ifade edilen nedenlerle rödövan sözleşmesinin genel olarak alt işverenlik ilişkisine neden olmayacağı yönünde olsa da ruhsat sahibi ile rödövanşçı arasındaki bazı ilişkilerin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği de ifade edilmektedir.

Rödövan sözleşmesinin kötüye kullanılması suretiyle alt işverenlik ilişkisine yol açan bazı durumlar Yüksek Yargı Kararlarında ve Doktrinde ele alınmıştır. Çalışmamızda alt işverenliğe sebebiyet verebilecek olan bu durumlardan bazıları açıklanmaya çalışılacaktır.

### **2.6.1. Ruhsat Sahibinin Üretime Yönelik İşçi Çalıştırması**

Rödövan sözleşmesinde ruhsat sahipleri, maden ruhsatından doğan işletme hakkını rödövanşçıya iki şekilde devretmektedirler. Bunlardan ilkinde, ruhsat sahibi maden sahasında işletme ve üretim açısından bir faaliyette bulunmaksızın işletme hakkını üçüncü kişiye rödövan sözleşmesi ile devretmektedir. Rödövanşçı, işyerine bizzat işçi olarak işletme faaliyetine başlamakta ve bu faaliyeti sürdürmekte iken;

<sup>100</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.316.

<sup>101</sup> Son, Türk İş Hukuku Bakımından Rödövan Sözleşmesi, s.130-131.

ruhsat sahibi, işletme faaliyeti bulunmadığı için işçi çalıştırmamakta ve bu anlamda onun iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri bulunmamaktadır<sup>102</sup>.

İkinci durumda ise, ruhsat sahibi maden sahasını işletmeye açmış, işyerinde işçi çalıştırmaya başlamıştır. Ancak bu safhada işletme ruhsatını üçüncü kişiye rödövens sözleşmesi ile devretmiştir. Devir sırasında da işletmede bulunan alet ve makineleri de rödövens verene kullanması için vererek devrettiği yerden elini çekmiştir. Bu bakımdan, ruhsat sahibi, sadece karşılığında rödövens bedeli aldığı ürünü denetlemek, teslim almak ve Maden Kanununun ruhsat sahibine yüklediği yükümlülükler nedeniyle üretime yönelik olmayan işçi bulundurmamak yetkilerine sahiptir<sup>103</sup>.

Yukarıda bahsi geçen her iki devir şeklinde de ortada bir asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Çünkü ilkinde ruhsat sahibi üretime hiç karışmadığı gibi işletme ile de bir ilgisi bulunmamaktadır ve yine kendi adına işletmede hiç işçi bulundurmamaktadır. İkinci hâlde ise, her ne kadar ruhsat sahibi kendi adına işçi çalıştırmaktaysa da bunlar üretime yönelik işçiler değildir. Ayrıca, rödövens verenle işçiler arasında bir üretim birlikteliği bulunmamaktadır<sup>104</sup>.

Eğer burada ruhsat sahibinin işçileri denetlemek amacı dışında üretime yönelik olarak rödövensçiye devredilen işyerinde çalışırlarsa bu durumda rödövens sözleşmesi değil, muvazaalı alt işverenlik sözleşmesinden söz edilecektir. İlişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğuna karar verilmesi halinde de baştan itibaren rödövensçinin işçileri maden ruhsat sahibinin işçileri olarak sayılacaktır.

### **2.6.2. Ruhsat Sahibinin Koordinasyon ve Denetim Sınırını Aşması**

Yargıtay bir kararında<sup>105</sup> “rödövens sözleşmesi ile maden sahasında işletme hakkının üçüncü kişiye devredilmesi halinde, üçüncü kişi( rödövensçi), madeni, sözleşmede belirtilen şartlar çerçevesinde kendi adına işletmesi gerektiğine yer vermiştir. Şayet Rödövensçi, madeni kendi adına işletemiyorsa, üretim, çalışma ve organizasyon açısından ruhsat sahibine tam olarak bağlı ise bu durumda rödövanstan değil, alt işverenlik ya da ihaleden söz edileceğine” hükmetmiştir.

<sup>102</sup> Uyumaz/ Güngör, “Rödövens Sözleşmesi”, s.160.

<sup>103</sup> Uyumaz/ Güngör, “Rödövens Sözleşmesi”, s.161; Yargıtay, 22.H.D., Karar Tarihi: 18.09.2019; E.2017/23877, K. 2019/16543 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

<sup>104</sup> Uyumaz/ Güngör, “Rödövens Sözleşmesi”, s.160.

<sup>105</sup> Yargıtay 22. H.D., Karar Tarihi: 01.07.2019, E. 2017/23242 , K. 2019/14660. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:15.09.2021).

Burada rödövans sözleşmelerinin muvazaalı alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermesi durumu ortaya çıkabilmektedir.

Yargıtay 2020 yılında vermiş olduğu bir kararda<sup>106</sup> “Somut olayda, her ne kadar bozma gereği yerine getirilmemiş ise de; rödövans sözleşmesinin incelenmesinden, Maden Kanunu ve ilgili yönetmeliğin öngördüğu ve öngöreceği TTK tarafından yerine getirilmesi hükme bağlanan "işletme projesi" tanzimi, işletme faaliyet raporları, imalat haritaları, bilanço tanzimi ile yıllık üretim programı, istihsal ve sevk defterleri, aylık ve yıllık maden anketi tanzimi ve benzeri hususları işletmecinin bütün masrafları kendisine ait olmak üzere TTK adına yerine getireceği ve anılan belgeleri ilgili mercilere sunulmak üzere süresi içinde TTK'ya vereceği, ruhsat sahibi TTK Genel Müdürlüğüne, rdvansçı şirket tarafından yapılacak işletme projesinin TTK'ya sunulacağı, projenin yeterli bulunmaması halinde istenen şartlara uygun olarak projenin verilen sürede düzeltilmemesi halinde TTK'ın sözleşmeyi tek taraflı feshedebileceği, işletme projesinin TTK'ın isteği üzerine revize edilebileceği, üretilen kömür ve mevcut kömür artıklarının TTK'ın göstereceği kantarda tartılacağı ve sevk fişi düzenleneceği, sahadaki çalışmaların TTK veya yetkili kılınacak Müessese Müd. tarafından işletme projesine uygun yapılp yapılmadığının kontrol edileceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Bu tespitler karşısında davalı ... ile davalı ... Madencilik şirketi arasındaki ilişkinin 4857 sayılı yasa'nın 2. maddesi kapsamında asıl işveren -alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece yapılacak iş, alt işveren şirket işçisi olan sigortalının hak sahiplerinin alacaklarından asıl işveren TTK'nun sorumluluğuna karar vermekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Şeklinde ifade edilmiştir.

Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi<sup>107</sup>, Manisa ili Soma ilçesinde bulunan Eynez yeraltı maden ocağında 13.05.2014 tarihinde meydana gelen 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından biri olan yargılamaya konu iş kazasında, “üretim aşamalarında davalı ... Genel Müdürlüğü tarafından bedelsiz olarak yükleniciye bırakılan makine ve

<sup>106</sup> Yargıtay, 21.H.D., Karar Tarihi: 03.02.2020, E. 2, K.436. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:17.09.2021).

<sup>107</sup> Yargıtay, 10.H.D. , Karar Tarihi: 09.03.2021, E.2020/9804, K.2021/2975. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:17.09.2021).

*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.” Gerçekten de akdedilen rödövars sözleşmelerinde ruhsat sahibine pek çok işin ifasına yönelik emredici nitelikte talimat verme yetkisi verildiği, ruhsat sahibinin üretim miktar ve zamanını belirlediği, faaliyetin ne şekilde gerçekleşeceğini ruhsat sahibinin belirlediği, işletme risk ve sorumluluğunun rödövarsçıya bırakılmadığı, üretim, çalışma ve organizasyon açısından ruhsat sahibine tam bağlı olduğu durumlarda denetim yetkisi aşıldığından artık rödövars sözleşmesinden bahsetmek mümkün değildir.*

Ancak doktrinde bazı yazarlar ruhsat sahibinin yıllık iş programlarını, her türlü rapor ve projeleri inceleme, denetleme, gerekli değişiklikleri, aylık ve yıllık faaliyet raporlarını inceleme yetkisi bulunduğunu belirtmektedirler. Yine üretilen kömür ve mevcut kömür artıklarının göstereceği kantarda tartılmadan ve sevk fişi düzenlenmeden saha dışına çıkarılmaması rödövars sözleşmesini alt işverenlik ilişkisine dönüştürmeyeceğini belirtmişlerdir. Doktrindeki bu görüşe göre, bir hukuki ilişkinin her şeyden öte alt işverenlik ilişkisi olarak nitelendirilebilmesi için alt işverenlik ilişkisinin unsurlarını taşıması gerektiğini ifade etmişlerdir. Burada maden ruhsat sahibi kiraladığı madende işçi çalıştırmıyorsa zaten alt işverenlik ilişkisinden söz edilemeyeceğini, alt işverenlik ilişkisinin yukarıda açıkladığımız unsurlarının

tamamının ilişkide bulunması halinde alt işverenlik ilişkisinden söz edilebileceğini belirtmişlerdir<sup>108</sup>.

Tarafımızın katıldığı görüş de bu şekildedir. Bir hukuki ilişkide alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için ilk önce alt işverenlik ilişkisinin unsurlarının yer alması gerektiğini düşünmekteyiz. O işyerinde öncelikli olarak alt işverenin işçilerinin çalışması, iki işverenin olması, yardımcı işin veya işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünün devredilmiş olması gibi üst bölümde açıkladığımız alt işverenlik ilişkisinin unsurlarının bulunması gerekmektedir. Rödövars sözleşmesinde ruhsat sahibinin hem Maden Hukuku'ndan hem Borçlar Kanunu'ndan doğan ciddi sorumlulukları bulunmaktadır. Ruhsat sahibi bu sorumluluklarını yerine getirmeye yetiniyorsa bu durumda alt işverenlik ilişkisi doğmayacaktır. Fakat ruhsat sahibi bu sorumlulukları yerine getirirken bu sınırı aşıyorsa, alt işverenlik ilişkisinin diğer unsurları da yer alıyorsa bu durumda rödövars sözleşmesinden değil artık alt işverenlik ilişkisinden bahsetmek gerekecektir.

Bazı yargı kararlarında rödövars sözleşmesinde denetim sınırı aşıldığı takdirde alt işverenlik ilişkisinin unsurlarının bulunup bulunmadığı araştırılmaksızın doğrudan muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin varlığına hükmedilmiştir. Kanaatimiz bu uygulamanın hukuka uygun olmadığı yönündedir. Yargıtay'ın bu şekilde karar vermesinin nedeni tahminimizce Soma maden kazası gibi, iş kazalarında sadece iş kazasına uğramış kişiler yahut yakınları değil, toplumun bütünü etkilenmektedir. Bu nedenle Yargıtay, asıl işvereni de sorumluluğuna gidilebilmesi adına, işçi lehine yorum ile alt işverenlik ilişkisinin varlığına hükmetmektedir. Maden kazalarında sorumluları belirlemek açısından başlı başına alt işverenlik ilişkisinin unsurları yok deyip sorumluluğun bulunmadığına hükmetmek hem toplumun adalet duygusunu zedeleyeceği, hem de hukuka güveni sarsacağı için alt işverenlik ilişkisinin unsurlarının bulunup bulunmadığına bakmaksızın rödövars sözleşmesinde ruhsat sahibinin denetim sınırını aşması halinde alt işverenlik ilişkisinin varlığına hükmetmektedir.

---

<sup>108</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.783.

Kanaatimizce bir olayda alt işverenlik ilişkisinin varlığına karar verebilmek için ne olursa olsun “Rödövens Sözleşmesinde Alt işverenlik” başlığında da ifade ettiğimiz üzere alt işverenlik ve muvazaanın Kanunda belirtilen unsurları yönünden tek tek değerlendirilip ona göre bir karar verilmelidir. Yargıtay, alt işverenlik ilişkisinin unsurları yoksa sözleşmenin geçersiz olacağına ve muvazaaya hükmedileceğine karar vermiştir. Kanaatimizce Rödövens sözleşmesinin de alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda, alt işverenlik ilişkisinin varlığına hükmedilmeli, alt işverenlik ilişkisinin unsurlarını taşımadığı hallerde ise kurulmak istenen sözleşmenin geçersiz olması sebebi ile muvazaaya hükmedilmelidir. Rödövens sözleşmesi alt işverenlik ilişkisinin unsurlarını taşıyor ve tarafların alt işverenlik ilişkisinin kurulması amacı da bulunmuyorsa bu durumda muvazaanın şartlarına bakılır. Muvazaanın şartları da bulunmuyorsa bu halde sözleşme ileriye dönük olarak geçersizlik yaptırımına tabi tutulmalıdır.

### **2.6.3. Ruhsat Sahibinin Daimi Nezaretçi İstihdamı**

Maden Kanunu nezaretçiyi “*teknik ve emniyet bakımından nezaretini yapan sorumlu ve yetkili maden mühendisi*” olarak tanımlamıştır. Maden Kanunu’nun 31. maddesinde daimi nezaretçi atanması düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işletme faaliyetlerinin en az bir maden mühendisi nezaretinde yapılması gerekmektedir. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde para cezası yaptırımı ile faaliyetin durdurulması yaptırımı uygulanmaktadır.

Kanun’da maden mühendisini, rödövens sözleşmesinde rödövensçi mi ruhsat sahibi mi atayacak bu belirli değildi. Maden Yönetmeliği’nin 123/2. maddesinde “*Ruhsat sahibi, hammadde üretim izin sahibi, rödövensçi veya faaliyeti gerçekleştiren tarafından daimi nezaretçinin atanması, Genel Müdürlük onayı ile tamamlanır. Ancak, bir ruhsat sahasında rödövens sözleşmesinin bilgi amaçlı maden siciline şerh edilmesi için yapılan başvuru ile birlikte, daimi nezaretçi atanma talebinin de ruhsat sahibi ve rödövensçi tarafından birlikte yapılması zorunludur. Ruhsat sahasında rödövensçi bulunması veya hammadde üretim izin sahasında faaliyeti gerçekleştiren bulunması halinde, atanması müştereken veya münferiden talep edilebilir, daimi nezaretçi atamasında anlaşmazlığın olması durumunda ise ilgili taraflardan birinin talebi üzerine daimi nezaretçi atanabilir*” denilerek daimi nezaretçi atanma talebinin de ruhsat sahibi ve rödövensçi tarafından birlikte

yapılması zorunluluğu getirilmiştir<sup>109</sup>. Yönetmelikte birlikte görevlendirme zorunluluğu getirilmiş olduğundan bu yükümlülüğün tamamıyla ruhsat sahibi üzerine bırakılması halinde kanaatimizce alt işverenlik- asıl işverenlik ilişkisinden diğer unsurlar da bir arada yer alıyorsa bahsedilebilecektir. Birlikte olmaksızın, daimi nezaretçiyi tek başına görevlendirme yetkisinin sözleşmede ruhsat sahibine verilmesi halinde alt işverenlik ilişkisinin olduğu neticesine varılması mümkün olmayacağı kanaatindeyiz. Zira Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında teknik nezaretçi ataması yapan ruhsat sahibinin sadece bundan dolayı asıl işveren sayılmayacağını belirtmiştir<sup>110</sup>. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verebilecek başkaca unsurların da burada bulunması gerektiğini düşünüyoruz. Örneğin; Rödövens Sözleşmesinde daimi nezaretçi görevlendirme yetkisi ruhsat sahibine bırakılmış ancak nezaretçi rödövensçinin işçileri ile birlikte üretime yönelik faaliyetlerde bulunuyorsa bu durumda alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verebilecektir.

Ruhsat sahibinin teknik nezaretçi atamakla kalmayıp işin denetimi ve yönetiminde de yetkili kılındığı hallerde alt işverenlik ilişkisinin varlığından söz edilecektir. Rödövensçinin bağımsız hareket etme yetkisi kısıtlanarak, ruhsat sahibi üretime ve işin yönetimine müdahale etme imkânı kazanıyorsa bu durumda alt işverenlik ilişkisine dönüşecektir<sup>111</sup>. Konuyla ilgili olarak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında<sup>112</sup>; bir fenni nezaretçi dışında teknik ve emniyet yönünden denetim için ayrıca bir fenni nezaretçinin ruhsat sahibi tarafından atanmasının kararlaştırıldığı olayda Maden Kanunu m.31'deki fenni nezaretçi bulundurma yükümlülüğünün sınırlarını aşar şekilde denetim ve gözetim yetkisi olduğuna hükmetmiştir. Bunun yanında asıl işin bir bölümü de devredilmiş olduğundan alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verildiğine hükmetmiştir.

Uygulamada tarafların çoğunlukla müteselsil sorumluluğun getirmiş olduğu yükümlülüklerden kaçmak için ruhsat sahibini kâğıt üzerinde ihale makamı olarak

---

<sup>109</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.116; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.224; Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.170.

<sup>110</sup> Yargıtay, 21.H.D., Karar Tarihi:01.10.2013, E. 9505, K.17722. (Alpay, “Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, s.249.).

<sup>111</sup> Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.91.

<sup>112</sup> Yargıtay, 21. H.D., Karar Tarihi: 21.06.2005, E.793, K. 6574 K. ;Alpay, “Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi”, s.250; Çevikçelik, Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri, s.91; Son, Türk İş Hukuku Bakımından Rödövens Sözleşmesi, s.135.



gösterdiği durumlara dikkat çekilmiştir. Zira ruhsat sahibinin rödövanşçı tarafından oluşturulan iş organizasyonunda üretime katılması, talimatlar vermesi, kısacası işverenin ihale makamı değil asıl işveren olarak hareket ettiği durumlarda muvazaalı ilişkin varlığının göz önünde bulundurulması gerektiğine hükmetmiştir. Rödövanşçının ayrı bir iş organizasyonunun olmadığı, ruhsat sahibinin yalnızca kâğıt üzerinde ihale makamı olarak gösterildiği durumlarda işçi teminin söz konusu olacağı bu yönüyle rödövanşçının işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi olduğunun kabulü ile hareket edilmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir<sup>113</sup>.

#### **2.6.4. Ruhsat Sahibinin İşçi Temini, Araç ve Gereç Sağlaması**

Uygulamada çoğunlukla rödövanş sözleşmesi veya alt işverenlik sözleşmeleri işçi temini olarak kabul edilmektedir. Belirli işlerde çalıştırılmak üzere işçi teminine yönelik sözleşme rödövanş sözleşmesine veya alt işverenlik sözleşmesine esas teşkil etmeyecektir<sup>114</sup>. Maden çıkarma ve üretme işi, rödövanş sözleşmesi ile devredilmekle birlikte rödövanşçı bu işi tamamıyla ruhsat sahibinin emirlerine göre gerçekleştirmek durumunda kalabilmektedir. Hatta yeterli donanımına sahip olmayan rödövanşçı, ruhsat sahibine ait araç ve makineleri kullanabilmektedir. Böyle durumlarda hukuki ilişkinin niteliğinin ne olacağı hususunda iyi bir analiz yapılmalıdır. Zira işçi temini, alt işverenlik, rödövanş sözleşmesi birbirine benzer kavramlardır.

İşçi temininde iş sözleşmesinin tarafı olan işveren iken, işçiyi temin eden aracının işveren sıfatı bulunmamaktadır. Zira aracının, iş arayanla işçi arayanı bir araya getirdiğinde görevi sona ermektedir. Bu ilişkinin TBK m.520'de düzenlenen simsarlık ilişkisi olduğu söylenebilir. Temin edilen işçi tüm emir ve talimatı kendisini işe alan işverenden almaktadır. Oysa alt işverenlik ilişkisinde durum daha farklıdır. Alt işverenlik ilişkisinde işçi genel olarak emir ve talimatları alt işvereninden almakla birlikte asıl işveren de istisnai olarak işçiyi denetleyebilir, emir ve talimat verebilir. Örneğin işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığını asıl işveren denetleyebilir. Bu durum asıl işveren- alt işverenlik ilişkisini

<sup>113</sup> Son, Türk İş Hukuku Bakımından Rödövanş Sözleşmesi, s.135.

<sup>114</sup> Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.501; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.790.

muvazaalı hale getirmeyecektir. Burada koşullar birlikte değerlendirilerek işçi temini durumunun oluşup oluşmadığına karar vermek gerekmektedir<sup>115</sup>.

Rödövens sözleşmesi açısından da ruhsat sahibi ile rödövensçi arasında rödövens sözleşmesi akdedilmesine rağmen rödövensçinin ayrı bir iş organizasyonunun olmaması, rödövensçinin işçilerinin yalnızca rödövensçinin işlerinde değil ruhsat sahibinin de işlerinde çalıştırılıyor olması, rödövensçinin bağımsız olmadığı durumlarda işçi temininden söz edilir. Rödövensçinin ekonomik ve hukuki bağımsızlığının olmaması, yönetimin ruhsat sahibinde olması vb. durumlarda geçerli bir rödövens ilişkisinin hatta geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Nitekim Yargıtay bir kararında alt işverenin ayrı bir organizasyonun bulunmadığı, uzmanlık ve hukuksal bağımsızlığa da sahip olmadığı bir durumunda alt işverenlik ilişkisinden değil işçi temininden bahsedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yine Yüksek mahkeme kararda rödövensçinin işçilerinin baştan itibaren ruhsat sahibinin işçisi olarak kabul edileceğine yer vermiştir<sup>116</sup>.

Rödövens sözleşmesiyle rödövensçi bir maden sahasını işletirken diğer maden sahalarını ruhsat sahibi işletmeye devam edebilir. Bu durumda, rödövensçi ile ruhsat sahibi arasında tam bağımsızlık varsa, rödövens sözleşmesinin varlığı kabul edilir. Yahut şartları varsa işyeri devrine ilişkin hükümler de uygulanabilir. Fakat rödövens sözleşmesinin mevcudiyetine rağmen, yönetim yetkisi ruhsat sahibinde ise, rödövensçinin maden sahasında kendine ait iş organizasyonu ve hukuki bağımsızlığı bulunmuyorsa, bu durumda işçi temini ilişkisi kurulmuş olacaktır. Ancak işçi temini ilişkisi, Kanuna aykırı olduğundan geçersiz kabul edilir ve bunun neticesinde de rödövensçinin işçisi gibi görünen kişiler, iş organizasyonuna fiilen dâhil oldukları ruhsat sahibinin işçileri sayılırlar. Rödövensçi, madeni kendi adına işletmekle birlikte üretim, çalışma ve organizasyon açısından ruhsat sahibine bağlı olarak işletiyorsa bu durumda rödövanstan değil, alt işverenlik ilişkisinden ya da ihaleden söz edilmektedir.

