

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ÇALIŞANLARIN
YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
CANSU ADSOY
21720499

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA - 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Özel Hukuk Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Cansu ADSOY tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 06.01.2020

Tez Adı: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

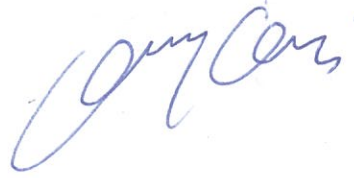
Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN
Başkent Üniversitesi



Prof. Dr. Mehmet ÜNAL
Başkent Üniversitesi



Doç. Dr. İştah CENGİZ
Hacettepe Üniversitesi



ONAY

Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Tarih:

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 06.01.2020

Öğrencinin Adı, Soyadı : CANSU ADSOY
Öğrencinin Numarası : 21720499
Anabilim Dalı : ÖZEL HUKUK
Programı : TEZLİ YÜKSEK LİSANS
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN
Tez Başlığı : İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE
ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE
HAKLARI

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 146 (yüz kırk altı) sayfalık kısmına ilişkin, 22.12.2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 06.01.2020

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,

İmza:

Prof. Dr. E. Tuncay Kaplan

TEŞEKKÜR

Bu çalışmamın gerçekleőtirilmesindeki uzun ve yorucu süreçte değerli bilgilerini esirgemeyen, yoluma ışık tutan ve hem lisans hem de yüksek lisans hayatımda desteğini her an hissettiğim saygıdeğer ve çok kıymetli hocam; Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a; tüm öğrenim hayatımda desteklerini esirgemeyen anneannem ve dedem lk - Erol OZANALP'e; her aşamada yanımda olan kardeőim Ozan ADSOY'a ve beni yalnız bırakmayan sevgili arkadaőlarıma teőekkürlerimi sunarım.

ÖZET

20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir. Buna göre tüm çalışanlar, söz konusu Kanun kapsamına alınmıştır. Çalışmamızın konusunu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri ile hakları oluşturmaktadır.

Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyması, hem sağlıklı hem de güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için son derece önemlidir. Bu nedenle öncelikle tarafların bu yükümlülükleri ve hakları iyi bilmesi gerekir. Çalışanlar, işverenin aldığı önlemlere uymazsa çeşitli yaptırımlar uygulanabilir. Bunlar disiplin cezası, tazminat, iş sözleşmesinin feshidir. İşverenler de çalışanlarını denetlemeli ve gözetmelidir.

Çalışmamız dört bölüm içermektedir. Birinci bölümde, iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili kavramlara, iş sağlığı ve iş güvenliğinin amacına ve kaynaklarına yer verdik. İkinci bölümde, konumuzla iç içe olan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerini ele alarak söz konusu yükümlülüklerin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi uygun gördük. Çünkü işverenlerin söz konusu yükümlülüklerinin, çalışanların iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili haklarının karşılığını oluşturması sebebi ile ayrı bir konu olarak değerlendirilemeyeceğini düşünmekteyiz. Ayrıca konuyu yeri geldikçe geçici iş ilişkisiyle çalışanlar, alt işveren işçileri ve uzaktan çalışanlar açısından da inceledik. Üçüncü bölümde, öncelikle çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığı açısından yükümlülüklerine daha sonra da bu konudaki haklarına değindik. İşçi ve işverenin sorumluluklarını, hukuki niteliğini ve kusur kavramını değerlendirdik. Son bölüm olan dördüncü bölümde ise çalışanların, söz konusu yükümlülükleri yerine getirmemiş olmaları halinde uygulanabilecek yaptırımlara değindik. 6331 sayılı Kanun, tüm çalışanlar için geçerli olduğundan yaptırımlar konusunda, Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili hükümlere de yer verdik.

Ayrıca çalışmamızda, çalışanlardan bahsederken bazı hallerde, Türk Borçlar Kanunu'ndaki şekli ile “*çalışan*” ifadesi yerine “*işçi*” ifadesini kullandık.

ABSTRACT

On 20.06.2012, the Occupational Health and Safety Act no. 6331 was adopted. Accordingly, all employees are covered by the Law in question. The subject of our study is the obligations and rights of the employees in terms of occupational health and safety.

Compliance with occupational health and safety obligations of employees and employers is essential to ensure a healthy and safe working environment. Therefore, the parties should first know these obligations and rights well. If the employees do not comply with the measures taken by the employer, various sanctions may be imposed. These are disciplinary action, compensation, termination of the employment contract. Employers should also supervise and protect their employees.