---

<sup>115</sup> Akyiğit, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt işverenlik, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s.93, Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.790-791.

<sup>116</sup> Yargıtay, 9. H.D., Karar Tarihi: 21.12.2008, E.41361, K.34689; Yargıtay, 10. H.D., Karar Tarihi: 09.10.2017, E. 2015/19228, K.2017/6485; Yargıtay, 10. H.D., Karar Tarihi: 09.10.2017, E. 2015/19229, K.2017/6480 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.09.2021).

Doktrinde r d vans ı, ruhsat sahibinden almış olduğu işte hukuken bağımsız olmakla birlikte maden üretim işinde ruhsat sahibinin maden üretim organizasyonuna dâhil olduğu durumlarda ne işçi temininden ne de birbirinden bağımsız iki işveren ilişkisinden söz edilebileceğini ifade etmektedirler. Bu durumda alt işveren ilişkisi kurulmaya çalışıldığını ifade etmektedirler. Yargıtay’ın kararları da bu yöndedir<sup>117</sup>.

Araç ve gere elerin ruhsat sahibi tarafından temin edilmesi hususunda ise alt işverenlik bölümünde yaptığımız açıklamalar burada da geçerlidir. Özetle bazı araç ve gere elerin temininin ruhsat sahibi tarafından sağlanmış olması muvazaa sebebi değildir. Rödövans sözleşmesinin kurulabilmesi için ruhsata konu maden sahasını, madencilik faaliyetleri için gerekli araç gereçler ile devretme zorunluluğu yoktur. Bu durum tarafların anlaşması ile Őkillenecektir. Kural  ıplak teslim edilmesidir<sup>118</sup>. Fakat hâsılat kirası hükümleri çerçevesinde araç ve gereçlerin kiralanması da mümkündür. Yargıtay ise<sup>119</sup>; **“kullanılan araç, gereç, silo, bunker, bant sistemlerinin asıl işveren tarafından karşlandığı, asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde yasa gereği aranan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren” işler kriterinin gerçekleşmediği, yüklenici dava dışı Şirketin gerekli ve yeterli uzmanlığa ve teknolojik alt yapıya sahip olmadığı görülmekle muvazaa olgusu tespit edilerek”** bozma kararı verilmiştir. Yine Yargıtay bir başka kararda **“...araç-gereçlerin nasıl temin edildiği... davalı Şirketten ayrı ve bağımsız olarak kendine özgü organizasyon yapısı oluşturup oluşturmadığı, hukuki, fiili ve ekonomik bağımsızlığının bulunup bulunmadığı ve ayrıca rödövans sözleşmesinde yaptırılan işin alt işverene ihale edilmesine olanak veren bir madde olup olmadığı veya işin başka bir alt işverene ihale edilmek suretiyle alt işverenler aracılığı ile gördürülmesini yasaklayan bir düzenleme olup olmadığı tespit edilmelidir. Belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmadan Mahkemece eksik inceleme ile davalı Şirketler arasında muvazaanın var olduğunun kabulünü”** hatalı bularak bozma kararı vermiştir<sup>120</sup>. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi **“ retim araçlarının kim tarafından sağlandığı asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırıp**

<sup>117</sup> Taşkın, Alt Işverenlik İlişkileri, s.501; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.790; Yargıtay, 10. H.D., Karar Tarihi: 09.10.2017, E. 2015/19229, K.2017/6480.

<sup>118</sup> Amıklioğlu, Rödövans Sözleşmesi, s.110.

<sup>119</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 12.02.2020, E.2019/4362, K.2020/2008. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.09.2021).

<sup>120</sup> Yargıtay, 22.H.D., Karar Tarihi: 14.03.2018, E. 1622, K.6707 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.09.2021).

*çalıştırmadığının*” araştırılması istenmiştir<sup>121</sup>. Ancak Yargıtay kararlarında bu şekilde üretim araçlarının kim tarafından karşılandığının araştırılmasının istenmesi kanaatimizce doğru değildir. Zira üretim araçlarının, ürün kirası hükümleri kapsamında rödovansçı tarafından kiralanmasının mümkün olduğu bilinmektedir. Bu durum sözleşmenin muvazaalı olduğu anlamına gelmemektedir. Diğer muvazaa unsurlarının bulunduğu davada araç temini de var denilmesinin hukuka uygun olmadığı kanaatindeyiz.

Doktrinde alt işverenlik açısından işyerinde ortak alan veya araçların kullanımının muvazaa sebebi olarak görülemeyeceği belirtilmiştir. Rödövens sözleşmesi açısından da bu hükmün geçerli olacağı kanaatindeyiz. Zira örneğin; rödövensçinin işçilerine ruhsat sahibinin işyerinde yemek verilmesi, ruhsat sahibinin servis araçlarından yararlandırılması muvazaa için yeterli değildir<sup>122</sup>. Nitekim Yargıtay HGK bir kararında bir makinenin bakımının yapılması işinin alt işverenlik ile üstelendiği bir işte, asıl işveren işçilerinin aynı yerde birlikte çalışmasının olağan olduğuna bu sebeple muvazaalı olamayacağına hükmetmiştir<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> Yargıtay, 10. H.D., Karar Tarihi: 19.10.2010, E.9170,K.13928 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.09.2021).

<sup>122</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.779.

<sup>123</sup> Yargıtay, H.G.K., Karar Tarihi:29.04.2015, E.22-772, K.1280(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:29.09.2021).

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **RÖDÖVANS SÖZLEŞMESİNDE ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDEN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK**

Bünyesinde birçok riski barındıran madencilik faaliyeti nedeniyle zaman zaman çeşitli zararlar doğabilmektedir. Bu zararların tazmini noktasında maden sahasının rödövens sözleşmesi ile işletilmesiyle alt işverenlik ilişkisine sebep olan durumlar olduğu hallerde farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Zira maden sahasının sadece ruhsat sahibi tarafından işletildiği durumlarda zarardan sorumluluk noktasında her hangi bir şüphe bulunmaz. Bu durumda tüm zararı ruhsat sahibi karşılar. Fakat rödövens yolu ile bir madenin işletilmesi halinde hele ki bu ilişki bir de alt işverenlik ilişkisine neden oluyorsa bu durumda hukuki sorumluluğun süjeleri değişecektir.

Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar göstermektedir ki rödövens sözleşmeleri alt işverenlik ilişkisi yaratmak amacıyla kötüye kullanılabilir. Bu kötü niyetli uygulamalardan en çok, ekonomik olarak işverene bağımlı olan ve bu yönüyle işveren karşısında güçsüz olan, işçinin etkileneceği açıktır. Rödövens sözleşmelerinin alt işverenlik ilişkisi yaratmak amacıyla kötüye kullanıldığı durumlarda rödövens sözleşmesinin taraflarının sorumluluklarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Çalışmamızın bu bölümünde rödövens sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda her bir disiplin açısından tarafların hukuki sorumlulukları üzerinde durulacaktır.

#### **3.1. İş Hukuku Bakımından Hukuki Sorumluluk**

Ruhsat sahibi ile rödövensçi arasındaki ilişkinin alt işveren ilişkisi olduğu kanaatine varılması halinde sözleşmenin her iki tarafının da işçilerin alacakları bakımından birlikte sorumluluğu gündeme gelecektir. Burada rödövensçinin kendi işçileri açısından hukuki sorumluluğu, işveren olması sebebi ile genel olarak

işverenin hukuki sorumluluk kuralları burada da geçerli olacaktır. Bu yönüyle rödövanşının sorumluluğu yönünden farklılık arz eder bir durum bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işveren açısından ayrı bir kural getirilerek birlikte sorumluluğu düzenlemiştir<sup>1</sup>. Burada Kanun koyucunun az sermayeli alt işverenlerin ücret ödeyemeyecek duruma düşmeleri halinde işçilerin işçilik haklarını almalarının tehlikeye düşmesini önlemek maksadı ile birlikte sorumluluk hükmünü getirmiştir<sup>2</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinde müteselsil sorumluluk hem 1475 sayılı İş Kanunu'nda hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Her iki Kanun'da da paralel düzenleme bulunmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda sorumluluğun kapsamı toplu iş sözleşmelerinden doğan işçilik hakları bakımından genişletilmiştir<sup>3</sup>.

Bu yönüyle; alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde ruhsat sahibi, rödövanşının işçilerine karşı, o işyeriyle ilgili, kazanmış olduğu işçilik haklarından, iş kazası ile buna bağlı olarak maddi manevi tazminat taleplerinden, sosyal sigorta primlerinden dolayı rödövanşçı ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Buradaki birlikte sorumluluktan kasıt doktrinde de kabul edildiği üzere TBK' da düzenlenen müteselsil sorumluluktur<sup>4</sup>.

İşçi sözü edilen haklarını ruhsat sahibi veya rödövanşının her birinden isteyebileceği gibi her ikisinden birlikte de talep edebilecektir<sup>5</sup>. Müteselsil sorumluluğun bir sonucu olarak sorumlu olan ruhsat sahibi ile rödövanşçı arasında işçiye karşı bir öncelik sonralık durumu bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, alt işveren işçisi öncelikle asıl işverene alacağı için başvurması halinde asıl işveren, öncelikle alt işverene başvuruda bulunması gerektiği yönünde bir def'i ileri süremez. İşçi istediği işverene istediği miktarda alacağı veya tüm alacağı için başvurabilir. İşçi

---

<sup>1</sup> Süzek, İş Hukuku, , s.165.

<sup>2</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal İş Hukuku, s.48-49; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.221; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.116.

<sup>3</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.221.

<sup>4</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.117; Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.69; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.225; Çankaya/ Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.51.

<sup>5</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.69; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.225; Çankaya/ Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.51; 9.H.D., Karar Tarihi: 09.12.2004, E.10658, K.2719,(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:06.05.2021).

öldüğünde mirasçıları da birlikte sorumluluktan yararlanırlar<sup>6</sup>. Hatta işçi bunlardan birisi için örneğin alt işveren için dava açıp kazandığı durumda aldığı kararı asıl işveren için de zamanaşımı kesildiğinden dava açarak sorumlu tutulabileceği hem yargı kararları hem doktrinde kabul edilmiştir<sup>7</sup>.

Asıl işverenin sorumluluğunun sınırları Kanun'da çizilmiştir. İlk sınır; Kanun'daki hükümden de görüleceği üzere asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçilerine karşıdır<sup>8</sup>. Maddede “*asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak... birlikte sorumludur.*” denilerek bu husus açıkça düzenlenmiştir. Örneğin; alt işverene verilmiş idari para cezasından dolayı asıl işveren yönünden bir sorumluluktan söz edilemez. Zira asıl işveren sadece alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumludur<sup>9</sup>. İkinci sınır ise; Kanun'daki “*o işyeri ile ilgili olarak...*” ifadesinden de anlaşılacağı üzere asıl işveren sadece alt işverenin asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilere karşı birlikte sorumludur. Alt işverenin diğer işçileri bakımından herhangi bir sorumluluğu yoktur. Üçüncü sınır sorumluluğun içeriğine yöneliktir. Şöyle ki; asıl işveren İş Kanunundan, İş Sözleşmesinden ve ya varsa tabi oldukları toplu iş sözleşmesinden doğan haklar açısından birlikte sorumlu tutulabilirler. Bu sayılanlar dışında alt işveren işçilerinin diğer haklarından sorumlu tutulamazlar. Dördüncü sınır ise; sorumluluğun süresine yöneliktir. Doktrinde çoğunluk müteselsil sorumluluğun, asıl işveren tarafından işin alt işverene verilmesiyle başladığını ifade etmektedir. Bazı yazarlar ve bizim de katıldığımız görüş ise; asıl işverenin sorumluluğunun başlangıcı, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işi için çalışmaya başladıkları tarih olması gerektiği yönündedir. Nitekim Kanun'da da “*...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran...*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu sınırın bir sonucu olarak da asıl işveren kendi işi için çalışılan süre kadarı ile sorumludur. Kendi işi bittikten sonra alt işveren işçilerini başka işverenlerin işi için çalıştırmışsa asıl işverenin bu çalışmadan ötürü herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Ancak alt işveren tüm süre boyunca işçilik

---

<sup>6</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.226; Akyiğit, Alt işverenlik, s.72; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.65.

<sup>7</sup> Yargıtay, 9.H.D., Karar Tarihi: 21.01.2010, E.12349, K.582(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> ) (Erişim Tarihi:06.05.2021);Akyiğit, Alt işverenlik, s.72.

<sup>8</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.116.

<sup>9</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.106.

haklarından sorumludur<sup>10</sup>. Son olarak asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluğu kadardır. Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin sorumlu olduğu miktarı geçemez<sup>11</sup>.

Yargıtay 2021 tarihli kararında<sup>12</sup> “*Asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkide birlikte (müşterek müteselsil) borçluluk kabul görse de, aralarındaki ilişki bir anlamda Türk Borçlar Kanunu 155. düzenlenen asıl borçlu/kefil ilişkisine benzemektedir. Alt işveren asıl borçlu, asıl işveren ve kefil ise alacaklıya karşı garanti yükümlülüğü altındadır. Bu itibarla asıl işverenin ileri sürdüğü zamanaşımı definden sadece asıl işveren yararlanır. Alt işverenin ileri sürdüğü zamanaşımı def'i asıl işverene sirayet eder. Bu şekilde asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumlu olduğu miktarı aşmamış olur.*” demek suretiyle kanaatimizce yerinde bir karara hükmetmiştir.

Asıl işveren ile alt işveren aralarında işçiler için getirilen müteselsil sorumluluk ilkesini bertaraf edecek şekilde sözleşme yapabilmektedirler. Ancak bu şekilde yapmış oldukları sözleşme işçiye/mirasçılara, Devlete karşı hüküm ifade etmeyecektir. Hatta işçinin oluru olsa dahi hüküm ifade etmez. Ancak işverenler arasındaki iç ilişkide rücu bakımından sonuç doğurur<sup>13</sup>.

### **3.1.1. Ferdi İşçilik Hakları Açısından Sorumluluk**

İş sözleşmesi, işçilik haklarının en önemli kaynağıdır. İkinci kaynak ise, İş Kanunu'dur. Bu iki kaynağın da geniş yorumlanması gerekmektedir. Zira iş sözleşmesi, sözleşmenin eki niteliğindeki işyeri uygulamaları ile iş yeri iç yönetmeliğini de kapsamaktadır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasının 2. cümlesindeki “bu Kanun'dan” ifadesi ile sadece İş Kanunu işaret edilmişse de, İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan KHK, yönetmelikler, tebliğleri de normlar hiyerarşisi gereği “bu Kanun'dan” deyimi içerisine dâhili gerekir<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Süzek, İş Hukuku, s.165.;Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.227;Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku, s.119-120.

<sup>11</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.69; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.49

<sup>12</sup> Yargıtay,9.H.D., Karar Tarihi:30.03.2021, E.2020/7923, K.2021/7164 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.09.2021).

<sup>13</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.69; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal İş Hukuku, s.49; Süzek, İş Hukuku, s.166.

<sup>14</sup> Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.230.



Ferdi işçilik haklarına ilişkin alt işverenlik ilişkisinde sorumluluk dediğimizde, bu haklara ilk olarak ücret ve ekleri, izin ücretleri, tüm işçilik alacakları, İş Kanunundan doğan tüm tazminatlar, iş sözleşmesinde düzenlenen tazminat ve cezai şartlar bakımından müteselsil sorumluluğun bulunduğu kabul edilmektedir. Doktrin ve yargı kararlarında da kabul edildiği üzere boşta geçen süre ve iş güvencesi tazminatı yönünden de müteselsil sorumluluğun varlığı kabul edilmektedir<sup>15</sup>.

Şimdi işçilik alacakları bakımından sorumluluğun kapsamını tek tek incelemeye çalışacağız.

### ***3.1.1.1. Ücret ve Ekleri, Hafta Tatili Ücreti, Fazla Mesai Ücreti, Ulusal ve Genel Tatil Ücreti, Sosyal Yardımlar ve Sair İşçilik Alacakları Bakımından Sorumluluk***

Ücret, iş sözleşmesinin zorunlu öğelerinden biridir. Bu nedenle sözleşmede açıkça miktar belirlenmese dahi asgari ücretten az olmamak kaydı ile bir ücret ödenmesi zorunludur<sup>16</sup>.

6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile İş Kanunu'nun 36. Maddesinin 5. fıkrasında, asıl işverenlere kamu/özel sektör ayrımı yapılmaksızın hepsi için bir yükümlülük getirilmiştir. Bu madde hükmüne göre; asıl işverenler, alt işverenlik ilişkisi kurdukları takdirde, alt işverenin, işçilerine ücretlerini ödeyip ödemediğini işçinin başvuruda bulunmasıyla yahut kendiliğinden her ay düzenli olarak kontrol etmek yükümlülüğü altındadırlar. Kontrol neticesinde asıl işveren, işçinin ödenmeyen ücreti olduğunu tespit ederse alt işverenin hak edişinden keserek işçiye ödemek zorundadır. Bunu yapmadıkları takdirde müteselsil sorumluluk gereği asıl işveren de anılan ödemelerden sorumlu hale gelecektir<sup>17</sup>.

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere asıl işverenin ve alt işverenin İş Kanunu'ndan doğan haklardan birlikte sorumlu oldukları açıktır. Bu yönüyle doktrinde asıl işverenin ücret ve ekleri, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücretlerinden, prim, ikramiye, yol ve yemek yardımı,

<sup>15</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.227; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.117.

<sup>16</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.191.

<sup>17</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.70.

sözleşmede düzenlenmiş olan tazminat ve cezai şartta alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu ifade edilmektedir<sup>18</sup>. Rödövens sözleşmesi ile alt işverenlik sözleşmesi taraflarca da uygulamada oldukça karıştırılmaktadır. Sözleşmenin hukuki nitelendirmeyi hakim yapacaktır. Şayet rödövens sözleşmesi altında alt işverenlik sözleşmesi kurulmuş ise alt işverenliğe ilişkin kuralar uygulanır. Ancak alt işverenlik ilişkisine sebebiyet veren rödövens sözleşmeleri açısından muvazaa yaptırımı uygulanacaktır. Bu yönüyle rödövensçının işçileri başından itibaren hem ruhsat sahibinin(asıl işverenin) işçisi sayılarak işlem görecektir. Fakat ücret ve ekleri, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücretlerinden, prim, ikramiye, yol ve yemek yardımı, sözleşmede düzenlenmiş olan tazminat ve cezai şart gibi parasal haklar dolayısıyla birlikte sorumlulukları yargı kararları gereği gündeme gelecektir. Nitekim Yargıtay muvazaalı işlemde görünürdeki alt işverenin haksız fiil esaslarına göre sorumlu tutulması gerektiğini, kendisinden talepte bulunulmaması adına muvazaayı ileri sürmesinin, TMK m.2’de düzenlenen dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağı ve hakkın kötüye kullanılması sayılacağından hareket ederek işçilerin, işçilik alacaklarının görünürdeki alt işverenden de talep edebileceğine karar vermektedir<sup>19</sup>.

Burada ilave tediye ücreti ile ilgili bir kamu kurumundan iş alan alt işverenin işçisinin, asıl işverenin işçilerine ödenen ilave tediye ödeneğini alıp alamayacağı hususunu açıklamakta yarar vardır. Doktrin ve Yargıtay’ın görüşü şu şekildedir; ilave tediye ödeneği alabilecek olan işçiler kamu işvereni olan işçilerdir. Bu nedenle kamu kurumundan iş alan alt işveren, kamu kurumunun işyerlerinde işçi çalıştırma dahi kamu işvereni değildir. Bu yönüyle işçileri de kamu işçisi değildir. Bu nedenle Kanun’dan doğan ilave tediye ücretini alamazlar<sup>20</sup>. Ancak alt işverenlik ilişkisi geçersiz sayılırsa bu durumda işçiler asıl işverenin işçisi sayılacağından ilave tediye ücretine hak kazanırlar. Yine ilave tediye ücretinin, Toplu İş Sözleşmesi’nden ya da işyeri uygulamasından doğması halinde birlikte sorumluluk ilkesi geçerli olur ve ikisi de bu ücretten sorumlu hale gelir<sup>21</sup>. Sadece üst başlıkta da belirttiğimiz üzere geçerli

<sup>18</sup> Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat, İş Hukuku, s.117; Akyigit, Bireysel İş Hukuku, s.69; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.229;Çankaya, Osman Güven/ Çil, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.51; Akyigit, Bireysel İş Hukuku, s.72.;Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.73.

<sup>19</sup> Yargıtay 9.HD, Karar Tarihi:14.01.2016, E.2014/28278, K.2016/851 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.09.2021).

<sup>20</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.230;Akyigit, Alt işverenlik, s.74.

<sup>21</sup> Akyigit, Alt işverenlik, s.74.

bir ilişkide asıl işverenin sorumluluğu burada kendi yanında çalışması sonucu doğan alacaklar kadardır. Dolayısıyla alt işverenin yanında daha önce işe girip başka asıl işverenlerle çalışmasından doğan alacaklardan herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>22</sup>.

### 3.1.1.2. İşe İade Bakımından Sorumluluk

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde önem arz eden bir başka konu işe iade davalarıdır. İş ilişkileri Özel Hukuk hükümlerine göre kurulmuş olsa da, bu ilişkilerde taraflar tam bir irade serbestîsi içerisinde değillerdir. İşçi karşısında güçlü durumda olan işveren, işçisine sözleşme kurulmadan ya da sözleşme devam ederken bütün isteklerini yerine getirebilecek ve hatta keyfi olarak sözleşmeyi de sona erdirebilecektir<sup>23</sup>. Bu gibi durumların önüne geçilmesi için Kanun koyucu, iş ilişkilerini düzenleyen hükümlere işçi yararına müdahaleci olmuştur. İş güvencesi konusu tam da bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işverenlerin sözleşmeleri keyfi olarak sonlandırmalarının önüne geçebilmek adına 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi kavramı ortaya atılmıştır<sup>24</sup>.

İş güvencesinin kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu madde 18’de düzenlenmiştir. Bu madde hükümlerine göre “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*” Bu yönüyle otuz ve daha fazla işçi çalıştırıp, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile en az 6 aylık kıdemi olan ve işveren vekillerinden biri olmayan işçiler, iş güvencesi kapsamında değerlendirilmektedir.

İş güvencesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçi, İş Kanunu’nun 20. maddesinin 1. fıkrasına göre; “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş*

<sup>22</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.119.

<sup>23</sup> Süzek, İş Hukuku, s.584.

<sup>24</sup> Yiğit, Yusuf, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.3, 2019, s.749.

*Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.” İşçinin açacağı bu dava işe iade davasıdır<sup>25</sup>.*

İş Kanunu'nun 21. maddesinde geçersiz nedenle yapılmış olan feshe bağlanan sonuçlar düzenlenmiştir. Şöyle ki “*İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.*” denilmektedir<sup>26</sup>.

Asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu bir ilişkide işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin işe iade davasını hangi işverene yönelteceği, iadenin parasal sonuçları açısından asıl işverenin sorumlu olup olmayacağı konusu uygulamada tartışmalara neden olmuştur<sup>27</sup>.

Doktrinde hâkim olan görüşe göre; “*alt işveren işçisinin işe iade davasını kural olarak kendi işverenine karşı açması*” gerektirir. Asıl işverenin, işçiye karşı olan müteselsil sorumluluğu onu işveren konumuna getirmemelidir. Dolayısı ile işçi işe iade talebini kendi işvereni olan alt işverene yöneltebilir. Bu talepten asıl işvereni de sorumlu tutup, asıl işverene de dava yöneltmek mümkün ise de işe iade kararı sonucu işe iade talebini asıl işverene de yöneltmek açıkladığımız nedenlerle işin doğasına aykırıdır<sup>28</sup>.

Yargıtay daireleri arasında bu konuda görüş farklılığı bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre; “*işçinin işe iade davasını alt işverene veya hem alt işverene hem de asıl işverene yöneltilebileceğine*” hükmetmiştir. Ancak alt işveren-asıl işveren ilişkisi geçersiz ise bu durumda alt işverenin işçisi başından

<sup>25</sup> Mutluay, Faruk Barış, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, Çalışma Ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.59, (2018/4), s.2135.

<sup>26</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.321.

<sup>27</sup> Çankaya/ Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.53; Akyiğit, Alt işverenlik, s.74; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.125.

<sup>28</sup> Çankaya/Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.53; Akyiğit, Alt işverenlik, s.74; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.125.

itibaren asıl işverenin işçisi olacağı için bu durumda davanın asıl işverene yöneltmesi gerekir. Ancak işçinin bunu önceden bilmesi çok mümkün olmamaktadır. 9. Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu kararında alt işverenlik ilişkisinin geçersiz olduğu tespit edilirse bu halde işçiye davasını doğru işverene yöneltmesi için süre verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Buna karşılık husumette yanılğı yok ise Yargıtay'a göre bu durumda süre vermeye gerek bulunmamaktadır<sup>29</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise<sup>30</sup>; işe iade davaları açısından asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda bir mecburi dava arkadaşlığı olduğuna hükmetmiştir. Mecburi dava arkadaşlığı, maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ve şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı olarak ikiye ayrılır. Maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı, maddi hukuka göre bir hakkı birden fazla kişinin birlikte kullanması veya birden fazla kişiye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesinin zorunlu olduğu hallerdir. Şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ise, Kanunun özel hükümleri ve davanın niteliğinden kaynaklanan, birden fazla kişiye karşı dava açılmasının ve yürütülmesinin zorunlu olduğu hallerde oluşan dava arkadaşlığıdır. Şekli dava arkadaşlığı, gerçeğin tam anlamıyla ortaya çıkarılması ve taraflar arasındaki ilişkinin doğru karara bağlanmasını sağlamak için kabul edilmiştir. Şekli dava arkadaşlığında dava konusu hukuki ilişki hakkında bütün dava arkadaşlarına yönelik tek ve aynı şekilde bir karar verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Tüm dava arkadaşlarının yaptıkları usuli işlemler birbirinden bağımsızdır. İşe iade talepli asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usuli) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir. Bunun neticesinde de işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davaya katılması için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşı teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir.

<sup>29</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku, s.125; Çankaya/Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, s.53; Yargıtay, 9.H.D., Karara Tarihi:12.07.2010, E.24882, K.22740; Yargıtay, 9.H.D., Karara Tarihi:04.03.2011, E.2010/49665, K.2011/599(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.09.2021).

<sup>30</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.125; Yargıtay, 22.H.D., Karara Tarihi:14.04.2014, E.9111, K.7922; Yargıtay, 22.H.D., Karara Tarihi:24.12.2012, E.18063, K.29283(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:30.09.2021).

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.”

Yargıtay, iş güvencesi konusunda vermiş olduğu kararlarda işçinin alt işveren işçisi olması ve iade yönünde karar verilmesi halinde asıl işveren hakkında işe iadeye yönelik hüküm kurulamayacağı sonucuna varmıştır. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu sadece boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı kadar olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay’a göre asıl işverenin sadece işe iade davasının parasal sonuçları açısından müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır.

Ancak burada şayet işçinin asıl işveren yanında iş güvencesi için aranan 6 aylık kıdemi yoksa asıl işverenin sorumluluğunun bulunup bulunmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde bir görüşe göre<sup>31</sup>; sendikal nedenle fesih dışı sebeplerde altı aylık kıdem şartı sağlanmadığında asıl işverenin sorumluluğunun doğmayacağı yönündedir. Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise<sup>32</sup>; asıl işveren kendi döneminde doğan alacaklarla sınırlı olarak sorumludur. Örneğin; alt işverenin işyerinde iki ay çalıştıktan sonra asıl işverenin işyerinde dört ay çalışması bulunması halinde altı aylık kıdem şartı alt işveren yönünden sağlanmış olacağı aşikârdır. Asıl işveren yönünden ise yukarıda belirttiğimiz üzere doktrindeki bir görüş altı aylık kıdem şartı sağlanmadığından sorumluluğunun bulunmayacağını belirtirken, diğer bir görüş dört ayı ile sınırlı olarak sorumlu olacağını belirtmektedir. Kanaatimizce asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğunu geçmeyeceğinden alt işveren için öngörülen altı aylık kıdem şartının asıl işveren için de olduğu, bu sebeple altı aylık kıdem sağlanmamış ise sorumluluğunun bulunmayacağı yönündedir. Ancak işe başlatmama tazminatı yönünden bu alacağın asıl işverenin yanında olan

<sup>31</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.74.

<sup>32</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.126.

çalışmasından doğup doğmadığı hususunda mahkemelerce bir araştırma yapılmamaktadır. Sıklıkla bu koşul olmamasına rağmen mahkemeler müteselsil sorumlu olduklarına hükmetmektedirler. Kanaatimizce ve doktrindeki görüşe göre bu uygulama isabetli değildir<sup>33</sup>.

Rödövens sözleşmesi açısından; şayet rödövens sözleşmesi adı altında alt işverenlik sözleşmesi kurulmuş ise alt işverenliğe ilişkin müteselsil sorumluluk kuralı uygulanacaktır. Bu durumda işe iade kararından rödövensçi sorumlu olacaktır. İşe iadenin parasal sonuçları bakımından ise rödövensçi ile birlikte ruhsat sahibi de sorumlu olacaktır. Kanaatimizce 6 aylık kıdemini ruhsat sahibinin yanında tamamlamamış ise sorumluluğu doğmayacaktır. Yine işçi temini yahut muvazaalı alt işverenlik ilişkisi söz konusu ise bu durumda alt işverenin işçileri başından beri asıl işverenin işçisi olacağından işe iade kararı ruhsat sahibi hakkında kurulacaktır. Fakat işe iadenin parasal sonuçlarından ruhsat sahibinin ve rödövensçinin müteselsil sorumlulukları devam edecektir.

### **3.1.1.3. Kıdem Tazminatı Açısından Sorumluluk**

Kıdem Tazminatı, Türk hukukunda iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli neticelerinden bir tanesidir<sup>34</sup>.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Kıdem tazminatını “İşsizlik sigorta fonksiyonu kurulmadığı için sigorta fonksiyonu gören bir müessese”, “ileriye bırakılmış ücret”, “ikramiye” “tazminat”, “işçinin bağlılığının karşılığı olan tazminat”<sup>35</sup> “kendine özgü bir hukuki kurum”<sup>36</sup>olarak nitelendirmişlerdir. Yargıtay, işçinin işyerine katkısı, işinde yıpranmış olması ve yeni iş edinmede yaşayacağı güçlükler dikkate alınarak geçmiş hizmetlerine karşılık ödenen toplu para olarak tanımlamaktadır<sup>37</sup>. Kanaatimizce nitelendirmelerin her biri kendi içerisinde doğru olmakla birlikte en uygun hukuki nitelendirme “işçinin bağlılığının karşılığı olan bir tazminat” nitelendirmesidir.

<sup>33</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.125.

<sup>34</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, m s.333.

<sup>35</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.338.

<sup>36</sup> Süzek, İş Hukuku, s.753; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.333; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.629.

<sup>37</sup> Yargıtay, 22.H.D., Karar Tarihi: 12.12.2019, E.2016/23729, K.2019/23210. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:04.10.2021).

İşçinin, İş Kanunu m.25/2 gibi sadakat borcuna, bağlılığa aykırı davranış sergilediği hallerde bu tazminata hak kazanamaması bu görüşümüzün yasal dayanağını oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. Maddesi uyarınca; *“25.08.1971 tarih 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi hariç olmak üzere diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.”* 1475 sayılı Yasa kıdem tazminatı hükümleri haricinde tamamen yürürlükten kalkmıştır. Bunun sebebi ise, 4857 sayılı Kanunun geçici 6. maddesinde belirtilen kıdem tazminatı fonunun kurulmamış olması ve bu fon kuruluncaya kadar 1475 sayılı yasanın 14. maddesindeki kıdem tazminatı hükümlerinin uygulanacak olmasıdır<sup>38</sup>.

Kıdem tazminatı; iş akdinin Kanunun öngörmüş olduğu bir sebeple sona ermesi durumunda işveren tarafından en az bir yıllık kıdemi olan işçiye veya onun Kanuni mirasçılarına işçinin son brüt kazancı ve işyerindeki kıdemi dikkate alınarak ödenen bir miktar paraya denir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için Kanun'da belli koşulların varlığı aranmıştır. Buna göre özetle *“İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile çalışması bulunmalı” “İş sözleşmesi kıdem tazminatına imkân verecek şekilde sona ermeli” ve “İşyerinde bir yıllık en az asgari kıdem koşulu gerçekleşmiş olmalı”* şeklinde sayılabilir<sup>39</sup>.

Konumuz gereği kıdem tazminatı hakkının doğması için gerekli şartların detayına girmeksizin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet veren rödövens sözleşmesinde ruhsat sahibi ve rödövensçinin kıdem tazminatı alacağından sorumluluğunu ele almakla yetineceğiz.

İşçinin kıdem tazminatından asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için kendi işyerinde çalışmasının olması gerekmektedir. Bu yönüyle, alt işveren asıl işverenden iş almadan önce işçiyi kendi işyerinde yahut başka işverenlerin yanında çalıştırmış ise bu çalışması sonucu kazanılan kıdem tazminatından asıl işveren sorumlu olmaz. Çünkü bu kıdem asıl işverenden alınan işte çalışması ile kazanılmış değildir<sup>40</sup>.

<sup>38</sup> Süzek, İş Hukuku, s.753; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.339; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.331; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.629.

<sup>39</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.331.

<sup>40</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.76.



Ancak alt işveren işçisinin kıdem hakkı tamamıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu dönemden kaynaklanıyorsa bu durumda asıl işveren kıdemden sorumlu olur.

İşçinin kıdem hakkı iş sözleşmesinin ne zaman sona erdiğine göre değişmektedir. Şöyle ki; eğer işçinin iş sözleşmesi alt işverenlik ilişkisi devam ederken sona ermiş ise, bu durumda asıl işverenin sorumluluğu kendi yanında çalıştığı süre kadardır. Burada asıl işverenin sorumluluğunun kapsamı bakımından doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre<sup>41</sup>; alt işveren işçisinin asıl işverenin işyerinde kıdem tazminatı için aranan bir yıllık çalışma süresini tamamlamaması durumunda, kıdem hakkının doğumu için gerekli olan bir yıllık çalışma koşulunun asıl işverenin işyerinde gerçekleşmemiş olması nedeniyle, asıl işveren kıdem tazminatından, kendi bünyesinde geçen çalışma süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, müteselsil olarak sorumlu olduğu yönündedir.

Doktrinde ileri sürülen bir diğer görüşe göre ise<sup>42</sup>, bir yıllık kıdem şartı asıl işverenin yanında dolmadığından asıl işverenin kıdem tazminatından sorumlu olmayacağı yönündedir. Kanaatimizce işe iade davasında hukuki sorumluluk bölümünde anlattığımız üzere asıl işverenin müteselsil sorumluluğu belirlenirken alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağı için, asıl işveren yanında da bir yıllık asgari sürenin tamamlanmış olması gerektiğidir. Nitekim Yargıtay bir kararında asıl işverenin işyerinde işçinin yaklaşık 7 aylık çalışmasının olması bu yönüyle kıdem ve yıllık izin için aranan bir yıllık çalışma şartı sağlanmamış olduğundan, çalışma süresine bağlı haklar açısından asıl işverenin sorumlu olmayacağına hükmetmiştir<sup>43</sup>

Bunun dışında işçinin iş sözleşmesi asıl işverenden alınan işteki alt işverenlik ilişkisi sona erdikten sonra son bulmuşsa bu durumda alt işveren tüm süreler yönünden işçinin kıdem alacağından sorumlu iken, asıl işveren tüm süreden değil, kendi işyerinde çalıştığı döneme denk gelen kıdeminden sorumlu olur<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> Akyiğit, Alt İşverenlik, s.76.

<sup>42</sup> Aykaç, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011,s.312.

<sup>43</sup> Yargıtay, 9. H.D., Karar Tarihi: 11.05.2004, E.1126, K.11275.(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:04.10.2021).

<sup>44</sup> Akyiğit, Alt İşverenlik, s.76.

Bu kapsamda bir diğerk önemli konu da alt işverenlerin değışmesine rağmen, işçilerin asıl işverenin yanında çalışmaya devam etmesi konusudur. Bu durum özellikle kamu işyerlerinde söz konusu olmaktadır. Burada ihaleyi alamayan alt işverenin iş sözleşmesini feshetmeden gitmesi, ihaleyi kazanan yeni alt işverenin de aynı işçiler ile aynı asıl işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi durumu söz konusudur. Bu durumunda, eski ve yeni alt işverenler arasında örtülü bir işyeri devri bulunduğu kabul edilmektedir. Bu yönüyle Yargıtay kararlarında, İş Kanununun işyerinin devri hükümlerini düzenleyen 6. Maddesinin kıyasen uygulanması gerektiğı kabul edilmiştir. Bunun sonucunda da önceki alt işveren devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumlu iken, asıl işveren ile son alt işveren ise tüm dönemden sorumlu kabul edilmektedir. Örneğın; asıl işverenin alt işverenler ile periyodik 11 aylık sürelerle işçi çalıştırdığı bir ilişkide, alt işverenler 11 ayda bir değışmesine rağmen işçiler ve asıl işveren sabit kalmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre, alt işverenler arasındaki ilişkiyi işyeri devri olarak kabul etmediğimiz takdirde her alt işveren kendi dönemi ile sorumlu olacağından, alt işverenler için kıdem ve yıllık izin ücretinde aranan bir yıllık şart sağlanmamış olacaktır. Bu yönüyle alt işverenler yönünden kıdem ve izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır. Asıl işveren ise tüm alacaklardan sorumlu olacaktır. Bu halde de asıl işverenin sorumluluğı alt işverenin sorumluluğunu aşmış olacaktır<sup>45</sup>.

Ancak burada doktrinde diğerk bir görüşe göre; işçilerin ihaleyi alan yeni alt işveren yanında çalışmalarını yeni bir iş sözleşmesiyle çalışma sayılması gerektiğı yönündedir. Zira işçilerle ayrı ayrı sözleşme yaparak işe almasına rağmen son alt işverenin geçmişin tüm yükünü çekerek bilmediğı bir işçilik haklarından dolayı sorumlu tutmanın adil olmadığı ifade edilmektedir. Son alt işverenin işçilik alacaklarından işçinin kendi yanında çalıştığı dönemle sorumlu tutmanın daha isabetli olacağı ifade edilmektedir<sup>46</sup>.

İşçilerin aynı ruhsat sahibinden alınan iş kapsamında bir ya da devir yoluyla değışen rödövanşçılar nezdinde 20 yıl süreyle çalıştırıldıkları bir örnekte, rödövanşçı tarafından bu işyerinden alınarak birkaç gün kendisine ait bir işyerinde

---

<sup>45</sup> Çelik/ Canıklıoğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.125.

<sup>46</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.71.

çalıştırılmalarının ardından gerçekleşen fesihlerde, ruhsat sahibine yükümlülük getiren yasa hükmü devre dışı bırakılmış olmaktadır.

#### **3.1.1.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağı Açısından Sorumluluk**

Yıllık ücretli izin, genellikle bir yıl(yasa ve sözleşme ile işçi lehine aksi kararlaştırılabilmektedir) boyunca çalışarak yorulduğu var sayılan işçinin dinlenerek bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması adına yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan ücretli bir izindir<sup>47</sup>. Bu hak anayasal bir haktır. Zira Anayasa’da dinlenme hakkı kapsamında m.50/3 hükmünde “*Dinlenme, çalışanların hakkıdır*” düzenlemesi ile yıllık ücretli izin hakkının temeli atılmıştır. Yine Anayasa’nın m.50/4 hükmünde, koşullarının Kanun’da düzenleneceğine yer verilmiştir<sup>48</sup>.

Bu yönüyle İş Kanunu m.53’te yıllık ücretli izin hakkının koşulları düzenlenmiştir. Bu hükümden 1. fıkrasında; “*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.*” denilmektedir.

İşçinin farklı işverenler yanında çalışması halinde bir yıllık sürenin toplanarak hesaplanması Kanuna aykırılık oluşturmaktadır<sup>49</sup>. Zira İş Kanunu m.54 aynı işveren yanında çalışma zorunluluğu getirmektedir. 6552 sayılı Kanunun 6. maddesiyle bu hükme bir istisna getirilmiştir. Şöyle ki; 6552 sayılı Kanunun 6. maddesi; “*Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkra göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.*” şeklindeki madde hükmü Yargıtay’ın kıdem tazminatında ifade etmiş olduğumuz işyeri devri olarak yorumlayan uygulaması ile de uyumludur<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.422.

<sup>48</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.411.

<sup>49</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.177.

<sup>50</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.234.

Rödövens sözleşmesi açısından ise rödövensçinin işçileri, rödövensçiler değişmesine rağmen söz konusu işyerinde çalışmaya devam etmişler ve bu ilişki alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermiş ise, burada da işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanacak ve bu yönüyle işçinin kıdem ve yıllık izin ücreti ruhsat sahibinin işyerinde çalışması dikkate alınarak hesap edilecektir.

Yargıtay; kıdem tazminatı bakımından sorumluluk bölümünde anlattığımız üzere alt işverenlik ilişkisinde karar verirken işçinin iş akdinin feshediliş zamanına göre farklı sorumluluk halleri benimsemiştir. Şöyle ki; işçinin iş akdi alt işverenlik ilişkisi devam ederken feshedilmiş ise işçinin tüm alacaklarından asıl işverenin ve alt işverenin birlikte sorumlu olduğuna hükmetmiştir. Ancak işçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce başka bir asıl işverenin işyerinde yahut alt işverenin işyerinde çalışmış ise bu durumda alt işveren tüm süreden sorumlu olurken; asıl işveren işçinin kendi işyerinde çalıştığı süre ve ücret yönünden alt işverenle birlikte sorumlu olduğuna hükmetmiştir. Bir diğere husus da işçinin iş sözleşmesi alt işverenlik ilişkisi bittikten sonra alt işverenin yanında ya da başka asıl işverenin yanında çalışırken sona ermiş olması durumudur. Bu durumda asıl işverenin, alt işverenlik ilişkisinin sona erdiği tarihteki süre ve ücret üzerinden sadece kıdem tazminatı ve gerçekleşen işçilik alacakları yönünden alt işverenle birlikte sorumluluğı bulunduğuna hükmetmiştir. Fesih alt işverenlik ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştiğı için, asıl işverenin ihbar ve yıllık izin alacağı yönünden sorumluluğı bulunmadığına karar vermiştir<sup>51</sup>. Rödüvens sözleşmesi bakımından da rödüvensçi ile aralarındaki ilişki bir alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermişse ve sözleşme sona erdikten sonra rödüvensçi başka bir asıl işveren ile işçilerle beraber çalışmaya başlamış ve bu işyerinde işçilerin iş akitleri sona ermişse, bu durumda ruhsat sahibinin kendi işyerinde iş sözleşmesi sona ermediğı için yıllık izin ve ihbar alacağı yönünden bir sorumluluğı doğmayacaktır.

---

<sup>51</sup> Akyiğit, Alt İşverenlik, s.78;Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.120.

### 3.1.1.5. İhbar Tazminatı Açısından Sorumluluk

Bildirimli/sürelî fesih, taraflara belirsiz sürelî iş sözleşmesini tek taraflı ve ileriye etkili olarak bildirim süresi bitiminde sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı tanıyan bozucu yenilik doğurucu bir haktır<sup>52</sup>. Sürelî fesih hakkı her zaman kullanabilen bir haktır. Bu bakımdan, sürelî fesih hakkı herhangi bir hak düşürücü süreye bağlı değildir. Bu hak sözleşme devam ettiği müddetçe mevcuttur ve her an kullanılabilir. Yalnız, sürelî fesih hakkını kullanan işçi feshine dayanak olarak bir neden göstermesi gerekmez. Dayandığı neden bakımından işverenin sürelî fesih hakkını işçi gibi bir neden göstermeksizin kullanması mümkün değildir. İşverenin somut bir nedene dayanması gerekmektedir<sup>53</sup>. Fesihte herhangi bir şekil şartı kural olarak bulunmamaktadır<sup>54</sup>. Ancak iş güvencesinden yararlanan işçilerin sözleşmesinin işveren tarafından feshinde “geçerli neden” ve yazılı şekil şartı arandığından işveren her zaman değil, “geçerli neden”in varlığı halinde yazılı şekilde yaptığı takdirde hakkını hukuka uygun kullanmış olabilir<sup>55</sup>. Özetle, sürelî feshin ortak nitelikteki iş sözleşmesinin her iki tarafını ilgilendiren kuralları yanında feshi yapan tarafa göre değişen kurallar da söz konusudur<sup>56</sup>.