Our study includes four chapters. In the first chapter, we covered the concepts of occupational health and safety, the purpose and resources of occupational health and occupational safety. In the second chapter, we consider the occupational health and safety obligations of the employers involved in the subject and we have found it appropriate to evaluate the effects of these obligations on the employees. Because we think that these obligations of employers cannot be considered as a separate issue because they constitute the compensation of employees' rights regarding occupational safety and health. We also examined the issue in terms of temporary employment relations, sub-employer workers and remote workers. In the third chapter, we first discussed the employees' obligations in terms of occupational safety and occupational health and then their rights in this regard. we assessed the responsibilities of the worker and the employer, the legal nature and the concept of defects. In the fourth chapter, which is the last chapter, we discussed the sanctions that can be imposed if the employees have not fulfilled these obligations. Since all employees are included in the scope of the Occupational Health and Safety Law no. Since Law No. 6331 applies to all employees, we have included the relevant provisions of the Law on Civil Servants regarding sanctions.

In addition, when we talked about employees in our study, in some cases we used the term "worker" instead of "employee" as it was in the Turkish Debt Law.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI- AMAÇ VE TARAFLARI- TARİHSEL GELİŞİMİ- KAYNAKLAR	4
§1- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI	4
§2- İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞININ AMACI VE TARAFLARI	5
§3- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
I) Genel Olarak.....	6
II) Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi.....	7
§4- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI.....	8
I) Uluslararası Kaynaklar.....	8
II) Ulusal Kaynaklar	10
A. Anayasa	10
B. İş Kanunu	10
C. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	10
D. Borçlar Kanunu.....	11
E. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	12
F. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	12
G. Belediyeler Kanunu	12
H. İlgili Yönetmelikler	13

İKİNCİ BÖLÜM.....	14
İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	14
§1- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	14
I) Genel Olarak.....	14
II) İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Gereken Tüm Önlemleri Alma Yükümlülüğü	15
III) Bilgilendirme Yükümlülüğü	16
IV) Eğitim Yükümlülüğü	18
V) Denetleme Yükümlülüğü	20
VI) Risk Değerlendirmesi Yapmak ve Yaptırmak Yükümlülüğü.....	21
VII) Çalışanların Görüşlerinin Alınması, Katılımlarının Sağlanması ve Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	24
A. Çalışanların Görüşlerinin Alınması	24
B. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü.....	24
VIII) Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü.....	25
IX) Acil Durumları Önleme ve Mücadele Yükümlülüğü ve Tahliye	26
X) İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü	27
XI) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu Yükümlülüğü	28
XII) İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Teşkilat Oluşturma Yükümlülüğü	29
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü.....	29
B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile İlgili Yükümlülükleri.....	31
C. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi	31
XIII) İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü.....	32
A. İş Güvenliği Uzmanının Yetki, Sorumluluk ve Yükümlülüğü	32
B. İş Güvenliği Uzmanıyla Yapılacak Sözleşmenin Hukuki Niteliği.....	34
XIV) İşyeri Hekimi Görevlendirme Yükümlülüğü.....	35
A. İşyeri Hekiminin Yetki ve Yükümlülükleri	36
B. İşyeri Hekimleriyle Yapılacak Sözleşmenin Hukuki Niteliği	37
§2- İŞVERENİN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİYLE ÇALIŞANLARA KARŞI YÜKÜMLÜLÜĞÜ	38

§3- ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	42
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ÇALIŞANLARIN	42
YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI	42
§1- ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	43
I) Genel Olarak.....	43
II) Çalışanların İş yerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları	47
III) Kişisel Koruyucu Donanımları Kullanmak	50
M) İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Bakımından Ciddi ve Yakın Bir Tehlikeyle Karşılaştıklarında İşverene veya Çalışan Temsilcisine Haber Vermek	52
V) Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü	56
VI) Saptanan Noksanlıkların Giderilmesi Hususunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak	60
VII) Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak	61
VIII) Kanunda Yer Alan Diğer Yükümlülükler	61
A. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Bazı Oluşumlarda Görev Alma	61
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma	63
C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İş Yeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Tarafından Verilen Talimatlara Uymak	65
IX) Uzaktan Çalışmada Çalışanların Yükümlülükleri.....	66
A. Genel Olarak Uzaktan Çalışma Kavramı	66
B. Uzaktan Çalışmada Çalışan Yükümlülükleri.....	68
1. Genel Olarak	68
2. İşveren ve Teftişle Yetkili Birimlerin Denetimine İzin Vermek	70
§2- ÇALIŞANLARIN HAKLARI	73
I) Çalışanların Önleyici Nitelik Taşıyan Hakları	73
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Alımı Sırasında Katılım Hakkı	74