Sözleşme fesih bildirim yapıldığı anda değil tanınmış sürenin bitiminde son bulur<sup>57</sup>. İşte tanınması gereken bu süreye fesih bildirim süresi veya fesih bildirim öneli ya da eskice bir deyimle fesih ihbar süresi denir. Yasa sürelî fesihte fesih bildirim sürelerini işçinin hizmet süresini de dikkate alarak hizmet süresi arttıkça ihbar süresi de artacak şekilde düzenlemiştir<sup>58</sup>. İş Kanunu’nun 17. maddesine göre;

*“Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.*

*İş sözleşmeleri;*

---

<sup>52</sup> Karakurt, Barış, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.23.

<sup>53</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.282.

<sup>54</sup> Erdoğan, Canan, İş Hukukunda Şüphe Feshi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2019, s.30.

<sup>55</sup> Karakurt, Barış, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, s.24.

<sup>56</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.284.

<sup>57</sup> Erdoğan, Canan, İş Hukukunda Şüphe Feshi, s.30.

<sup>58</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.292; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.239.

a) *İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,*

b) *İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,*

c) *İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,*

d) *İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,*

*Feshedilmiş sayılır.”*

Önceden fesih iradesinin açıklanması gerekir ve süreli feshe sözleşmenin herhangi bir evresinde gidilebilir. Fesih, karşı tarafa varması gereken bir irade beyanıdır. Dolayısı ile sözleşmeyi sona erdirmek isteyen kişi bunu karşı tarafa yöneltmelidir. Burada öğrenme anı değil varma ile süreler işlemeye başlayacaktır<sup>59</sup>. Bu süreler TİS veya hizmet sözleşmeleri ile artırılabilir fakat azaltılamaz, bölünemez veya ortadan kaldırılamaz<sup>60</sup>. İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasına göre “*Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.*” denilmektedir. Ödemekle yükümlü olunan bu tazminatın tam adı Kanun'da yer almamakla birlikte öğretide ve uygulamada “**İhbar Tazminatı**” olarak ifade edilmektedir<sup>61</sup>.

Asıl işveren alt işveren ilişkisine sebebiyet veren bir rödövens sözleşmesinde söz konusu tazminatlardan ruhsat sahibi ile rödövensçinin müteselsil olarak sorumlu olup olmayacağı hususu önem arz etmektedir.

---

<sup>59</sup> Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, 235.

<sup>60</sup> Yargıtay, 9.H.D. , Karar Tarihi: 17.02.2020 tarih, E: 2017/ 15110, K: 2020 / 2319 sayılı kararında: “*Mahkemece hesaplamanın ihbar süresinin tamamı için yapılması gerekirken ihbar önelinin bölünmezliği kuralı ihlal edilerek 14 gün ihbar öneli düşülerek bakiyesi için ihbar tazminatı hesap edilip sonuca gidilmiştir. Yukarıda da açıklandığı üzere ihbar önelinin bölünmesi yasal olmadığından işçinin kıdemine göre tabi olduğu sekiz haftalık ihbar tazminatının hesaplanıp buna göre karar vermesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.*” denilmektedir.(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>)(Erişim Tarihi:05.10.2021).

<sup>61</sup> Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.292; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s.239.

Kıdem tazminatı bakımından ve yıllık izin sorumluluk bölümlerinde anlattığımız üzere alt işverenlik ilişkisinde karar verirken işçinin iş akdinin feshediliş zamanına göre farklı sorumluluk halleri burada da geçerlidir. Şöyle ki; işçinin iş akdi alt işverenlik ilişkisi devam ederken feshedilmiş ise ihbar öneline uymayan asıl işveren(ruhsat sahibi) ve alt işveren(rödövanşçı) müteselsil sorumlu olurlar. Ancak işçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce başka bir asıl işverenin işyerinde yahut alt işverenin işyerinde çalışmış ise bu durumda işçinin alt işveren yanında çalıştığı tüm süre üzerinden hesaplanır. Buna uymaksızın fesih yapılırsa ihbar tazminatı yönünden alt işveren(rödövanşçı) tüm süreden sorumlu olurken; asıl işveren(ruhsat sahibi) işçinin kendi işyerinde çalıştığı süre ve ücret yönünden alt işverenle(rödövanşçı ile) birlikte sorumlu olduğuna hükmetmiştir.

Bir diğer husus da işçinin iş sözleşmesi alt işverenlik ilişkisi bittikten sonra alt işverenin yanında yahut başka asıl işverenin yanında çalışırken sona ermiş olması durumudur. Bu durumda fesih, alt işverenlik ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştiği için, asıl işverenin(ruhsat sahibinin) ihbar ve yıllık izin alacağı yönünden sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>62</sup>.

Alt işverenleri değiştiği halde işçiler aynı iş yerinde çalışmaya devam etmişlerse ihbar tazminatı bakımından, asıl işverenin işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Yargıtay da kıdem tazminatı bakımından sorumluluk bölümünde açıkladığımız üzere bu durumu alt işverenler arasında işyeri devri olarak nitelendirmektedir. Son alt işveren döneminde işçi ya da işveren tarafından uyulması gereken ihbar öneli belirlenirken, asıl işverenin yanında çalıştığı tüm süre üzerinden belirlenmelidir. Usulüne uygun bir ihbar öneli kullanılmaması halinde, usule uymayan son alt işveren ile birlikte asıl işveren ihbar tazminatından birlikte sorumlu olmalıdır. Zira ihbar tazminatı niteliği gereği feshe bağlı bir hak olduğu için daha önceki alt işverenlerin söz konusu tazminattan sorumlu tutulmaları hakkaniyete uygun olmayacaktır<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.78; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, İş Hukuku, s.120.

<sup>63</sup> Korkusuz, Mustafa Halit, “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 22, S. (2014), s.221;Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.291.

### 3.1.2. Toplu İş Hukuku Açısından Sorumluluk

**Hukuken geçerli bir alt işverenlik halinde**, asıl işverenden alınan işle ilgili alt işveren işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı Kanun'dan farklı olarak Toplu İş Hukukuna ilişkin müteselsil sorumluluğun kapsamını genişletmiştir.

Alt işveren ilişkisinde asıl işverenin işyerinde yapılan TİS' ten alt işveren işçilerinin yararlanıp yararlanamayacağı doktrin ve yargı kararlarında tartışmalı idi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası ile “ *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*” şeklinde düzenleme ile tartışmaları sona erdirecek bir düzenleme yapılmıştır<sup>64</sup>. Uygulamada çok sık rastlanılan bir durum olmamakla beraber alt işverenin işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa asıl işveren anılan toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan sorumlu olacaktır. Ancak alt işverenin işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Bu yargı kararları ile de istikrar kazanmıştır. Zira alt işveren işçileri ile asıl işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından ve alt işverenin ayrı bir işveren sayılmasından kaynaklı olarak asıl işverenin tarafı olduğu, alt işverenin tarafı olmadığı toplu iş sözleşmesinden alt işverenin işçilerinin yararlanamayacağı hükmü getirilmiştir<sup>65</sup>.

**Alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olması halinde ise;** alt işveren işçileri böylesi bir durumda zaten baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından asıl işverenin taraf olduğu TİS' ten yararlanmaları gerekecektir<sup>66</sup>.

Doktrinde alt işverenin taraf olduğu TİS geriye yürütüldüğünde asıl işverenin sorumluluğunun sınırı konusunda temel kural alt işveren ilişkisinin süresi ve bu sürede doğan alacaklar olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Diğer bir

---

<sup>64</sup> Aktay, Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınevi, 2019, s.213; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.247.

<sup>65</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.73; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.249.

<sup>66</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.247.



ifade ile TİS hükümleri geriye yürütüldüğünde asıl işveren, alt işverenlik ilişkisinin süresi ile örtüştüğü kadarından sorumludur<sup>67</sup>. Örneğin; 3 yıldır süren alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin de taraf olduğu TİS akdedilmiş ve TİS ile bu hükümler 4 yıl geriye yürütülmüş ise bu durumda asıl işveren alt işveren işçilerine karşı 3 yıl için müteselsil sorumlu olacaktır.

Toplu İş Hukuku açısından sendikal tazminat ve buna ilişkin tazminat talepleri önem arz etmektedir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen sendikal tazminattan asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olur.

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Kanunun 25/5. maddesinde düzenlenmiş olsa da eşit davranma ilkesinin düzenlendiği İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında Sendikalar Kanunu'na atıfla Sendikalar Kanunu'ndan doğan tazminat haklarının saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu yönüyle her ne kadar sendikal tazminat 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olsa da esas olarak sendikal tazminat iş sözleşmesinden doğan eşit davranma yükümlülüğünün özel bir görünümüdür. Sendikal tazminat hakkı eşit davranma ilkesinin içinde değerlendirilen işçilik hakkıdır. Bu yönüyle sendikal tazminattan Yargıtay kararlarında da benimsendiği üzere asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludur<sup>68</sup>. Ancak asıl işveren, alt işverenin İş Kanunu ve iş sözleşmesinden kaynaklanmayan sendika aidatı borcundan sorumlu değildir.<sup>69</sup>

Bu yönüyle rödövars sözleşmesinde işçinin alacaklarından rödövarsçı sorumludur. Fakat alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermiş ise bu durumda sendikal tazminattan (parasal haklardan) ruhsat sahibi ile rödövarsçı müteselsilen sorumlu olurlar.

---

<sup>67</sup> Konuya ilişkin daha detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, Encüment, Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s.210-215.

<sup>68</sup> Akyiğit, Alt işverenlik, s.72; Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.246.

<sup>69</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.258.

### 3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Sorumluluk

Sanayileşme ve üretimdeki artış ile birlikte, işyerinde kullanılan yeni teknolojiler, artan rekabet işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir. Bu yönüyle iş kazalarının artmasına da sebep olmuştur. Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmaları anayasal bir haktır. Nitekim Anayasa'nın 17/1. maddesi ile 49. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 17/1. maddesi ile “*herkesin yaşama, maddi manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu*” ifade edilmiştir. Yine 49. Maddede de “*devletin, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiği*” yükümlülük olarak düzenlemiştir. Dolayısıyla devlet iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatın uygulanmasını denetlemek ve yaptırım yetkisini kullanarak Anayasa'dan doğan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevini yerine getirmek yükümlülüğü altındadır<sup>70</sup>.

Bu yönüyle İş sağlığı ve güvenliği alanında, iç hukukta ilk mevzuat hareketleri maden işçilerine yönelik, sanayileşme hareketinin başladığı 19. yüzyılda yaşanmıştır. Osmanlı Devleti döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk Kanuni düzenlemeler maden işçilerine yönelik hazırlanmıştır. Örneğin, 1865 yılında yürürlüğe giren Dilaver Paşa Nizamnamesi ile madenlerde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlenmesi amaçlı getirilmiş ilk düzenlemedir. Aynı şekilde Cumhuriyet döneminde de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat çalışmalarındaki gelişmeler devam etmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği alanında en büyük adım 2012 yılında atılmıştır. 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk defa özel olarak tek bir Kanun'da düzenlenmiştir. Ancak, İSGK dışında maden işçileri açısından, 3213 sayılı Maden Kanununda da önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bunun yanında, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de yürürlüğe girmiştir. Ancak, ilerleyen dönemde ILO'nun (International Labour Organization) 176 sayılı Maden İşçilerinin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi, 301 işçinin acı şekilde hayatını kaybetmesine yol açan Soma

<sup>70</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.119-120.

maden faciası başta olmak üzere ülkemizde birçok maden kazasının yaşanması nedeniyle, onaylanıp iş hukukumuzda yürürlük kazanmıştır<sup>71</sup>.

Ancak buna rağmen maden işletmelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları yoğun bir şekilde meydana gelmektedir. SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri yıl yıl yayınlanmaktadır<sup>72</sup>. 2019 yılında iş kazası sayısı 2018 yılına göre %2, iş kazaları sonucu ölüm % 6 oranında azalmıştır<sup>73</sup>. Bu istatistiklerde 5510 sayılı Kanunun 4-1/a maddesine göre çalışanların, 2019 yılında kömür ve linyit çıkarımında 8.923 iş kazası olmakla birlikte, 2020 yılında bu sayı 8.460 olmuştur. Metal cevheri madenciliğinde iş kazası sayıları 2019 yılında 1.756 iken, 2020 yılında bu sayı 1.741 olmuştur. Diğer madencilik ve taş ocakları faaliyetlerinde de 2019 yılında 2.435, 2020 yılında ise bu alanda toplam 2.133 iş kazası meydana gelmiştir. 2019 yılında toplam, 422.463 iş kazası meydana gelirken; 2020 yılında toplam 384.262 iş kazası meydana gelmiştir. Bu yönüyle 2019 yılına göre 2020 yılında toplam iş kazası sayısında yaklaşık %10 azalma meydana gelmiştir. 2020 yılında 908 çalışana meslek hastalığı teşhisi konulmuştur. 2019 yılına göre azalma meydana gelmiştir. (2019 yılı 1088) 2020 yılında madencilik iş kolunda 66 ölümlü iş kazası yaşanmıştır. Bu yönüyle yıllara göre azalma göstermekle birlikte halen iş kazaları olmaktadır. Bu kazaların en ağırı da maden işletmelerinde yaşanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı en çok yer altı madenlerinde meydana gelmektedir. İş kazalarının çalışma ortamından ve işçinin özelliklerinden kaynaklanan birçok nedeni bulunmaktadır. Yangın ve patlamalar, göçükler, cevher üretimi sırasında açığa çıkan gaz ve tozlar, yeryüzünün alt katmanlarının kazılması sebebi ile gelişen ani su patlamaları, tahkimatın gerektiği gibi yapılmaması, işçilere gerekli eğitim ve bilgilendirmenin yapılmaması, ısı ve nemin artışı ile işçide oluşan dikkatsizlik ve yorgunluk başlıca yer altı maden işyerindeki kaza riskleridir. Yer üstü madenlerinde iş yeri kaza riskleri başlıca; kitle ve blok kayması veya parça düşmesi,

---

<sup>71</sup> Karaahmetoglu, Atanur, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.76, (2019), s.95-96.

<sup>72</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (Erişim Tarihi: 19.10.2021).

<sup>73</sup> [http://www.isigmeclisi.org/site\\_icerik/2020/10ekim/bedri\\_tekin.pdf](http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2020/10ekim/bedri_tekin.pdf)(Erişim Tarihi: 19.10.2021).

lağım atma(ateşleme) sırasında gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması nedeniyle oluşan patlamalardır<sup>74</sup>.

Bu riskler yanında, akciğer toz hastalıkları, lösemi, deri ve akciğer kanseri, bronşit, zaturre, göz bozuklukları, kas rahatsızlıkları, biyolojik etkenli ve psikolojik pek çok meslek hastalığı ortaya çıkabilmektedir<sup>75</sup>. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sadece fiziksel olarak korunmasını değil, ruhsal olarak da korunmasına hizmet etmektedir<sup>76</sup>.

Kanun koyucu tüm riskler için hem işçiye hem de işverene yükümlülükler getirmektedir. Kısaca maden işyerlerinde işveren açısından getirilmiş olan yükümlülükler ele alınacaktır.

### **3.2.1. Maden İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan Doğan Yükümlülükleri**

İş sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Sözleşmenin taraflarından biri olan işçi iş görme borcu altına girerken diğer tarafı olan işveren ücret ödeme borcu altındadır. İşçi, işverene hem ekonomik olarak hem de hukuken bağımlıdır. İşverenden aldığı emir ve talimatlar ile iş görme borcunu yerine getirir. Bunun bir sonucu olarak da işçi işyerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda almış olduğu tüm önleme uymakla yükümlüdür. Buna karşılık işveren de her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almakla yükümlüdür. Alınacak önlemlerin kapsamına, işçiyi eğitmek, bilgilendirmek, örgütlenmeyi ve organizasyonu sağlamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapmak ve her türlü önlemi almak gibi önlemler girmektedir. Bu önlemler detaylı şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun<sup>77</sup> 4. ve 5. maddesinde düzenlenmiştir<sup>78</sup>. Bu yükümlülükler konunun uzunluğu sebebiyle kısaca değinmekle yetineceğiz.

---

<sup>74</sup> Baycık, Gaye, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s. 91-96.

<sup>75</sup> Baycık, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Maden İşçileri, s.96-101.

<sup>76</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.120.

<sup>77</sup> 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete'de 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 3.2.1.1. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Risk değerlendirme anlayışı, AB'nin 12.06.1989 tarihli "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391 sayılı Direktifi"nde ve ILO'nun 07.06.1985 tarihli "Sağlık Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi"nde düzenlenmiştir.

Risk değerlendirmesi anlayışı muhtemel riskleri hedef almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. Maddesinin o) bendine göre; "*Risk, Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini*" ifade eder. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ö) bendinde risk değerlendirmesi; "*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar*" olarak tanımlanmıştır. Bu yönüyle risk değerlendirmesi işyeri dışından gelebilecek tehlikelerin belirlenmesini de kapsamaktadır<sup>79</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesinin 1. fıkrasına göre<sup>80</sup> "*İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.*" Riski bilmek onunla mücadelenin ilk koşuludur. Ancak iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için sadece risk değerlendirmesi yapmak yeterli olmamaktadır. Tespit edilen eksikliklerin giderilmesi de gerekmektedir<sup>81</sup>.

İşverenin tüm işyeri için yapacağı risk değerlendirmesinin alt işveren için nasıl sonuç doğuracağı, 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin<sup>82</sup> 15. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile alt işverenlere yürüttükleri işlerle ilgili risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü yüklerken, asıl

---

<sup>78</sup> Yılmaz, Halil, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, Der: Ali Şafak Balı, Ankara, Astana Yayınları, 2016, s.667-668.

<sup>79</sup> Karaahmetoglu, "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi", s.101.

<sup>80</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.263; Aydın, İbrahim, "6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, (2013), s.40.

<sup>81</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.145.

<sup>82</sup> 28512 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmi Gazete'de 29.12.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

işverenlere de 2. fıkrada “*bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama*” yükümlülüğü yüklenmiştir<sup>83</sup>.

Maden sahalarında iş kazalarını önlemek bakımından risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak oldukça önemlidir. Bu yönüyle rödövens sözleşmesi ile işletilen maden sahalarında hem Maden Kanununun Ek 7. Maddesi gereği hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 15. maddesindeki hükümden hareketle risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü rödövensçidir. Ruhsat sahibi de rödövensçi tarafından yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleme, koordine etme ve gerekli bilgi ve belgeleri verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Rödövensçi bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde hem ruhsat sahibi hem de rödövensçinin birlikte sorumluluğu doğar. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumda da kanaatimizce aynı hususlar geçerlidir.

### **3.2.1.2. İşverenin Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü**

İşverenin gözetme borcunu tam olarak ifa etmiş sayılabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler almak yetmemekte, ayrıca işçiyi bilgilendirme ve iş sağlığı güvenliği konusunda eğitimleri aldirmekle da yükümlüdür. Bilgilendirme yükümlülüğü, İSGK' nın 16. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “*İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak... bilgilendirir*” Bilgilendirme yükümlülüğünü hangi konularda yerine getireceği, 16. maddenin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Şöyle ki; “*a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler. b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar. c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler*” ile ilgili konularda bilgilendirir<sup>84</sup>.

16. maddenin 2. fıkrasında “*a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal*

<sup>83</sup> Akyiğit, Alt İşverenlik, s.126-;Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.267;Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.147.

<sup>84</sup> Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.263; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.173.

*bilgilendirir.”* denilmektedir. Devamında da; “*b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri.”* verme yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmiştir. Burada Kanun bilgilendirme konusunda ikili bir ayırım yapıldığı görülmektedir. Çalışanı olsun olmasın eğer ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalma durumu varsa Kanuna göre bütün çalışanları bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Fakat ciddi ve yakın tehlike olmayan ortamlarda çalışan başka işyerlerinden gelen işçiler açısından ise kendi işverenlerine bilgi vermesini yeterli görülmüştür<sup>85</sup>.

Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 16. maddesinde “*Çalışanların Bilgilendirilmesi*” başlığı altında “*İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir.”* denilmektedir. Yine Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in<sup>86</sup> 5/3. maddesinde de “*Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir”* denilmektedir<sup>87</sup>. Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinin 2. fıkrasında işverenin, başka işyerinden gelenlerin işverenlerine bilgi verme yükümlülüğü olduğu belirtilmişse de ilgili yönetmelikler gereği işçilere karşı da bilgi verme yükümü bulunduğu kanaatindeyiz. Rödövens sözleşmesinde de ruhsat sahibi, rödövensçiya ve rödövensçinin işçilerine iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddenin 1. fıkrasında ve yönetmeliklerde belirtilmiş olan bilgileri vermekle yükümlüdür. Alt işverenlik ilişkisi açısından da bu madde hükümleri geçerlidir.

---

<sup>85</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.263.

<sup>86</sup> 28648 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete'de 15.05. 2013 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>87</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.174.

İşverenler yapmakla yükümlü olduğu bilgilendirmeleri yazılı ve imza karşılığı yerine getirmelilerdir. Her ne kadar Kanun'da bu konuda bir düzenleme bulunmasa da ispat açısından bu husus önem taşımaktadır<sup>88</sup>.

İşveren, işçiyi gözetme borcunu tam olarak ifa etmiş sayılabilmesi için, sadece önemler almakla yetinmemeli, aynı zamanda bu borç kapsamında eğitim yükümlülüğünü de yerine getirmelidir<sup>89</sup>. Çalışanların eğitilmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır. Eğitim yükümlülüğü, 6331 sayılı Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Çalışanların eğitimi konusunda 17. maddenin 1. fıkrasında işverenler tarafından bu eğitimin verileceği düzenlenmiştir. Devamında da “*Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>90</sup>. İşverenin eğitim yükümlülüğü, işyerinde bütün çalışanları (stajyer, çırak dâhil) kapsamaktadır<sup>91</sup>. Eğitim yükümlülüğü açısından bilgilendirme yükümlülüğünde öngörülen tehlikeli iş ayrımı burada bulunmamaktadır.

Rödövens sözleşmeleri açısından iki ayrı işveren olduğu için ve Maden Kanunu Ek.7 maddesinin “*Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödövens sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövensçiye aittir.*” düzenlemesi gereği eğitim verme yükümlülüğünün rödövensçide olacağı görülmektedir. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda da görünürdeki işverenin eylemi haksız fiil teşkil ettiğinden yine bu yükümlülükten doğan zararlardan kaynaklı sorumluluğun müteselsil olacağı kanaatindeyiz.

---

<sup>88</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.175.

<sup>89</sup> Baycık, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Maden İşçileri, s.146.

<sup>90</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.671; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.167.

<sup>91</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.167.



Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasında; *“tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz”* denilmektedir. Burada işyeri tehlikeli sınıfta ise asıl işverene, alt işveren işçileri işe başlamadan önce eğitim alıp almadıklarını denetleme yükümlülüğü getirilmiştir<sup>92</sup>. Maden işyerleri tehlikeli sınıfta bulunduğundan, bu işyeri rödövens sözleşmesi ile devredilmiş olsa dahi, rödövensçinin işçileri bu işyerinde çalışmaya başlamadan önce söz konusu eğitimi almaları gerekmektedir. Başka işyerlerinde bu eğitimi almışlar ise bunun da belge ile ispatı gerekmektedir. Ancak Maden Kanunu özel bir düzenleme ile yukarıda zikredilen Ek 7. Maddede *“İş Sağlığı Güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövensçiye ait”* olduğundan ruhsat sahibinin rödövensçinin işçilerinin eğitim alınıp alınmadığı hususunda denetleme yükümü kanaatimizce bulunmamaktadır. Burada denetleme yükümü rödövensçidadır. Fakat rödövens sözleşmesi ruhsat sahibinin de denetim yükümü bulunduğundan sorumluluğu doğacaktır. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda da görünürdeki işverenin eylemi haksız fiil teşkil ettiğinden yine bu yükümlülüğün doğan zararlardan kaynaklı sorumluluğun müteselsil olacağı kanaatindeyiz. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5/3. maddesinde de 2018 yılında yapılan değişiklik ile alt işverene bu eğitimlerin verilip verilmediği hususunda asıl işverene bilgi verme yükümü getirilirken, asıl işverene de, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerine ilişkin belgeleri kontrol ve denetleme yükümlülüğü getirilmiştir.

Yalnız bu konuda da bir istisna İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında; *“Asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.”* şeklindeki düzenlemedir.

---

<sup>92</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.168.

### 3.2.1.3. İşverenin Örgütlenme Yükümlülüğü

#### 3.2.1.3.1. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görevlendirme Yükümü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesinde işverenlere örgütlenme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu madde ile işverene, “*Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli*” görevlendirme yükümlülüğü yüklenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. Maddesinin f bendinde tanımlanmıştır. Buna göre, “*iş güvenliği uzmanı, Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı*” ifade etmektedir.

İş yerleri 6331 sayılı Kanununun 8. maddesinin 5. fıkrasında; “*İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir. (Ek cümle: 4/4/2015-6645/1 md.) Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.*” Nitekim maden işlerinin çok tehlikeli sınıfta bulunması sebebi ile iş güvenliği uzmanının (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması gerekmektedir<sup>93</sup>.

<sup>93</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.675

İşyeri hekimi, 28713 sayılı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin<sup>94</sup> 4. maddesinin Tanımlar başlığı altında g) bendinde “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” şeklinde tanımlanmıştır. İş yeri hekimlerinin çalışma süreleri aynı yönetmeliğin 12. maddesinde tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. Maden işyerleri gibi “çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri hekimlerinin çalışma süresi, çalışan başına ayda en az 15 dakikadır. Çok tehlikeli sınıfta 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilmek zorundadır. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak” görevlendirilebileceği 12. maddenin 4. fıkrasında düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanunun 6. maddesi kapsamında, işverenlerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışında diğer sağlık personelinin görevlendirmeleri gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre, “on veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işverenler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi haricinde diğer sağlık personelinin de görevlendirmektedir. Ancak, bahse konu işyerlerinde çalışan sayısının ondan az olması durumunda, diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır”<sup>95</sup>.

#### 3.2.1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinde, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.”denilmektedir. Bu kurulun oluşturulabilmesi için çalışan sayısının elli veya daha fazla olması gerekmektedir. Burada çalışan sayısının hesaplanmasında iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır<sup>96</sup>. Fakat öğretilerde geçici işçiler ile alt işveren işçilerinin sayıya dâhil edilip edilmeyeceği tartışmalıdır. Öğretilerde bir

<sup>94</sup> 28713 sayılı İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete’de 20.07. 2013 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>95</sup> Karahmetoglu, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, s.103.

<sup>96</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.151.

görüŖe göre<sup>97</sup> Kanun “çalışanlar” dediği için o iş yerinde geçici iş ilişkisi ile çalışanlar ile alt işveren işçileri sayıya dâhil edilmezler. Diğer bir görüş ise<sup>98</sup> bu işçilerin de sayıya dâhil edilmesi gerektiği yönündedir. Bu görüşe göre; elli işçi sayısından aynı ortamda bulunan işçi sayısının anlaşılması gerekir. Aksi halde çok sayıda alt işverenin birlikte çalıştığı bir ortamda yüzlerce işçi bulunmasına rağmen her bir işverenin 50’nin altında işçisi olduğu durumda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluŖturma zorunluluğu doğmayacağını ifade etmektedirler.

Kanaatimizce alt işveren işçileri sayıya dâhil edilmemelidir. Zira alt işverenin bağımsız işyeri ve işveren sıfatı bulunmaktadır. Kaldı ki, 22. maddenin 2. fıkrasında alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti halinde işverenler arasındaki koordinasyon yükümü ayrı düzenlenmiştir. 22. maddenin 2. fıkrasının c bendinde “*İşyerinde kurul oluŖturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluŖturduđu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.*” denilmektedir. Bu madde hükmünden asıl işverenin kurul oluŖturma yükümü olmadığı, alt işverenin ise elliden fazla işçisi bulunduğu için kurul oluŖturması durumu düzenlenmiştir. ç) bendinde de “*Kurul oluŖturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluŖturulur.*” denilmektedir. Buradan da kanaatimizce alt işveren işçilerinin bu sayıya dâhil edilmeyeceği sonucu çıkmaktadır. Zira alt işveren işçilerinin çalışan sayısının elliyi geçmesi durumu ayrıca düzenlenmiştir. Rödövars sözleşmelerinde kanaatimizce tamamen bağımsız bir işveren bulunduğundan rödövarsçının işçileri bu sayıya dâhil edilmeyeceklerdir. Ancak muvazaalı alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermiş ise bu halde sayıya dâhili gerekecektir.

22. maddenin 2. fıkrasında; “*altı aydan fazla süren asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu hallerde*” koordinasyon yükümlülüğu bulunduğunu ifade

---

<sup>97</sup> Özer, Hatice Duygu, “İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu OluŖturma Yükümlülüğu”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.3-4, (2018), s.500; Demircioğlu, Murat/ Kaplan, Hasan Ali, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, (2013), s.9; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.152-153.

<sup>98</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.671.

etmiştik. Bunun bir neticesi olarak altı aydan az süren asıl işveren alt işveren ilişkisinde koordinasyon yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>99</sup>.

22. maddenin 2. fıkrasının a) bendinde; “Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacağı” düzenlenmiştir. b) bendinde ise; “asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atama yükümlülüğü” getirilmiştir. c) bendinde ise; “İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamakla yükümlüdür.” ç) bendinde de; “Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturması gerektiği” düzenlenmiştir. Böylece birden fazla işverenin bulunduğu işyerlerinde her işverenin elli çalışan oluştuğunda kendi kurulunu oluşturma yükümü yanında asıl işverenlere ayrıca kurullar arasında koordinasyon sağlama konusunda da bir hukuki sorumluluk yüklenmiştir. Sonuç itibarıyla; söz konusu koordinasyonu yerine getirmeyen asıl işveren, alt işveren işçisinin bu yüzden iş kazası ya da meslek hastalığı geçirmesi halinde alt işverenle beraber sorumlu hale gelir<sup>100</sup>.

22. maddenin 3. fıkrasında ise; “aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında” birbirlerini bilgilendirmeleri gerektiği de ifade edilmiştir.

Rödövens sözleşmesi açısından bu kurulu oluşturmakta kanaatimizce her biri ayrı işveren sayıldığından hem rödövensçi hem de ruhsat sahibi yükümlüdür. Burada altı aydan daha uzun süren sürekli bir işte elliden fazla işçi çalıştıran rödövensçi ise rödövensçi, ruhsat sahibi ise ruhsat sahibi bu kurulu kurmakla yükümlüdür. Rödövens sözleşmesinin alt işveren ilişkisine sebep olduğu durumlarda, ruhsat sahibi ve rödövensçinin her birinin işçi sayılarının elliyi geçmesi durumunda işveren olarak

<sup>99</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.155.

<sup>100</sup> Aydın, “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, s.39.

ayrıca kurul kurması gerekmektedir. Böyle bir durumda işverenler tarafından kurulan kurulun koordinasyonunun sağlanması ise 6331 sayılı Kanun'un 22/2-a hükmü uyarınca ruhsat sahibine ait olacaktır. Doktrinde bu sorumluluğunu yerine getirmeyen ruhsat sahibinin, (görünürde) alt işveren işçisinin bu yüzden geçireceği iş kazasından rödövensçi ile birlikte sorumlu olacağı ifade edilmektedir<sup>101</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kimlerden oluşacağı İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulu Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Kurul; “a) İşveren veya işveren vekili, b) İş güvenliği uzmanı, c) İşyeri hekimi, ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı, e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci” den oluşur. Bu kurulun görevi, aynı yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hemen her türlü konuda görev yüklenmiştir<sup>102</sup>.

#### 3.2.1.3.3. Daimi Nezaretçi Bulundurma Yükümü

Tüm bunlar dışında maden işletmelerine has Maden Kanunu m. 32 hükmü, “Ruhsat sahibi sahasında gerekli emniyet tedbirlerini almak” yükümü yüklemiştir. Bu şekilde ruhsat sahibi madenlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden de sorumlu tutmuştur. 6592 sayılı Kanunun getirdiği önemli değişiklik sonrası teknik nezaretçilik uygulaması kaldırılarak daimi nezaretçilik getirilmiştir. Daimi nezaretçi 30187 sayılı Maden Yönetmeliği'nin 4. maddesinde; “İşletmede daimi olarak istihdam edilmek üzere ataması talep edilen ve Genel Müdürlük tarafından ataması onaylanan maden mühendisi” olarak tanımlanmıştır. 28770 sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 1. fıkrasında da “işyerinde yapılacak her türlü çalışmanın yetkili kişilerin nezaretinde ve sorumluluğu altında” yapılması gerektiği düzenlenmiştir<sup>103</sup>.

<sup>101</sup> Aydın, “6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, s.39; Özer, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü”, s.507.

<sup>102</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.154.

<sup>103</sup> Karaahmetoglu, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, s.104.

Yine 30187 sayılı Maden Yönetmeliği'nin 123. Maddesinin 1. fıkrasında “Kaynak tuzlaları hariç olmak üzere maden ruhsat sahalarındaki işletme faaliyetleri, maden mühendisi nezaretinde yapılır. Daimi nezaretçisi olmayan maden işletme ruhsat ve hammadde üretim izin sahalarında, maden işletme faaliyeti yapılamaz.” denilmektedir<sup>104</sup>. 30187 sayılı Maden Yönetmeliği'nin 123/2. maddesinde, “Ancak, bir ruhsat sahasında rödövens sözleşmesinin bilgi amaçlı maden siciline şerh edilmesi için yapılan başvuru ile birlikte, daimi nezaretçi atanma talebinin de ruhsat sahibi ve rödövensçi tarafından birlikte yapılması zorunludur” şeklinde ihdas edilmiştir<sup>105</sup>. Her maden sahasında bir maden mühendisini daimi nezaretçi olarak çalıştırmakla yükümlü tutulmuştur. Dolayısıyla, yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı içinde, iş güvenliği uzmanı ile birlikte madenlerde ayrıca bir daimi nezaretçi görevlendirilmek zorundadır<sup>106</sup>.

30187 sayılı Maden Yönetmeliği'nin 92. maddesinde “Daimi nezaretçinin atandığı ruhsat sahasındaki faaliyetleri düzenli bir şekilde denetleyerek tespit ve önerilerini noter onaylı daimi nezaretçi defterine kaydetmesi zorunluluğu getirilmiştir. Daimi nezaretçi defterini, daimi nezaretçi ile ruhsat sahibi ve faaliyeti gerçekleştiren birlikte imzalayacağı” düzenlenmiştir.

#### **3.2.1.4. İşverenin Önlem Alma ve Denetim Yükümlülüğü**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 3. Maddesinin n bendinde önleme, “işyerinde yürütülen işlerin bütün aşamalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü” olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin “her türlü tedbirin alınması” için çalışmalar yapacağını vurgulanmıştır<sup>107</sup>. Bu ifade ucu açık bir ifade olmakla birlikte Kanun ve yönetmelikte yer verilmesi de işverenin o anki bilim, tecrübe ve teknolojinin imkân verdiği düzeyde alınması gereken tüm önlemleri almasını ifade eder.

<sup>104</sup> Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.223-224.

<sup>105</sup> Olgun, Rödövens Sözleşmesi, s.116; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.224; Amklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.170.

<sup>106</sup> Karaahmetoğlu, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, s.104.

<sup>107</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.679.

Maden işletmelerinde alınması gereken önlemler, iş kazası riskleri ve AB direktifleri, uluslararası sözleşmeler dikkate alınarak çıkartılan Kararname ve Yönetmeliklerdeki hükümler çerçevesinde belirlenecektir<sup>108</sup>. Bu konuda oldukça fazla düzenleme bulunmaktadır. Maden işyerlerinde alınması gereken başlıca önlemler 28770 sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

28770 Sayılı Yönetmeliğin 7. maddesinde “*patlama, yangın ve zararlı ortam havasından korunmak için alınacak tedbirler*” düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre; “*İşveren, patlama ve yangın çıkmasını ve bunların olumsuz etkilerini önlemek üzere, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek için yapılan işe uygun tedbirler alır.*” şeklinde düzenlenmiştir. Burada işe uygun tedbirin ne şekilde olacağı konusunda bir düzenleme getirmemiştir. İşverenin tedbir alma yükümlülüğünün sınırı “*işe uygun tedbirleri*” almaktır<sup>109</sup>.

Aynı Yönetmeliğin 8. maddesinde “*İşveren, bir tehlike anında çalışanların çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını sağlar ve kullanıma hazır bulundurması*” gerektiği düzenlenmiştir.

9. maddede de; “*İşveren, işyerinin bütününde gerekli haberleşme ve iletişim sistemini*” kurması gerektiği ifade edilmiştir. Madde hükmünde işyerinin tamamı dediği için, maden sahasının bir kısmının rödövens sözleşmesi ile işletildiği durumlarda ruhsat sahibi ile rödövensçi aynı maden sahası içerisinde çalıştıklarından her ikisinin de işveren sıfatı bulunduğu kanaatimizce her ikisinin de ayrı ayrı haberleşme ve iletişim araçlarını kurma bu yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak maden sahasının tamamı rödövens sözleşmesine konu ise bu durumda bu yükümlülük kanaatimizce rödövensçide olacaktır. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda da görünürdeki işverenin eylemi haksız fiil teşkil ettiğinden yine

<sup>108</sup> Baycık, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Maden İşçileri, s.104.

<sup>109</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.681; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.417.



bu yükümlülükten doğan zararlardan kaynaklı sorumluluğun müteselsil olacağı kanaatindeyiz.

Yine işveren, Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasına göre; “*ihtiyaç halinde yardım, kaçış ve kurtarma işlemlerinin derhal uygulamaya sokulabilmesi için gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulundurma*” yükümü altındadırlar. Rödövens sözleşmesinde de rödövensçi gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulundurma yükümü altındadır. Rödövensçinin bu tedbirleri alıp almadığını ise ruhsat sahibi denetlemelidir.

18.6.2013 tarihli ve 28681 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan işyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe uygun şekilde yeterli ilk yardım donanımı sağlanır ve yılda en az bir defa olmak üzere düzenli olarak gerekli tatbikatlar yapılır<sup>110</sup>.

Ayrıca işyerindeki tüm güvenlik talimatları çalışanların anlayacağı şekilde hazırlanmalıdır. İşverenin önlem alması tek başına yeterli olmamaktadır. Ayrıca önlemlerin etkili olabilmesi için, işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. İşveren, yönetim hakkının bir parçası olarak, işyerinde alınan tedbirlere uymayan işçilere disiplin cezası verebileceği gibi iş güvenliğini kasten veya ihmali hareketi ile tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2/1 maddesi gereği derhal feshedebilecektir<sup>111</sup>.

### **3.2.1.5. Sığınma Odaları Kurma Yükümlülüğü**

Genellikle yeraltı madenlerinde ve tünel açma işlemi sırasında kullanılan, işçinin kendisini tehlikede hissettiği anda risk geçinceye kadar kendilerini güvenlik altına alabilecekleri ve içinde yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli malzemelerin bulunduğu metal aksamdan oluşan sığınaklara sığınma odası denilmektedir<sup>112</sup>. 6331 Sayılı Kanununun 30. maddesinin 3. fıkrasında maden işyerlerinde kurulacak sığınma odalarının yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.

---

<sup>110</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.416.

<sup>111</sup> Yılmaz, Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu, s.682.

<sup>112</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.418.

2017 yılında Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ'in 4. maddesi ile işverene “sığınma odası kurma yükümlülüğü” getirilmiştir. Yapılan bu düzenlemeye göre; “işveren, sığınma odalarını muhtemel acil durum senaryosunu göz önünde bulundurarak Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Ek-3'ünün 14'üncü maddesi gereğince çalışanlarda kişisel solunum koruma cihazları bulundurarak kurma ve inşaat etme yükümlülüğü” altındadır.

Tebliğin 5. Maddesine göre; “işveren, sığınma odalarını yangın, patlama, göçük, zehirli veya boğucu gazların açığa çıkması gibi durumlarda kullanılmak üzere her zaman kullanıma hazır vaziyette bulundurma” yükümlülüğü altındadır. İşveren, “acil durum planında sığınma odasının konumunu ve sığınma odalarında bulunan kişilerin kurtarılmasına yönelik hususları belirtir. Sığınma odalarını hayat hattı ile erişime mümkün hale getirir.”

Sığınma odasının teknik özellikleri tebliğin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Şöyle ki; “madenin türü, üretim planı, vardiyadaki çalışan sayısı, acil durum planı ve kaçış yolları dikkate alınarak belirlenir.” “Sığınma odası, madenin basınçlı hava hattına bağlanır. Odada basınçlı havayı gerektiğinde kapatmak için kapama vanası bulunur. Sığınma odalarının kullanılması durumunda içinde bulunan kişilere en az 36 saat yetebilecek solunabilir hava sağlanır. Odalarda; klima, hava temizleme, nem alma, aydınlatma, uyarı ışıkları, haberleşme, gaz izleme sistemleri ve sığınma odasındaki diğer elektrikli ekipmanlar için en az 36 saate kadar yedek enerji kaynağı bulundurulur. Sığınma odası ve bütün elemanlarının dışarıdan gelebilecek darbelere karşı dayanıklı ve sağlam yapıda olması gerekir. Sığınma odalarının tavan, taban ve yan bölmeleri olmak üzere tüm gövdesi en az 5 psi'lik patlama basıncına dayanıklı olacak şekilde inşa edilir veya kurulur. Sığınma odası, zehirli veya boğucu gazların içeri girmesini engelleyecek şekilde sızdırmaz yapıda olur. Sığınma odasında, içinde bulunan kişilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermeyecek şekilde termal konfor şartları sağlanır. Sığınma odasında maden işyerinde görevli işyeri hekiminin görüşleri doğrultusunda belirlenen ilk yardım çantası bulundurulur. Sığınma odasını kullanacak kişi sayısı ve sığınma odasının kullanılacağı gün sayısı dikkate alınarak yeterli miktarda son kullanma tarihi geçmemiş içme suyu hazır bulundurulur. İstenildiği takdirde odalarda kuru gıda bulundurulabilir. Bu konuda işyeri hekiminin

*tavsiyeleri dikkate alınır. Sığınma odası ve yerüstü arasında görsel ve/veya sesli iletişimin kurulmasına imkân sağlanır. Sığınma odası, kurulacağı konum itibarıyla sabit sığınma odası veya taşınabilir sığınma odası olacak şekilde tasarlanır. Sığınma odasının dışarısında; sesli ve ışıklı uyarılar, sığınma odasının çevresinde reflektör şerit bulundurulur. Sığınma odası ve sığınma odasının bütün elemanları yanmaz malzemedendir yapılıdır.”*

Tebliğin 8. Maddesine göre “işveren, sığınma odalarının konumu ve kullanımına ilişkin olarak tüm çalışanları bilgilendirmekle” yükümlüdür. Sığınma odaları, soma gibi büyük maden facialarının yaşanması sonrası yeni faciaların önüne geçebilmek için getirilmiştir. Hayat hattı ve sığınma odasının mevzuatta açıkça öngörülmesi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak bakımından olumlu bir gelişmedir. Böylece işletmecilerin kaza sonrasında “mevzuatta yoktu” mazeretleri sona ermiştir.

Rödövens sözleşmelerinde sığınma odalarını kurmak ve bu konuda çalışanları bilgilendirmek rödövensçinin görevidir. Nitekim Yargıtay’ın bir kararında olayda hayatını kaybeden işçileri sığınma ceplerine yönlendirmede rödövensçi şirketin yetkililerinin başarısız olmalarından dolayı her birinin kusurlu olduğu sonucuna varılmıştır<sup>113</sup>. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği durumlarda da görünürdeki işverenin eylemi haksız fiil teşkil ettiğinden yine bu yükümlülüğünden doğan zararlardan kaynaklı sorumluluğun müteselsil olacağı kanaatindeyiz.

### **3.2.2. Rödovens Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna Aykırılıktan Doğan Hukuki Sorumluluk**

3213 Sayılı Maden Kanunu’na 5995 sayılı Kanunla eklenen Ek.7. maddesinde ve Maden Yönetmeliği’nin 101/8. fıkrasında iş sağlığı ve güvenliğine aykırılıktan doğan hukuki sorumluluk düzenlenmiştir. Bu madde hükümlerine göre “Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovens sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovensçiye aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan teknik, mali ve hukuki konularla ilgili sorumluluklarını

<sup>113</sup> Yargıtay, 12. C.D., Karar Tarihi: 11.07.2014, E.6070, K.17052.(<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:21.10.2021).

*ortadan kaldırmaz.”* Bu düzenleme ile iş kazaları ve meslek hastalıklarından rödövanşçı tek başına sorumlu olacaktır. Rödövanş sözleşmesi ile muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olması halinde ise önceki bölümde izah etmiş olduğumuz nedenlerle İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku ile ilgili idari mali ve hukuki sorumluluklardan ruhsat sahibi ile rödövanşçı müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar<sup>114</sup>.