B. Çalışanların Önlem Alınmasını İsteme Hakkı.....	76
C. Temsil Etme Hakkı.....	78
D. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Dayanağı.....	80
1. Genel Olarak.....	80
2. Uluslararası Düzenlemelere Göre İş Görmekten Kaçınma Hakkı	81
3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları.....	81
4. İşverenin Asıl İşçisi Konumunda Olmayan Çalışanların İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanabilmesi Durumu	85
a. Alt İşveren İşçisinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı.....	85
b. Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışanların İş Görmekten Kaçınma Hakkı... ..	86
5. TBK m.408 Hükmüne Göre Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	88
E. Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı	88
F. Fesih Hakkı.....	92
G. İdari Makamlara Şikâyet Hakkı.....	96
H. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İş Güvencesi Hakkı	98
II) Çalışanların Tazmin Edici Nitelik Taşıyan Hakları.....	99
A. Sosyal Güvenlik Kurumundan Talep Edilebilen haklar	99
B. İşverenden Talep Edilebilen Haklar	100
1. İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışanların Tazmin Edici hakları.....	100
2. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği.....	100
§ 3- ÇALIŞANLARIN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ- SORUMSUZLUK ANLAŞMASI	102
I) Çalışanların Sorumluluğunun Hukuki Niteliği.....	102
II) Sorumsuzluk Anlaşması.....	104
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	109
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN YAPTIRIMLARI	109
§1- Genel Olarak.....	109
§2- Çalışanların Kanun'da Belirtilen Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi	110

§3- Çalışan Açısından Getirilen Yaptırımlar	111
I) Türk Borçlar Kanunu'nda Getirilen Düzenleme	111
II) İş Kanunu'nda Getirilen Düzenleme	113
III) Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler	115
M) Düzenlemeler Çerçevesinde İşçilere Uygulanacak Yaptırımlar	120
A. Disiplin Cezası	120
B. İş Sözleşmesinin Feshi	121
C. Tazminat	123
V) Devlet Memurları Kanunu'nda ve Diğer Kanunlarda Getirilen Düzenlemeler	124
SONUÇ	128
*KAYNAKÇA**	136

KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği
ABD.	: Ankara Barosu Dergisi
AÇSGHY.	:Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
AG.	: Alçak Gerilim
AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Baskı
b.	: Bent
BAÜHFD.	: Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BEMRÖHY.	:Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
BİMER.	: Başbakanlık İletişim Merkezi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CBK.	: Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Dergisi
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DMK.	: Devlet Memurları Kanunu
E.	: Esas
EÜHFD.	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f.	: Fıkra

GBSİİSGHY.	:Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO.	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İADHY.	: İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İEKSGŞY.	: İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İGUGYSEHY.	:İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPGYSEHY.	:İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personellerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İK.	: İş Kanunu
İKÜHFD.	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGB.	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGEUEHY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
İSGHDHY.	:İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
İSGHY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGKHY.	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGKHY.	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGRDY.	:İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
İSGY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
İSİG.	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
K.	: Karar
KÇGPÇKHY.	: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
KHK.	: Kanun Hükmünde Kararname
KKDİKHY.	:Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
KOBİ.	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
Krş.	: Karşılaştırmamız
Legal İHSGHD.	:Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
No.	: Numara
OSGB.	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
p.	: Paragraf
RG.	: Resmi Gazete
RGY.	: Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği
s.	: Sayfa

S.	: Sayı
SDÜHFD.	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi
SGD.	: Sosyal Güvenlik Dergisi
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SÜHFD.	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TBB.	: Türkiye Barolar Birliği
TBBD.	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
TİSK.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
TSM.	: Toplum Sağlığı Merkezi
TTB.	: Türk Tabipleri Birliği
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
WHO.	: Dünya Sağlık Örgütü
Y.	: Yıl
YCGK.	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHD.	: Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

İş güvenliği ile iş sağlığı, iş yaşamını etkileyen oldukça önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Zira iş yaşamında meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de ciddi sorunlara yol açmaktadır. Uzun yıllar iş güvenliği ve iş sağlığı konusu, daha çok bu hususta ortaya çıkan zararların giderilmesi açısından değerlendirildiği için konuya ilişkin hazırlık ve tedbirler istenilen düzeye ulaşmamıştır. İş güvenliği ve iş sağlığı, iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek muhtemel risklerin önlenmesi veya en aza indirilmesi için gereken bütün faaliyetleri içinde barındıran bir konudur. Aynı zamanda iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışanlar ile işverenin birlikte etkili iletişimi ve gerekli faaliyetlere birlikte katılmaları ile yönetilebilecek bir yapıdır.