Rödövanş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden hükmün 24.06.2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Doktrinde bazı yazarlar rödövanş sözleşmesi Ek 7. Madde ile Kanuni dayanak kazandığı için bundan önceki dönemde sorumluluk belirlenirken işyeri devrine, işçi teminine, ya da ürün kirasına ilişkin hükümlerden hangisinin şartları oluşursa onun uygulanabileceğine yer vermiştir. Ancak yine de iş güvenliği ve sağlığına aykırılıktan dolayı Ek-7. maddenin yürürlüğe girmesinden önce ister işçi temini ilişkisi olsun, ister alt işverenlik ilişkisi olsun isterse de ürün kirası ilişkisi mevcut olsun, her durumda iş sağlığı ve güvenliğine aykırılıktan doğan zararlardan her ikisinin de sorumlu olduğu ifade edilmiştir<sup>115</sup>. Nitekim Yargıtay 7. H.D. bir kararında<sup>116</sup>, rödövanş sözleşmesindeki hükümler gereğince 15.01.2008 tarihinden Kanun’daki değişiklik tarihi olan 10.06.2010 tarihine kadarki dönemden ruhsat sahibinin de kontrol yükümü bulunduğundan asıl işveren olarak sorumlu tutulması gerektiğine hükmetmiştir.

Yargıtay<sup>117</sup> ve doktrindeki bazı yazarlar<sup>118</sup> ve bizim de katıldığımız görüşe göre; *“Rödövanş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden hükmün 24.06.2010 tarihinde olması, 24.06.2010 tarihinden önceki dönem için rödövanşçı işçilerinin o işyeri ile ilgili doğan iş sağlığı ve güvenliği yönünden ruhsat sahibinin de sorumlu olduğu şeklinde bir yoruma imkân vermez.”* Kanun’da önceki dönemde ruhsat sahibinin sorumlu olacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna bakıldığında da işverenin sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Rödövanş sözleşmesinde, iki ayrı işveren bulunduğundan rödövanşçının işçilerine

---

<sup>114</sup> Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.456.

<sup>115</sup> Erdoğan, Rödövanş Sözleşmesi, s.180-187; Amıkhoğlu, Rödövanş Sözleşmesi, s.220.

<sup>116</sup> Amıkhoğlu, Rödövanş Sözleşmesi, s.220-221; Yargıtay, 7.H.D., Karar Tarihi: 06.11.2014, E.10321, K. 20357. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:21.10.2021).

<sup>117</sup> Yargıtay,22. H.D., Karar Tarihi: 23.10.2019, E.2017/24486, K. 2019/19722. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:01.09.2021).

<sup>118</sup> Taşkın, Alt İşverenlik İlişkileri, s.456.

karşı iş sağlığı ve güvenliği bakımından r d vansçı sorumludur.  nk  geçerli bir rödövans sözleşmesinin varlığı durumunda, ruhsat sahibi ile r d vansçı arasındaki ilişkinin niteliği başından itibaren aynıdır. Dolayısıyla, geçerli bir rödövans sözleşmesinin varlığı durumunda, y r rl l k tarihinden öncesi ve sonrası şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ruhsat sahibinin, r d vansçı işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden sorumlu olmadığı kabul edilmelidir.

### 3.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorumluluk

Hukumumuzda Sosyal Güvenlik Hukukunda alt işverenlik ilişkisi ilk olarak 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. Anılan yasanın 74. maddesinde; *“Sigortalılar  ç nc  bir kısımin aracılığıyla işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu kanunun işveren veya vekiline yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur”* şeklinde düzenlemiştir. Daha sonra 07.08.1946 tarihli 506 sayılı SSK döneminde 87. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu Kanun’da 4772 sayılı Kanuna benzer şekilde düzenlenmiştir. Bu tanıma ek olarak 87. maddenin 2. fıkrasında aracının tanımı yapılmıştır<sup>119</sup>. Bu hükme göre aracı *“Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye denir.”*

şuanda yürürlükte olan 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise alt işverenin tanımı yapılarak, asıl işverenin de alt işveren ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Kanunun 12. maddesinin 6. fıkrası alt işvereni; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi”* olarak tanımlamıştır. Bu yönüyle İş Kanunu m.2’deki alt işveren düzenlemesi ile 5510 sayılı Kanun arasında farklılıklar bulunmakla birlikte bu farklılıklar bir önceki mülga 506 sayılı Kanuna göre azalmıştır. 5510 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun’da olan “aracı” kavramının kullanımı terk edilerek İş Kanunu ile kavram birliği oluşturulmuştur<sup>120</sup>. İş Kanunu ile kavram birlikteliği oluşmakla birlikte 5510 sayılı Kanun ile farklılıklar da bulunmaktadır. şöyle ki; daha önce de

<sup>119</sup>  zden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.10;Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.257.

<sup>120</sup> Aydınlı, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.259; Akyiğit, Alt işverenlik, s.159.

ifade ettiğimiz üzere İş Kanunu'nda alt işveren tanımı bulunmamaktadır. İş Kanununda alt işverenlik ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Tanımlar karşılaştırıldığında 5510 Sayılı Kanun'da alt işverenliğin daha geniş kapsamda ele alındığı söylenebilir<sup>121</sup>. Bu durum sonucunda İş Kanunu açısından geçersiz olan alt işverenlik ilişkisi, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından geçerli olacaktır<sup>122</sup>. Bunun sebebi ise; iki Kanundaki koruma alanının farklı olmasıdır. Zira İş Kanunu işçiyi korurken, 5510 sayılı Kanun Sosyal Güvenlik Kurumu'nu korumaktadır. Öğretide bunun yerinde olmadığı, her iki Kanun açısından da aynı tanımın olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yine İş Kanununda hangi işlerin alt işverenlere verilebileceği hususunda sınırlamalar getirilmiştir. İş Kanunu m.2/6'da "*işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler*" alt işverene verilebilmekte iken; 5510 sayılı Kanun'da bu sınırlandırmalara yer verilmemiştir. Müteselsil sorumluluğun kapsamı bakımından da farklılık bulunmaktadır. Şöyle ki; yine İş Kanunu m.2/6'ya göre "*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*" şeklinde ifade edilmiştir. 5510 sayılı Kanunu m.12/6'da ise sadece "*bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı*" müteselsil sorumlu oldukları ifade edilmiştir<sup>123</sup>. Yine İş Kanunu sadece İş Kanunu'na tabi işçiler ve işverenlere uygulanırken, 5510 sayılı Kanun diğer işçi-işveren (Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, BK vb) ilişkilerini de kapsar. Bir başka fark ise alt işveren ilişkisi hukuka aykırı olduğunda; İş Kanunu'nda asıl işveren baştan itibaren alt işverenin işçilerinin işvereni sayılacağından sadece alt işveren işçilerine karşı sorumlu olurken, 5510 sayılı Kanun'a göre asıl işveren hem alt işverenin işçilerine, hem de kuruma karşı alt işverenle beraber müteselsil sorumludur. Sosyal Güvenlik Hukuku'nda alt işverenlik ilişkisinin geçersiz olması halinde Kanuni bir yaptırım bulunmamaktadır<sup>124</sup>.

---

<sup>121</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.259; Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.10.

<sup>122</sup> Özden, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, s.10.

<sup>123</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.259.

<sup>124</sup> Aydın, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.259.

Bu farklılıklar yanında benzerlikler de bulunmaktadır. Bunlardan ilki, müteselsil sorumluluk noktasındadır. Zira her iki Kanun'da da asıl işverenle alt işverenin müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Bir diğer önemli benzerlik ise cezaların şahsiliği ilkesi gereği asıl işverenlerin, idari para cezası ya da hapis cezası yönünden sorumlulukları bulunmamaktadır. Üçüncü ortak nokta ise; asıl işverenle alt işverenin müteselsil sorumluluğun kaldırılmasına ilişkin sözleşme yapmaları halinde bu sözleşme hem kuruma hem de işçilere karşı geçersizdir. Böyle bir sözleşme ancak taraflar arasındaki iç ilişki açısından bağlayıcıdır<sup>125</sup>.

Rödövens sözleşmeleri açısından Maden Kanunu Ek 7. maddenin 3. fıkrasında; *“Madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövensçiye ait”* olacağı kabul edilmiştir. Devamında *“Ancak bu durumun ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını kaldırmaz”* denilmektedir. Sosyal Güvenlik Hukukundan doğan sorumluluk hali Ek 7. Maddede düzenlenmemiştir. Fakat sayılmamış olsa da Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da bu hükmün geçerli olacağı kanaatindeyiz. Bu yönüyle Sosyal Güvenlik Hukuku açısından sorumluluğun rödövensçiye ait olacağı görüşündeyiz.

Sigortalı tarafından işverene karşı açılacak olan hizmet tespit davalarında asıl işverenin de birlikte sorumluluğunun olup olmadığı tartışmalıdır. Bu konuda Yargıtay dairelerinin farklı kararları bulunmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında hizmet tespiti davalarında taraf sıfatı (husumet) konusuna gelince; *“hizmet tespiti davaları yönünden taraf sıfatı (husumet) konusuna gelince; 506 sayılı Kanununun 87'nci maddesinde, bu Kanunun işverene (aracıya - alt işverene) yüklediği ödevlerden dolayı asıl işverenin de sorumlu olduğu belirtildiğine göre, aylık sigorta primlerinin Kuruma yatırılması, aylık sigorta prim bildirelerinin, dört aylık sigorta primleri bordrolarının, aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesi gibi ödevlerin yasal süresi içerisinde yerine getirilmemesi durumunda, Kuruma karşı her iki işverenin de teselsül hükümleri gereğince sorumlu tutulacağı açıktır. Anılan dava ile sigortalı, çalışma sürelerinin saptanmasının yanı sıra, bu sürelere ait primlerin de her iki işverence Kuruma ödenmesini amaçladığından ve davada elde edilecek kesinleşmiş hüküm*

<sup>125</sup> Aydınli, Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa, s.260.

*doğrultusunda sigorta primlerinin Kurumca alınması söz konusu olacağından, davanın asıl işverenin de hak alanını ilgilendirdiği belirgindir ve sonuç itibarıyla bu tür hizmet tespiti davalarında sigortalıyı çalıştıran aracı - alt işverenle birlikte asıl işverenin de taraf sıfatının (pasif husumet ehliyetinin) varlığı kabul edilmelidir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun yukarıda değinilen 10.11.2010 gün ve 2010/21-497 Esas, 2010/590 Karar sayılı ilamında da aynı görüşten hareketle bu sonuca ulaşılmıştır. Ancak önemle belirtilmelidir ki; Kurumla beraber yalnızca aracıya yönelik açılan davalarda mahkemece taraf teşkili açısından herhangi bir eksikliğin bulunmadığının benimsenmesi, dolayısıyla davacı sigortalıya asıl işverenin de davaya katılımının sağlanması yükümlünün yüklenmemesi, diğer taraftan her iki işverenin taraf olduğu davalarda yargılama sonunda kurulacak hükümde sigortalıyı çalıştıran işveren (aracı - alt işveren) özellikle belirtilip, sigorta primleri yönünden her iki işverenin teselsül hükümlerine göre sorumlu olduğunun açıklanması gerekmektedir.” Şeklinde ifade ederek husumetin her iki işverene de yöneltilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>126</sup>.*

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ise bir kararında<sup>127</sup>; “*Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ilgili maddesi ile asıl işveren ile alt işveren arasındaki ekonomik ve mali yönden Sorumluluk Hukukunun sınırlarının belirlendiği, maddede geçen pasif husumet ehliyetini amaçlamadığı anlaşılmaktadır. Hizmet tespiti davalarının kural olarak bu ödevi yerine getirmeyen işverene karşı açılmalıdır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın davalılardan olan anonim şirket yönünden davanın husumet yokluğundan reddi yerine karar verilmesi bozma nedenidir*” şeklinde hüküm tesis edilmiştir.

Yine Yargıtay 10. H.D. prim borçlarının tahsili için gönderilen ödeme emirlerinin iptalini ve hacizlerin kaldırılması istemine ilişkin davada vermiş olduğu kararda<sup>128</sup>; “*öncelikle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olup olmadığının incelenerek ona göre karar verilmesi gerektiğine*” hükmetmiştir.

---

<sup>126</sup> Yargıtay,10. H.D., Karar Tarihi:02.06.2011, E.2009/14455, K.2011/8131 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:14.10.2021).

<sup>127</sup> Yargıtay, 21. H.D., Karar Tarihi:09.06.2011, E.2010/4477, K.2011/5287 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:14.10.2021).

<sup>128</sup> Yargıtay, 10. H.D., Karar Tarihi: 25.11.2013, E.3807, K.222156 (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:12.10.2021).



Kanaatimizce Sosyal Güvenlik Hukukundan doğan uyuşmazlıklarda öncelikle taraflar arasında rödövars sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermediği titizlikle incelenmelidir. Taraflar arasında alt işverenlik ilişkisi bulunmuyorsa ve ruhsat sahibinin TBK doğan tehlike sorumluluğu ya da Maden Kanunundan doğan bir başka sorumluluğu da yoksa ruhsat sahibi hakkında davanın reddine karar verilmelidir. Fakat alt işverenlik ilişkisinin varlığı saptanmış olması halinde 5510 sayılı Kanunun 12. Maddesinin son fıkrasında “*Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur*” şeklinde ifade edildiği için<sup>129</sup> Yargıtay 10.H.D. görüşüne katılmaktayız. Bu yönüyle alt işverenle birlikte asıl işverenin de taraf sıfatının (pasif husumet ehliyetinin) bulunduğu, husumetin her iki işverene birlikte yöneltilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

26.1.2015 tarihli ve 2015/7249 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile madencilik ferdi kaza sigortası maden çalışanları için idari kararla zorunlu hale getirilmiştir. 2015 tarihli Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Tarife Ve Talimatı Tebliği'nin A.1 maddesi ile “*Yer altı ve yer üstü kömür madenciliği, kömürden gayri yer altı madenciliği faaliyetlerinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu faaliyetlerin icrası esnasında meydana gelebilecek kazalar sonucu tesislerinde istihdam ettikleri, üretim ve üretim hazırlığı faaliyetinde bulunan personeli için*” Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası yaptırmak zorunluluğu getirilmiştir. Yine bu maddede bahsedilen üretim hazırlığı faaliyetinde bulunan personelden kasıt; yer altı maden ocaklarında üretim panoları haricinde yer altının tüm açıklıklarında çalışan personeli ile (tahkimat, tarama, nakliyecisi, tulumbacı, elektrikçi, makineci, haritacı, sondajcı, barutçu, v.b.),yer üstü kömür ocaklarında ocak alanı içinde sigorta konusu faaliyet bulunması gereken personeli (sürücüler, haritacılar, operatörler, yağcılar, tamirciler, sondajcılar, tulumbacılar, ateşleyici ekip, vb.) ifade eder<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup> Köysüren Genç, Sultan, “Rödövars Sözleşmeleri ve Ruhsat Sahibinin Sorumluluğunun İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi”, Terazi Hukuk Dergisi, C.9, S.100, (2014), s.380-381.

<sup>130</sup> Kubilay, Huriye/ Akdemir, Pınar, Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri, Maden Hukuku Bildiriler Kitabı, der: Ali Şafak Balı, Ankara, Astana Yayınları, 2016, s.634-635; Topaloğlu, Maden Hukuku İle İlgili Makaleler, s.444;

Maden sahasının rödövans sözleşmesi ile işletilmesi halinde Maden alışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasının ruhsat sahibi mi yoksa rdvansçı mı tarafından düzenleneceğini belirlemek gerekir. Burada Bakanlığın yayınlamış olduğu 2015 tarihli Maden alışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Tarife Ve Talimatı Tebliğinin 1 maddesinde “*Yer altı ve yer üstü kömür madenciliği, kömürden gayri yer altı madenciliği faaliyetlerinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler*” ibaresi kullanılmıştır. Bu yönüyle Maden alışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasını münhasıran ruhsat sahibi değil de rdvansçının da dzenlettirmesi mümkündür. Maden alanını işleten ruhsat sahibi ise ruhsat sahibi, rdvansçı ise rdvansçı bu sigorta sözleşmesini akdetmek zorundadır<sup>131</sup>. Maden işletmelerinde rödövans sözleşmesi asıl işveren - alt işveren ilişkisine sebebiyet vermiş ise Maden alışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası yaptırılmasından hem ruhsat sahibinin hem de rdvansçının birlikte sorumlu olacağı kanaatindeyiz.

### **3.4. Türk Borçlar Hukuku Bakımından Hukuki Sorumluluk**

#### **3.4.1. Tehlike Sorumluluğu**

Eski Borçlar Kanunu’nda<sup>132</sup> tehlike sorumluluğuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>133</sup>. Zira hukuk sistemlerinde bir kimsenin başkalarına verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi için öncelikle kusurlu olması gerekmekte idi. Zarar veren kişinin kusurlu davranışına dayanan bu sorumluluk “kusur sorumluluğu” olarak tanımlanmakta idi. Ancak sanayi ve teknolojideki gelişmelere bağlı olarak işyerinde kullanılan insan gücünün azalıp motorlu araçların artması ile her türlü nleme rağmen önlenmesi mümkün olmayan tehlikeler ortaya çıkmıştır<sup>134</sup>. Bunun neticesinde de toplum hayatında kusur kavramı sorumluluk için yetersiz hale gelmiştir.

---

(<https://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-calisanlari-zorunlu-ferdi-kaza-sigortasi-52.pdf>)  
Erişim Tarihi: 19.10.2021).

<sup>131</sup> Kubilay/ Akdemir, Maden alışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri, s.634.

<sup>132</sup> 818 Sayılı Borçlar Kanunu, Resmi Gazete’de 22.04.1926 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>133</sup> Reisoğlu, Sefa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2012, s.179.

<sup>134</sup> Yılmaz, Zeynep Gl, Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde önemli ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2019, s.15,s.25.

TBK m.71 de “Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme” başlığı altında tehlike sorumluluğu genel esasları ile düzenlenmiştir. Bu madde hükmünde; “*Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*” Şeklinde düzenlenmiştir<sup>135</sup>. Maddede “ işletme” terimi kullanılmıştır. İşletme, iktisadi ve ticari bir kavramdır. Ancak Kanunda “ticari işletme” deyimini kullanılmamıştır. Bu sebeple ticari işletmeler dışındaki tüm işletmeler faaliyetleri nedeniyle meydana gelen zararlardan sorumlu hale gelmişlerdir<sup>136</sup>. TBK m.71 ile Borçlar Hukuku’na ve İş Hukuku’na önem arz eden işletme kavramı girmiştir<sup>137</sup>. Bu yönüyle sadece ticari işletmeler değil tüm işletme türleri bu maddenin kapsamına girmektedir<sup>138</sup>.

Tehlike sorumluluğunda en önemli husus işletmelerin ağır tehlike taşıyan faaliyetleri nedeniyle bir işletme tehlikesinin doğmuş olması gerekmektedir. Bu işletme tehlikesinden kasıt da, tehlikeli faaliyeti yürüten kişinin genel koruyucu tedbirlerle önleyemeyeceği ve kaçınılmaz bir şekilde zarara yol açan tehlikedir. Sorumluluğun dayanağı özel bir tehlike halidir. Bu özel tehlike kusursuz sorumluluk hali olarak düzenleme altına alınmıştır<sup>139</sup>.

TBK m.71/2’de “*Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir.*” denilmektedir<sup>140</sup>. (TBK m.71/2 c.1). Bu yönüyle maden işletmelerinin önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerden birisi olduğunda şüphe bulunmamaktadır<sup>141</sup>.

---

<sup>135</sup> Saruhan, Banu Bilge, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu” , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1 (Haziran 2014), s.1178; Erdoğan, Kemal, Rödovans Sözleşmesi, s.166; Amıklioğlu, Hüseyin, Rödovans Sözleşmesi, s.205.

<sup>136</sup> Reisoğlu, Borçlar Hukuku, s.197.

<sup>137</sup> Yılmaz, Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu, s.56.

<sup>138</sup> Erdoğan, Rödovans Sözleşmesi, s.166.

<sup>139</sup> Antalya, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,2, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s.453.

<sup>140</sup> Antalya, Borçlar Hukuku, s.456; Erdoğan, Rödovans Sözleşmesi, s.166; Amıklioğlu, Rödovans Sözleşmesi, s.207.

<sup>141</sup> Erdoğan, Rödovans Sözleşmesi, s.166; Amıklioğlu, Rödovans Sözleşmesi, s.207; Yılmaz, Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu, s.69.

Tehlike sorumluluğunda Kanun, tehlikeden “*işletme sahibinin*” “*ve işletenin*” birlikte sorumlu olacağını düzenlemiştir. İşletme sahibi, organizasyon yönünden veya ekonomik olarak kontrolü elinde tutan kişidir. İşleten ise; tehlikeli işletmeyi kendi hesabına ve tehlikesi kendine ait olmak üzere işleten ve işletme üzerinde fiili tasarrufta bulunan kişidir. Burada işletenin, tehlike kaynağı üzerinde hâkimiyet sağlar bir durumda olması ve yine işletme sahibinin direktiflerinden bağımsız olarak hareket edebilmesi gerekmektedir<sup>142</sup>. Bu yönüyle işletmeyi hukuka uygun bir izin veya ruhsatla işleten kişi, yine işletmeyi kiralayan, intifa hakkı sahibi de işleten sıfatına sahip olmaktadır<sup>143</sup>. Bu durumda rödövens sözleşmeleri açısından ruhsat sahibi işletme sahibi, rödövensçi işleten olarak kabul edilip edilemeyeceğinin tartışılması gerekmektedir. Rödövens sözleşmesinin hukuki niteliğinin ürün kirasına benzediğini ifade etmiştik. Ürün kirasında kiraya verenin işletim faaliyetine müdahalesi biraz daha fazladır. Kiraya verenin bu müdahalesi rödövens sözleşmelerinde daha fazladır. Zira madencilik faaliyetinden doğan sorumlulukları devam etmektedir. Ancak ruhsat sahibinin işletme izni alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yönüyle ruhsat sahibi işletme sahibi olarak kabul edilmektedir. Rödövens sözleşmesinde işletme sahibinin ruhsat sahibi, işletenin rödövensçi olduğu neticesine varılır<sup>144</sup>. Bu yönüyle her ikisinin de tehlike halinde müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır.

Madenci madencilik faaliyeti sonucu maden arazisi dışında başka arazilere veya üçüncü kişiye vermiş olduğu zararlar tehlike sorumluluğu kapsamına giriyorsa, bu zararlardan da her ikisi de müteselsilen sorumludur. Ancak Maden Kanunu’nda zararın nasıl tazmin edileceği hususunda bir hüküm bulunmamaktadır. Burada sorumluluğun türü her somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilir. Örneğin maden şirketi için çalışan kamyonlardan biri kazaya sebebiyet vermiş ise adam çalıştırmanın sorumluluğuna göre sorumlu olacaktır. Ancak örneğin madencilik faaliyeti sebebiyle açılan kuyular yan taşınmazda çöküntüye sebep oldu ise bu halde tehlike sorumluluğu kapsamında zararın giderilmesi gerekmektedir ve bu olayda saha rödövens sözleşmesi ile işletiliyorsa ruhsat sahibi de rödövensçi da zarardan sorumlu hale gelir.

<sup>142</sup> Yılmaz, Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu, s.63.

<sup>143</sup> Antalya, Borçlar Hukuku, s.456.

<sup>144</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.208; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.166.

Şayet rödövens sözleşmesi alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermiş ise, bu durumda kanaatimizce yine ruhsat sahibi ve rödövensçi müteselsilen sorumlu olacaklardır. Zira asıl işveren- alt işveren ilişkisinde iki ayrı işveren bulunmaktadır. Alt işverenin, asıl işveren karşısında bir işveren vekilliği sıfatı bulunmamaktadır. Üzerine aldığı işi asıl işveren adına değil, kendi adına ve hesabına ayrı bir işveren olarak kendi işçileri ile yürütmektedir. Bu nedenle işveren kavramına ilişkin tüm hükümler alt işveren açısından da geçerlidir<sup>145</sup>. Bu yönüyle alt işveren ilişkisine sebebiyet vermesi halinde madencilik faaliyetinden doğan her türlü zarardan ruhsat sahibinin(asıl işverenin) ve rödövensçinin(alta işverenin) müteselsilen ve kusursuz olarak sorumlulukları bulunmaktadır.

### 3.4.2. Maden İşletmeleri Açısından Tehlike Sorumluluğu

Ruhsat sahibinin madencilik faaliyetini yapabilmesi için maden rezervlerinin bulunduğu sahaya erişebilmesi, arama faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi, cevheri tetkik ettirebilmek için numuneler alabilmesi, maden üretimi için gereken işletmesini kurabilmesi ve madeni çıkarma hakkına sahip olması gerekmektedir<sup>146</sup>.

Ruhsat sahibinin madencilik faaliyetini yürüteceği alan kamuya ait ise araziye erişebilmek için ayrı bir çaba sarfına gerek yoktur. Madenci Maden Kanunu m.46 gereği kamuya ait sahayı işletebilmesi için kira, ecri misil gibi devlete herhangi ödeme yapmadan sahayı işletebilmektedir. Sadece araziyi kullanan madenci, ruhsat bedeli ile devlet hakkı gibi ödemeleri yapmakla yükümlüdür<sup>147</sup>.

Ancak madencilik faaliyetinin yürütüleceği alan özel bir mülkiyete tabi ise ruhsat sahibi, ya arazi sahibi ile anlaşma yoluna giderek ya da Maden Kanunu m.46’da belirtilen imkânlardan yararlanarak işletebilecektir. Maden Kanunu m.46 ya göre; “*Arsa sahibi ile anlaşamayan madenci, Bakanlığa müracaat ederek ya*

---

<sup>145</sup> Boz Eravcı, Deniz, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, s.20; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, s.44; Süzek, Sarper, İş Hukuku, s.157.

<sup>146</sup> Göger, Maden Hukuku, s.136;Erdoğan, Rödovens Sözleşmesi, s.166;Amıklıoğlu, Rödovens Sözleşmesi, s.209.

<sup>147</sup> Erdoğan, Rödovens Sözleşmesi, s.166; Fındıkgil, Maden Hukuku, s.119.

*taşınmazın bir kısmı ya da tamamı üzerinde irtifak hakkı kurulmasını ya da taşınmazın idarece kamulaştırılmasını isteme hakkına sahiptir*<sup>148</sup>.

Arsa sahibi ile anlaşamayan, irtifak kurulmayan ya da kamulaştırılan fakat kendisine tahsisi yapılmayan arazide ruhsat sahibi faaliyet gösteremez. Bu şartlar gerçekleşmeden faaliyet göstermesi halinde bu mülkiyet hakkına müdahale teşkil eder. Arsa üzerinde irtifak kurulmasına karar verilmesi halinde bu irtifak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığınca kurulur. Kurulan irtifak idari bir irtifaktır. Ruhsat sahibi kurulan maden irtifakı ile birlikte özel mülkiyete konu olan taşınmaz üzerinde madencilik yapma hakkını elde eder. Ruhsat sahibi bu hakkı arazi malikine en az zarar verecek şekilde kullanmalıdır. Bu sebeple arsa sahibi uğradığı zararların tazminini talep edebileceği gibi el atmanın önlenmesi davası da açabilir<sup>149</sup>. Burada genel hüküm niteliğinde olan TBK m.71'deki tehlike sorumluluğu kapsamında zarar tazminine gidilemeyecektir<sup>150</sup>. Zira ruhsat sahibi bu hakkı kullanırken araziye zarar verirse Maden Kanunu m.46/4' e göre; *“adli merciler tarafından tespit edilecek tazminatı arsa sahibine ödemek ve sahayı kullanılabilir şekilde terk etmek”* yükümü altındadır.

Arazide kurulacak intifa/irtifak hakkı idari bir irtifak olduğundan sadece hak sahibi değil, idarî irtifaklardan genel olarak kamu veya kamu ile birlikte özel kişiler de yararlanır<sup>151</sup>. Bu yönüyle irtifak kamu adına ve ruhsat sahibi lehine tesis edilecektir. Bu yönüyle işletme ruhsatı alındığı zaman da uzatılan irtifak hakkı yine ruhsat sahibi lehine uzatılmış olacaktır. Rödövensçi ile arazi sahibi arasında doğrudan bir bağ olmayacaktır.

Maden Kanunu 46/4. maddesinde; *“Faaliyetler sırasında sahaya zarar verilmesi durumunda ruhsat sahibi adli merciler tarafından tespit edilecek tazminatı arazi sahibine ödemek ve sahayı kullanılabilir durumda terk etmekle yükümlüdür”* şeklindeki hükümle ruhsat sahibi tarafından işletilmesi durumunda sorumluluğun ruhsat sahibinde olduğu belirtilmiştir. Ancak Rödövens sözleşmesi ile işletilmesi halinde zararın kimin tarafından giderileceği bu maddede belirtilmemiştir. Öyleyse

<sup>148</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.208; Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.168.

<sup>149</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.169-170.

<sup>150</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.212.

<sup>151</sup> Özdamar, “Maden Hakkı ve İrtifakı”, s.126.

söz konusu sahanın rödövens sözleşmesi ile işletilmesi halinde sorumluluk kimde olacaktır? Bu soruyu cevaplamak için, rödövensçinin araziye verdiği zararları; madencilik faaliyeti sonucu ortaya çıkan zararlar ve haricen ortaya çıkan zararlar diye ikiye ayırmak gerekmektedir<sup>152</sup>.

Rödövensçinin araziye madencilik faaliyeti sonucu verdiği zararlardan arazi sahibine karşı intifa/irtifak hakkı maliki olan ruhsat sahibi sorumlu olacaktır. Kanaatimizce rödövensçinin doğrudan sorumluluğu olmayacaktır. Zira arazi sahibi ile rödövensçi arasında doğrudan bir bağ yoktur. Dolayısıyla ruhsat sahibi araziye verilen zarardan dolayı önce arazi sahibine bir tazminat ödeyecek daha sonra ise ödemiş olduğu tazminatı rödövensçiden rücu edebilecektir<sup>153</sup>. Yargıtay<sup>154</sup> bir olayda maden sahasında çıkan yangında madencinin kusuru bulunmadığından sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir. Ancak bu sorumluluk türünde kusuru varsa sorumlu tutulabileceğini ifade etmiştir<sup>155</sup>. Rödövensçinin, araziye haricen vermiş olduğu zararlardan dolayı ise doğrudan sorumluluğu doğacaktır. Bu tür zararlarda tazminat hesabı yapılırken yine kusur prensibi göz önüne alınacak ve haksız fiil kurumuna göre zarar tazmin edilecektir. Burada genel hüküm niteliğinde olan TBK m. 71'e de gidilemeyecektir<sup>156</sup>.

Bir diğer zarar ise madencinin maden faaliyeti sırasında maden arazisi dışındaki taşınmazlara verilen zararlardır. Bu zararlara "Maden zararı" (Bergschaden) da denilmektedir<sup>157</sup>. Bu zararlara maden şirketinde çalışan kamyonlardan birinin kaza yapması sonucu yan taşınmazda maddi zarar oluşması yahut madencilik faaliyeti için açılan kuyuların komşu arazilerde çöküntüye sebep olması örnek verilebilir. Madencinin sorumluluğu, böyle durumlarda olayın özelliklerine göre belirlenir. Burada kamyon kazasından doğan zararda adam çalıştırmanın sorumluluğu ve araç işletenin sorumluluğu gündeme gelecektir. Kuyu

---

<sup>152</sup> Amıklioğlu, "Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, (Özel Sayı-2017), s. 1288.

<sup>153</sup> Amıklioğlu, "Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk", s. 1288-1289.

<sup>154</sup> Yargıtay, 4.H.D., Karar Tarihi:15.02.2016, E. 2005/10800, K.2005/9718. (Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.214).

<sup>155</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.214.

<sup>156</sup> Amıklioğlu, "Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk", s. 1289.

<sup>157</sup> Özdamar, "Maden Hakkı ve İrtifakı", s.331.

örneğinde ise yapı ve eser malikinin sorumluluğu gündeme gelir. Ancak madencilik faaliyetinden doğan maden arazisi dışındaki taşınmazlara verilen zararların karşılanması için Maden Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığı için genel kural TBK m. 71'de düzenlenen tehlike sorumluluğu hükmü burada uygulanır. Olayın şartlarına göre eğer özel olarak uygulanacak (TBK m. 66 ve 69 gibi) bir kusursuz sorumluluk hali yoksa olaya TBK m. 71 gereğince tehlike sorumluluğu prensibi uygulanır. Eğer olaya TBK m. 71 haricinde TBK m. 66 veya 69'da uygulanabiliyorsa burada hükümlerin yarışacağı kabul edilmelidir. Zarar gören hangi sorumluluk sistemini daha mantıklı görüyorsa onu seçerek davasını açabilecektir<sup>158</sup>.

Arazi sahibi ile anlaşamayan ruhsat sahibinin başvurabileceği yollardan diğeri de taşınmazın kamulaştırılmasıdır. Kamulaştırma, Kamulaştırma Kanunu'na göre yapılır. Ruhsat sahibi kamulaştırılan ve adına tahsis edilen araziye amacına uygun şekilde kullanmak zorundadır. Burada madencilik faaliyeti sonucunda araziye verilen zararlardan ruhsat sahibinin sorumlu olacağını düzenleyen Maden Kanunu m.46/4 hükmü uygulanamayacaktır. Zira söz konusu madde sadece irtifak hakkı kurulması halinde verilen zararlar içindir. Kamulaştırma sonrasında madencilik faaliyeti sebebiyle araziye verilen zararları devlet TBK m.71'e göre talep edebilecektir<sup>159</sup>.

### **3.5. Çevre Kirliliğinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk**

Kirletenin hukukî sorumluluğuna ilişkin düzenlemelerden ilki 1982 Anayasası'nın 56. maddesidir. Bu maddede "*Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*" şeklinde düzenlenmiştir. Devamı fıkrada, "*Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu yönüyle çevreyi kirletenler bu maddede düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde Anayasal yükümlülüklerini ihlâl etmiş olurlar<sup>160</sup>. Anayasadan sonra 09.03.1978 tarih, 2872 sayılı Çevre Kanunu 1. Madde ile "*bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunması*" amaçlanmıştır. Kanunun 2. maddesinde çevre, "*canlıların yaşamları boyunca*

<sup>158</sup> Amıkloğlu, "Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk", s. 1289.

<sup>159</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.174.

<sup>160</sup> Başar, Didem, "Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 12, S.46 (Nisan 2021), s.147; Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.505.



*ilişkilerini sürdürdükleri ve karşılıklı olarak etkileşim içinde buldukları biyolojik, fiziksel, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamı”* olarak tanımlanmıştır. Günümüzde en önemli sorun çevre kirliliğidir. Çevre kirliliği yine Kanunun 2. maddesinde tanımlar kısmında; *“çevrede meydana gelen ve canlıların sağlığını, çevresel değerleri ve ekolojik dengeyi bozabilecek her türlü olumsuz etki”* olarak tanımlanmıştır<sup>161</sup>.

Sorumluluk hukukumuzda ana kural kusur sorumluluğudur. Bu kapsamda, kusuru olmaksızın haksız fiil failinin sorumlu tutulması mümkün değildir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve özel Kanunlarda kusur sorumluluğunun istisnası olan kusursuz sorumluluk halleri düzenlenmiştir. Bu istisnai hallerden biri de çevreyi kirletenin hukuki sorumluluğudur<sup>162</sup>.

Çevre Kanunu ile kirliliğin önlenmesi adına düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler ile çevreyi kirletenlere bir takım yükümlülükler yüklenmiştir. 2872 sayılı Kanunun 28. Maddesi; *“çevreyi kirletenlerin ve çevreye zarar verenlerin sebep oldukları kirlenme ve bozulmadan doğan zararlardan dolayı kusuru aranmaksızın sorumlu olduklarını”* düzenlemiştir. Çevre Kanunu’na göre sorumluluk için;

- Çevreyi kirleten veya çevreye zarar veren kişilerin olması,
- Çevrenin kirlenmiş veya bozulmuş olması,
- Bunun neticesinde de bir zarar doğması,
- Zarar ile fiil arasında illiyet bağının bulunması,

Şartları aranır. Bu şartların varlığı halinde çevreye zarar verenler bu zararları nedeniyle kusurlarına bakılmaksızın sorumlu olurlar<sup>163</sup>.

Kirletenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki bu görüşlere göre sorumluluğun hukuki niteliği, fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesine, ağırlaştırılmış sebep sorumluluğuna, tehlike sorumluluğuna dayandıran görüşler var olmakla beraber, karma sorumluluk olabileceğine ilişkin de farklı görüşler bulunmaktadır. Hukukumuzda kusursuz sorumluluk, “sebeplilik” ve “tehlike sorumluluğu” olarak ikiye ayrılır.

---

<sup>161</sup> Taşkın, Türk Maden Hukuku, s.490.

<sup>162</sup> Başar, Didem, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması”, s.145.

<sup>163</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.212;Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.169-190.

Kusursuz sorumlulukta ilke olarak, sorumluluğu doğuran olay ile zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin, illiyet bağının bulunması gerekli ve yeterlidir. Kusursuz sorumluluk türlerinden olan sebep sorumluluğunda, sorumlu olan kişi, kendisinden beklenen özeni gösterdiğini ya da gerekli özeni gösterse bile zararın meydana geleceğini ispat ederek(kurtuluş kanıtı getirerek) sorumluluktan kurtulabilmektedir. 1988 tarihinde 2872 sayılı Çevre Kanunu'nda yapılan değişiklikten önce, kirleten kirlenmeyi önlemek için her türlü tedbiri aldığını ispatladığı diğer bir ifade ile kurtuluş kanıtı getirdiği takdirde sorumluluktan kurtulabilmekteydi. Bu nedenle Çevre Kanunu'nda düzenlenen sorumluluğun sebep sorumluluğu olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktaydı. 1988 tarihinde 2872 sayılı Çevre Kanunu'nda yapılan değişiklikten sonra, kurtuluş kanıtı düzenlemesi kaldırılmıştır. Bu düzenleme neticesinde, çevreyi kusuru olmaksızın kirleten kişiler, gerekli özeni gösterdiklerini ispat etmiş olsalar dahi sorumluluktan kurtulamayacaklardır. Bu yönüyle sorumluluğun ağırlaştırılmış sebep sorumluluğu olduğu benimsenmiş ve sebep sorumluluğu hususundaki tartışma sona ermiştir<sup>164</sup>.

2872 sayılı Çevre Kanunu'nun 28. maddesinde çevreyi kirletenin sorumluluğuna ilişkin olarak özel düzenleme yer almakla birlikte, TBK m.69'da kusursuz sorumluluk halleri olarak düzenlenen yapı malikinin sorumluluğu, TMK m.737'de düzenlenen taşınmaz malikinin sorumluluğuna ilişkin hükümler de somut olayın niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacaktır. Bununla beraber, tehlike sorumluluğunu genel olarak düzenleyen TBK m.71 hükmü ve yine tehlike sorumluluğuna ilişkin 6326 sayılı Petrol Kanunu, 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu gibi özel Kanunlar da çevreyi kirletenin sorumluluğunda uygulanabilecektir<sup>165</sup>.

Çevreyi kirletenin sorumluluğunu doğuran somut olay, kirletenin kusurlu davranışına dayanabileceği gibi farklı kusursuz sorumluluk hallerini gerektiren olgular bir arada bulunabilir<sup>166</sup>.Çevre Kanununun 28. Maddesinin 2. fıkrasına göre; *“genel hükümlere göre tazminat sorumluluğu saklıdır”* denilmektedir. Burada kast

<sup>164</sup> Başar, Didem, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması”, s.150-151.

<sup>165</sup> Başar, Didem, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması”, s.146.

<sup>166</sup> Başar, Didem, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması”, s.146.

edilen genel hükümlere göre olan sorumluluk, tehlike sorumluluğu değildir. Haksız fiil sorumluluğudur. Zarar gören istediği yola başvurmakta serbesttir<sup>167</sup>. Bu durumda kirletenin hangi sorumluluk sebebine dayanacağı önem arz etmektedir. Örneğin; meydana gelen kirlilik hem tehlike arz eden bir işletme faaliyetinden hem de Çevre Kanunu m.28/2' den kaynaklanabilir. Bu durumda zarar görenin kusur esasına dayanan haksız fiil genel hükümlerine dayanması TBK m.71 ve Çevre Kanunu m.28'e göre daha az elverişli olur. Her iki sorumluluk da kusursuz sorumluluk türü olduğundan zarar görenin lehinedir. Bu iki sorumluluk hükümlerinden hangisinin zarar görenin lehine olduğu somut olay kapsamında değerlendirilip, en iyi giderim sağlayan sebebe göre karar verilir. Zira TBK m.60 hükmü gereğince; *“Hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya Kanun'da aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verecektir.”* denilmektedir<sup>168</sup>.

Çevre kirliliğine sebep olan davranışlardan kaynaklı zararlardan Çevre Kanunu'nun 28. Maddesine göre *“çevreyi kirletenler”* ile *“çevreye zarar verenler”* sorumlu tutulabileceklerdir. Rödövens yöntemiyle yapılan madencilik faaliyetinde çevreyi kirleten kişi rödövensçi olacaktır. Hukuka uygun şekilde yapılan rödövens sözleşmelerinde ruhsat sahibi maden sahasını rödövensçinin kullanımına bırakmaktadır. Ancak bazı durumlarda başka bir işletme izni daha alarak ruhsat sahibi de madeni işletebilmektedir. Bu durumda çevreyi kim kirletmiş ise bizzat o kişi sorumluluk altında olacaktır<sup>169</sup>. Burada suçta ve cezada şahsilik ilkesine paralel bir düzenleme benimsenmiştir. Nitekim ruhsat sahibine ruhsat sahasında atık yağı usulüne uygun tutmadığı gerekçe gösterilerek 139.503.00 TL para cezası uygulandığı bir olayda idari yaptırımın iptali için dava açılmıştır. Ankara İdare Mahkemesi 2018/463 E. 2019/24 K. Sayılı ilamı ile *“...söz konusu maden sahasında rödövens sözleşmesi akdedildiğine, ruhsat sahibinin hukuken tasarrufunda bulunmadığına, söz konusu alanı fiilen de kullanmayan ruhsat sahibinin bu cezadan sorumlu olmayacağına”* hükmederek para cezasını iptal etmiştir. Söz konusu kararda Kanuni dayanak olarak da TCK m.20'de düzenlenen Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği İlkesi, Anayasa'nın m.38/7. fıkrası, Çevre Kanunu m.20 hükmü ile Ek 7. maddelerine atıfta

<sup>167</sup> Amıklioğlu, Rödövens Sözleşmesi, s.212.

<sup>168</sup> Başar, Didem, “Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması”, s.146.

<sup>169</sup> Erdoğan, Rödövens Sözleşmesi, s.190.

bulunulmuştur<sup>170</sup>.Eğer rödövans sözleşmesi alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermişse kanaatimizce burada alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi olarak işlem göreceğinden asıl işveren konumunda olan ruhsat sahibi tazminattan ve  evre Kanunu m.20’de düzenlenen idari para cezalarından sorumlu hale gelecektir. R d vans ının da haksız fiil sorumluluğu bulunduğundan daha sonra rücu edebileceği kanaatindeyiz.

Maden Kanunu’nun 7. Maddesine eklenen fıkra ile “ evre ve insan sağlığına zarar verdiği tespit edilen madencilik faaliyetleri gerekli önlemler alınıncaya kadar durdurulur.” denilerek Maden Kanununda ilave bir tedbir de düzenlenmiştir.

---

<sup>170</sup> Olgun, Rödövans Sözleşmesi, s. 162-166.

## SONUÇ

Anayasa'nın 168. maddesinde; “*tabii servetlerin ve kaynakların hüküm ve tasarruf hakkının devlete ait olduğu*” belirtilmiştir. Devlet, ya kendisi bu madenleri işlemekte ya da gerçek veya tüzel kişilere madenin aranması ve işletilmesi için gerekli izinleri alındıktan sonra madenleri işletirebilmektedir.

Tüm bu işlemlerin yapılmasına rağmen bazen ruhsat sahipleri, alanın çok büyük olması yahut ekonomik yetersizlikler yaşaması gibi nedenlerle söz konusu madeni tek başına işletemeyecek duruma düşebilmektedirler. Bu hallerde genellikle maden sahasını işletme hakkını rödövars sözleşmesi ile rödövarsçılara devretmektedirler.

Rödövars sözleşmeleri ile ilgili yürürlükte bulunan 3213 sayılı Maden Kanununda ve 30187 sayılı Maden Yönetmeliğinde tanım ve birkaç Kanun hükmü dışında henüz özel bir düzenleme yapılmış değildir. Oysa rödövars sözleşmesi hukukumuzun pek çok dalı ile iç içe geçmiş bir sözleşmedir. Bu nedenle Rödövars Sözleşmesini detaylı olarak düzenleyen hükümlerin bir an önce ihdası gerekmektedir. Bu yönüyle TBK veya diğer özel Kanunlarda düzenlenmemiş olması sebebi ile isimsiz sözleşmeler kategorisi içerisinde yer almaktadır.

Doktrin ve yargı kararlarındaki tanımlardan özetle rödövars sözleşmesi, ruhsat sahibinin arama ve işletme ruhsatlarından doğan hakları ile ruhsata konu maden sahasını, belirli bir kira bedeli karşılığında, belirli bir süre için üçüncü bir gerçek veya tüzel kişiye devretme borcunu üstlendiği, devralan kişinin de kira bedelini ödemeyi ve belirli bir süre maden sahasını işletme haklarını devraldığı sözleşme olarak tanımlanabilir. Bu yönüyle rödövars sözleşmeleri tam iki tarafa borç yükleyen, sürekli borç doğuran, rızai, ivazlı, rödövars verene kullanma ve işletme hakkı veren ve istisnaları olmakla birlikte nispi hak ve kullandırma borcu doğuran bir sözleşmedir.

Rödövars sözleşmesine, özel olarak Kanunlarda düzenlenme olmadığı için öncelikle Maden Kanununda düzenlenmiş hükümler uygulanır, burada bir hüküm bulunmuyorsa,

Yargıtay'ın son kararları ile rödövens sözleşmesinin, ürün kirasının bir türü olduğuna ve ürün kirasına ilişkin hükümlerin uygulanacağına yer verilmiştir<sup>1</sup>.

Alt işverenlik ilişkisi, teknolojideki gelişmelerin artmasına bağlı olarak gelişen ve değişen üretim faaliyetleri açısından, işverenler kaliteli ve seri üretim yapabilmek için belirli alanlarda uzmanlaşmasının bir sonucu olarak ve özellikle üretim maliyetlerinin azaltılması amacıyla ortaya çıkmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinin 6.fıkrasında “*Bir işyerinden, yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirilen işçilerini sadece bu işyerinden almış olduğu işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki*” alt işverenlik ilişkisi olarak tanımlanmıştır.

Rödövens sözleşmelerinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermediğinin tespitini yapabilmek için ilk önce alt işverenlik ilişkisinin unsurlarını ifade etmek gereklidir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre alt işverenlik ilişkisinin oluşabilmesi için; iki ayrı işveren ve asıl işverene ait işyerinin bulunması ilk şarttır. Bir diğer şart ise alt işverenin asıl işverenden aldığı işte, asıl işverenin işyerinde, kendi işçilerini çalıştırmasıdır. Alt işveren tarafından üstlenilen işin belli ya da belirlenebilir nitelikte bir iş olması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanununda alt işverene verilecek işler iki başlıkta sayılmıştır. Bunlar; asıl işveren tarafından yürütülen asıl işin bir bölümü ile mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı olan işlerdir. Burada verilecek asıl iş için işletmenin ve işin gereği olma ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olması şartı da bulunmaktadır. Asıl işveren asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işini alt işverene verirken yönetim hakkını devretmemektedir. İşletmenin yönetimi, organizasyonu, örgütlenmesi gibi konularda söz sahibi asıl işverendir. Alt işveren, asıl işverenden almış olduğu işi asıl işverenin iş organizasyonu içerisinde gerçekleştirmektedir.

Günümüzde alt işverenlik kurumu oldukça kötüye kullanılmış, kurum olması gereken amacın dışında kullanılarak muvazaa yaygınlaşmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2'inci maddesinin yedinci fıkrası muvazaalı alt işveren uygulamalarını önlemeye yönelik özel ve önemli bir düzenleme(sınırlama) içermektedir. Söz konusu hüküm muvazaalı olabilecek

---

<sup>1</sup> Yargıtay, 22. H.d. , Karar Tarihi: 08.06.2020, E.2017/29361, K.2020/6008. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>) (Erişim Tarihi:03.11.2021).

işlemleri örnekleme yolu ile saymıştır. Şöyle ki; “*asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı*” düzenlenmiştir. Aksi halde asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği yaptırım olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Kanun koyucu sadece işçileri asıl işverenin işçisi sayılacağı yaptırımı ile yetinmeyerek ayrıca muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kuran işverenlere ayrı ayrı idari para cezası öngörmüştür.

Rödövens sözleşmelerinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verip vermeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Geçerli bir rödövens sözleşmesinin varlığı halinde, nitelikleri itibariyle ayrı sözleşmeler olduğundan alt işverenlik ilişkisi söz konusu olamayacağı doktrinde kabul edilmektedir. Fakat rödövens sözleşmesinde, rödövensçinin işçileri ile ruhsat sahibinin işçilerinin beraber çalışacağı, işçilere emir ve talimatın ruhsat sahibi tarafından verileceği kararlaştırılmışsa bu durumda bir görüşe göre alt işverenlik ilişkisi değil işçi temininden söz edilebileceğini ifade etmişlerdir. Ancak doktrinde diğer bir kısım görüşe göre ise, burada alt işverenlik ilişkisinin oluşturulmak istendiği, bu sebeple rödövens sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verdiği ifade etmişlerdir.

Uygulamada kanaatimizce rödövens sözleşmeleri, alt işverenlik ilişkisi yaratmak amacıyla kötüye kullanılarak muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Taraflar görünürde rödövens sözleşmesi yapmakta ancak gizli işlem alt işverenlik ilişkisi olabilmektedir. Burada muvazaanın tespiti ruhsat sahibi ve rödövensçinin hukuki sorumluluklarının belirlenmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Zira ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğuna karar verilmesi halinde baştan itibaren rödövensçinin işçileri ruhsat sahibinin işçileri olarak sayılacaktır.

İş hukuku bağlamında işçilik alacaklarından özetle rödövens sözleşmesi ile işletilen bir maden sahasında rödövensçi Maden Kanunu'nun Ek 7. maddesi gereği sorumlu olur. Ancak rödövens sözleşmesi adı verilse de alt işverenlik sözleşmesi kurulmuş ise işçilik alacaklarından alt işveren ile asıl işveren birlikte sorumlu olacaklardır. Rödövens sözleşmesi adı altında muvazaalı olarak alt işverenlik ilişkisine sebebiyet verilmiş ise bu durumda alt işverenin işçileri başından beri asıl işverenin işçileri sayılarak işçilik alacaklarından da hem alt işveren hem de asıl işveren müteselsil olarak sorumlu olacaklardır. **Toplu iş sözleşmesi bakımından ise, hukuken geçerli bir alt işverenlik halinde,** asıl işveren ile alt işverenin

birlikte sorumluluğu söz konusudur. **Alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olması halinde ise;** alt işveren işçileri böylesi bir durumda zaten baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından asıl işverenin taraf olduğu TİS’ ten yararlanmaları gerekecektir. Rödövens sözleşmesi bakımından ise işçinin alacaklarından rödövensçi sorumludur. Fakat alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermiş ise bu durumda sendikal tazminattan ruhsat sahibi ile rödövensçi müteselsilen sorumlu olacaklardır.

Rödövens sözleşmeleri açısından Maden Kanunu Ek 7. maddenin 4. fıkrasında “*madencilik faaliyetinden doğan iş Kanunu ve iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklı idari, mali ve hukuki sorumluluğun açıkça rödövensçiye ait olacağı*” kabul edilmiştir. Sosyal Güvenlik Hukukundan doğan sorumluluk hali Ek 7. maddede sayılmamış olsa da Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da bu hükmün geçerli olacağı kanaatindeyiz. Bu yönüyle Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da geçerli bir rödövens sözleşmesinde sorumluluğun rödövensçiye ait olacağı görüşünderiz. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermesi halinde ise Sosyal Güvenlik Hukuku açısından hem ruhsat sahibi hem de rödövensçi müteselsilen sorumlu olacaklardır.

Tehlike sorumluluğu bakımından ise TBK m.71’e göre “*bir işletmenin önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyeti nedeniyle oluşacak olan zararlardan işletme sahibi ve varsa işletenin müteselsil sorumlu olacağı*” düzenlenmiştir. Rödövens sözleşmesinde işletme sahibinin ruhsat sahibi, işletenin rödövensçi olduğu neticesine varılır. Her ikisinin de tehlike halinde müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermesi halinde de yine kanaatimizce iki ayrı işveren bulunduğu müteselsilen sorumlu olurlar. Madenlerde irtifak kurulması halinde araziye verilen zararlardan sorumluluk için özel bir düzenleme getirilmiştir. Bu nedenle TBK m.71 burada uygulanmayacaktır. Maden Kanunu’nun 46/4. fıkrasında ayrıca düzenlenen sorumluluk kuralı uygulanır. Bu hükme göre; Rödövensçinin araziye madencilik faaliyeti sonucu verdiği zararlardan arazi sahibine karşı intifa/irtifak hakkı maliki olan ruhsat sahibi sorumlu olacaktır. Rödövensçi, araziye haricen vermiş olduğu zararlardan dolayı ise doğrudan sorumlu olacaktır. Burada özel bir düzenleme olduğundan genel hüküm niteliğinde olan TBK m. 71’e gidilemeyecektir<sup>2</sup>. Ancak Madencinin **maden arazisi dışındaki taşınmazlara verilen zararlarda** eğer özel olarak uygulanacak bir kusursuz sorumluluk hali yoksa olaya TBK m. 71 gereğince tehlike sorumluluğu prensibi uygulanarak zarar tazmin edilecektir.

---

<sup>2</sup>Amıklioğlu, “Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk”, s. 1289.



Çevre kirliliğine sebep olan davranışlardan kaynaklı zararlardan Çevre Kanunu'nun 28. maddesine göre “çevreyi kirletenler” ile “çevreye zarar verenler” sorumlu tutulabileceklerdir. Bu durumda çevreyi kim kirletmiş ise bizzat o kişi sorumluluk altında olacaktır. Eğer rödövens sözleşmesi alt işverenlik ilişkisine sebebiyet vermişse kanaatimizce burada da çevreyi kirleten kim ise o bu tazminattan ve Çevre Kanunu m.20'de düzenlenen idari para cezalarından sorumlu hale gelecektir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluk belirlenirken oldukça hassas yaklaşılmalıdır. Zira maden işletmelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları yoğun bir şekilde meydana gelmektedir. Bu nedenle sorumluların doğru bir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir. Rödövens sözleşmeleri açısından, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödövensçiyaya ait olduğu ifade edilmiştir. Çalışmamızda tek tek iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile bu yükümlülüklerden kimlerin sorumlu olduğu ele alınmıştır. Ancak özetle Kanun gereği genel olarak alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda ruhsat sahibinin denetleme ve koordinasyon yükümlülüğü bulunduğu sorumluluğun müteselsil olacağını söyleyebiliriz.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Aktay, A. N.(2019). *Toplu İş Hukuku.* ( 2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınevi, 2019, s.213
- Akyiğit, E.(2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt işverenlik.* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2020). *Pandemi Sürecinde İş Hukuku.* İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.
- Amıklioğlu, H.( 2018). *Maden Hukuku Temel Mevzuatı.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Amıklioğlu, H.(2016). *Rödövens Sözleşmesi.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Antalya, G.(2019).*Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,2.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aral, F. ve Ayrancı, H. (2020). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri.* (13.Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ayan, M. (1992). *Eşya Hukuku.* Konya: Mimoza Yayınları.
- Aydoğdu, M. ve Kahveci, N.(2014). *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri.* (2.Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aydınlı, İ.(2021). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren(Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu.* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aykaç, H. B.(2011). *İş Hukukunda Alt İşveren.* İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Baycık, G.(2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Maden İşçileri.* Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baycık, G.(2011). *Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Sosyal Güvenliği Yükümlülükleri.* İstanbul: Beta Yayınları.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler.* (3. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri.* (31. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Çevikçelik, M.(2017). *Türk İdare Hukukunda Maden İşletme ve Rödövens Sözleşmeleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çil, Ş.(2020). *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çitil, B.(2018). *Tüm Yönleriyle Maden Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Darcan, Ş.(2020). *Ürün Kirası Sözleşmesi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Erdoğan, C.(2019). *İş Hukukunda Şüpheli Feshi*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erdoğan, K.(2017). *Rödövens Sözleşmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eren, F.(2020). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*.(8.Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan D.(2019). *Bireysel İş Hukuku*.(9.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Fındıklı, Y. (1966). *Maden Hukuku*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversite Matbaası.
- Gümüş, İ. ve Kandemir, M. (2021). İşletmelerde Kriz Yönetimi ve COVID-19 Pandemi Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme: Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Örneği, *Journal of Organizational Behavior Review (JOBReview)*. 3(2), 153-184.
- Gülan, A. (2008). *Maden İdare Hukukumuzun Ana İlkeleri ve Temel Müesseseleri*. İstanbul: Lamure Yayınevi.
- Günay, Ö. (2017). *Maden Hukuku*, (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göger, E. (1979). *Maden Hukuku*. Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası.
- Karahan, S. (2013). *Şirketler Hukuku*. (2. Baskı). Konya: Mimoza Yayınları.
- Karakurt, B. (2020). *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, A. (2019). *Fikri Haklar*. (5. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, A. M. (2020). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. (2. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kurt, H.(2020). *Türk Hukukunda Maden Ruhsatı ve Sicili*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö. ve Oktay, Özdemir, S.(2012). *Eşya Hukuku*. (15. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Olgun, E.(2020). *Rödövens Sözleşmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Özden, B.(2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özkaraca, E.(2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Poyraz, E.(2016). *Ticaret Hukuku*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Pulaşlı, H.(2018). *Şirketler Hukuku Şerhi C.1*. (3.Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Reisoğlu, S.(2012). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (23.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer, H. H.(2019). *İş Hukuku*. (24. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S.(2020). *İş Hukuku*. (19. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Taşkın, A.(2016). *Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Taşkın, A.(2021). *Türk Maden Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Topaloğlu, M. (2019). *Maden Hukuku İle İlgili Makaleler*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Yavuz, C.(2021). *Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler)*. (17. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yılmaz, Z. G. (2019). *Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Önemli Ölçüde Tehlike Arz Eden İşletme İşletenin Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Zevkliler, A.(2020). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, (20.Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık.

### **Konferans Kitabında Basılı Bildiriler**

- Alpay,P.(2016).Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(239-257). Ankara: Astana Yayınları.
- Günay, Ö. (2016). Maden Hukukunda Temel Kavramlar. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(69-81). Ankara: Astana Yayınları

- Kocaman, R., Kayar, B.I. ve Kocaman, B. (2016). Rödövens Sözleşmelerinin Maden Hukuku Açısından Bakış. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(223-2239). Ankara: Astana Yayınları
- Kubilay, H. ve Akdemir, P. (2016). Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(629-649). Ankara: Astana Yayınları
- Topaloğlu, M. (2016). Rödövens Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(205-223). Ankara: Astana Yayınları
- Üstüner, S. (2016). Rödövens Sözleşmesinin Hasılat Kirası ve Alt İşverenlik Hükümleri Yönünden Değerlendirilmesi. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(239-257). Ankara: Astana Yayınları
- Yılmaz, H. (2016). Maden İşyerlerinde Meydana Gelen Kazalardan Dolayı İşverenin Hukuki Sorumluluğu. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*(659-733). Ankara: Astana Yayınları

### **Sürelî Yayınlar**

- Akkurt, S. S. (2014). Hukukî İşlemlerde Geçersizlik Olgusuna Genel Bir Bakış. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4(1), 99-131.
- Aksoy, N. (2017). JointVenture'ın Türk Ve Rus Mevzuatları Açısından Hukuki Tahlili. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19), 368-395.
- Akyiğit, E. (2010- 2011). Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk. *TÜHİS*. 13(2-3), 1-53.
- Albayrak Zincirlioğlu, C. (2015). Alt İşveren İlişkisi Ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. (2), 103-125.
- Amıkoğlu, H.(2017). Rödövens Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19, 1271-1303.
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (30), 37-42.

- Boz Eravcı, D.(2020). İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(2), 19-34.
- Başar, D.(2021). Çevreyi Kirletenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Çevre Sorumluluk Hukukunda Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 12(46), 145-170.
- Çankaya, O.G. (2014). Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir? . *Kamu-İş Dergisi*. 13(3), 1-22.
- Çitil, B.(2019). Rödövens Sözleşmesinin Maden Hukukundaki Yeri Ve Mali Yükümlülükler. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 11(39), 215-242.
- Çubukcu, E.(2007)(2008). Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Tanım Ve Kavramlar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(2-3), 1-7.
- Demircioğlu, M. ve Kaplan, H. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (309), 1-26.
- Ergüzeloğlu, Kilim, E.(2005). Madencilik Sektöründe Taşeronlaştırma ve Özelleştirme Yöntemi: Rödövens. *Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi*, 6(21), 12-16.
- Erekmeççi, M. ve Süleymanoğlu, G. (2016). Rödövens Sözleşmesi. *İstanbul Barosu Dergisi*. 90(1),133-144.
- Erdoğan, K. (2018). Maden Hakkını Devir Sözleşmesi İle Rödövens Sözleşmesi Arasındaki Ayırım. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 22(1), 95-141
- Erkanlı, B. (2016). Alt İşverenlikte Asıl İş - Yardımcı İş Ayırımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18(1), 63-111.
- Güzel, A. (2004). İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (1), 31-65.
- Hekimler, A. (2012). Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2), 1-10.

- Karahmetoglu, A.(2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (76), 89-128.
- Kaya, A. (2020). İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (150), 197-245.
- Kibar, F. A. (2020). Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Açısından Lisans Sözleşmesi. *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Dergisi*, 1(2), 93-131
- Korkmaz, Y.(2016). Tam Zamanında Tedarik Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerle Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22(3). s.1843-1888.
- Korkusuz, M. H. (2014). Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 22, 209-231.
- Köysüren Genç, S. (2014). Rödövens Sözleşmeleri ve Ruhsat Sahibinin Sorumluluğunun İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi. *Terazi Hukuk Dergisi*, 9(100), 374-381.
- Manav Özdemir, E. (2020). Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçilerin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (43), 127-157.
- Mutluay, F. B. (2018). İşe İade Davalarında Arabuluculuk. *Çalışma Ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. (59), 2129-2154.
- Özdamar, D. (2001). Maden Hakkı ve İrtifakı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*. 319-334.
- Özer, H. D. (2018). İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(3-4), 489-546.
- Saruhan, B. B. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1),1177-1196.
- Süzek, S. (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi*, 20(1),123-141
- Taşkın, A. (2016). Alt İşverenlik Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesi Arasındaki Ayrım. *İzmir Barosu Dergisi*, 81(1) (Ocak 2016),13-74.

Uyumaz, A. ve Güngör, F. (2015). Rödövens Sözleşmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19(4), 145-186.

Yıldız, G. B. (2021). Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (45), 128-143.

Yılmaz Oral, T. ve Şanlı, Ş. (2020). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Alt İşverenlik Kavramı Ve Yükümlülükleri. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*. 5(10), 226-240.

### **Tezler**

Uzun, A.(2019). *Türk Hukukunda İş Ortaklıkları Ve Vergilendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Son, S. B.(2020). *Türk İş Hukuku Bakımından Rödövens Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.

Kıraç, K. (2020). *Yabancı Para Borçlarının Uyarlanması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.

### **Web Sayfaları**

Avukat Ömer Günay.(2016). *Maden Hukukunun Özellikleri ve İlkeleri*  
<https://omergunay.av.tr/maden-hukukunun-ozellikleri-ve-ilkeleri/>(Erişim Tarihi:06.05.2021).

CAC Avukatlık Bürosu (2021). *Maden Hukukunda Devlet Hakkının Hukuki Niteliği*.  
[http://www.cinelaltay.av.tr/uploads/Maden\\_Hukukunda\\_Devlet\\_Hakkn\\_Hukuki\\_Niteli\\_1.pdf](http://www.cinelaltay.av.tr/uploads/Maden_Hukukunda_Devlet_Hakkn_Hukuki_Niteli_1.pdf) (Erişim Tarihi: 28.08.2021)

Dokuz Eylül Üniversitesi.(2017). *Metalurjide Uygulanan Ön Ve Ara İşlemler: Cevher Hazırlama Ve Zenginleştirme*. <https://mme.deu.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 28.03.2021)

Eti Maden(2021). *Maden Terimleri Sözlüğü*.<https://www.etimaden.gov.tr/maden-terimleri-sozlugu/r-harfi-ile-baslayanlar> (Erişim Tarihi: 16.04.2021).

*Fransızca Türkçe Sözlük*. <https://www.fransizcasozluk.net/index.php?q=redevance> (Erişim Tarihi: 04.04.2021)

Sinerji Yazılım A. Ş. *Yargı Kararları*. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>(Erişim Tarihi: 04.04.2021)



Sobacı Hukuk Bürosu.(2020). *Rödovans Sözleşmesi*.

<http://www.sobaci.av.tr/category/makaleler/idarehukuku/> (Erişim Tarihi:03.11.2021)

Türk Dil Kurumu Başkanlığı.(1979). *Madencilik Terimleri Kılavuzu*. <https://sozluk.gov.tr/>

(Erişim Tarihi: 04.04.2021).

Topaloğlu Avukatlık Bürosu.(2014). *Maden Haklarının Devri ve Devir*

*Kısıtlamaları*.<http://mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-haklarInIn-devrI-ve-devI-r-kIsItlamalarI-83.pdf> (Erişim Tarihi: 14.08.2021)

Topaloğlu Avukatlık Bürosu.(2020). *Covid-19 Salgınının Rödovans Sözleşmelerine Etkisi*.

<http://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/covId-19-salgininin-rodovans-sozlesmelerine-etkisi-814.pdf>(Erişim Tarihi, 07.08.2021)

Topaloğlu Avukatlık Bürosu.(2019). *Yeni Bir Sigorta Türü: Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi*

*Kaza Sigortası*. <https://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-calisanlari-zorunlu-ferdi-kaza-sigortasi-52.pdf>(Erişim Tarihi, 19.10.2021 )

Wikipedia(2021).*Ermenek Maden Kazası*.

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek\\_maden\\_kazas%C4%B1#:~:text=Ermenek%20maden%20kazas%C4%B1%2C%2028%20Ekim,T%C3%BCrk%20madeninde%20ikinci%20b%C3%BCy%C3%BCk%20kazad%C4%B1r.](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1#:~:text=Ermenek%20maden%20kazas%C4%B1%2C%2028%20Ekim,T%C3%BCrk%20madeninde%20ikinci%20b%C3%BCy%C3%BCk%20kazad%C4%B1r.) (Erişim Tarihi:03.04.2021).

## ÖZ GEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : FATMA OKAY  
Doğum Yeri ve Tarihi :AFYONKARAHİSAR, 15.11.1992

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### İş Deneyimi

Meslek : Avukat, Uzman Arabulucu, Konkordato Komiserliği  
Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl : Özel Sektör/Okay Hukuk Danışmanlık /2016