İş sağlığı ve güvenliği, üretimde sanayileşme nedeniyle yükselen çalışma risklerinden dolayı giderek önem kazanmıştır. Seri üretim, makineleşme, kimyasal maddelerin neden olduğu ve sağlığı kötü yönde etkileyen birtakım rahatsızlıklar, meydana gelebilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı tedbir alınmasının ne kadar önemli olduğunu göstermiştir.

Daha az maliyetle daha hızlı üretimin yapılabilmesi için ucuz iş gücünden yararlanılmakla beraber söz konusu ucuz işçiler için alınması gerekli tedbirlerden özellikle maliyeti yüksek olanların alınması ihmal edilmiştir. Oysa güvenli bir ortamda ve uygun sağlık koşullarında çalışmak her işçinin en temel hakkıdır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.23/1'e göre; *"her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır."* Avrupa Sosyal Şartı m.3'e göre ise; taraf devletler, işçilerin güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları için gerekli koşulları sağlamakla yükümlüdür. Anayasa m.49'a göre; *"devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."*

İK. m.8/1'e göre iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da bunun karşılığı olarak ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşur. Kural olarak iş sözleşmesi ile çalışanlar, işverene belirli veya belirsiz bir süre için onun hizmetinde çalışmayı

borçlanarak karşılığında ücret alırlar. İşçinin bu çalışması, diğer iş görme borcu üstlenilen sözleşmelerden farklı olarak işverenin hazırladığı bir düzen dâhilinde, işverenin emir ve talimatı altında ve ona bağlı olarak ifa edilir. Hizmet sözleşmelerinden olan iş sözleşmelerinde bağımlılık unsuru, çalışma ilişkisine işçi açısından sadakat, işveren bakımından da çalışmanı gözetme borcu olarak yansır.

İşveren ise çalışmanı korumak ve gözetmek ile yükümlüdür. Belirtmek gerekir ki iş hukukunun belli başlı ilkeleri arasında olan çalışanların korunması ilkesi, çalışanların işverenden sadece bir alacağının bulunması ile sınırlı değildir. Mevzuatta işverene iş sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması için gereken “bütün önlemleri alma, çalışmanı eğitime, ona talimat verme, onu bilgilendirme, ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarını bildirme, risk değerlendirmesi yaptırma, sağlık gözetimi“ vb. gibi çeşitli yükümlülükler getirilmiştir (İSGK m.4/1/a-b-c.). Bu yükümlülüklerin getirilmesinin temel amacı, çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili haklarının korunmasıdır. Ancak işverenin, kanundaki yükümlülüklerle uyarak her türlü önlemi almış olması, güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasında tek başına yeterli değildir. Aynı durum çalışma açısından gerekli sağlık koşullarının sağlanmasında da geçerlidir. Çalışanlar da işverenin aldığı bu önlemlere uymalıdır. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatının sürdürülebilmesi, işçi ve işverenin; kısaca tüm sosyal tarafların birlikte hareket etmesini gerektirmektedir.

Çalışanların, ilgili kanunlar ve yönetmeliklerde belirtildiği üzere çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar; *“kendilerine teslim edilen cihaz, makine, araç ve gereçleri amaçlarına uygun olarak kullanmak, şahsi koruyucu donanım kullanmak, ciddi ve yakın tehlikeyi derhal haber vermek, bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağına uymak, tespit edilen noksanlıkların giderilmesi konusunda ve kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışan temsilcileri ve işverenler işbirliği yapmak”* şeklinde sıralanabilir (İSGK m.19/2)

Her ülkede, ulaşılması gerekli bütün sağlık ve güvenlik hedeflerini açıklayan, bunları gerçekleştirmek için hangi yolların izleneceğini gösteren ve bunları geliştirmeyi açıkça üstlenen bir iş güvenliği ve iş sağlığı politikası bulunmalıdır. İşyerlerinde, iş güvenliği ve iş sağlığı politikalarındaki hedeflere ulaşabilmek için, işverenin çalışma yerlerinde, bu konuda aldığı önlemleri, hem işverenin hem yöneticilerin hem de çalışanların birlikte uygulaması gerekir. Bu da, bütün tarafların ortak çalışma yapması, devlet tarafından bilgilendirilme sağlanması ve iş güvenliği uzmanları tarafından

denetlenmesi sürecini gerektirir. Ayrıca iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili olarak belirlenen politikalar, tüm iş kollarıyla ve diğer idare disiplinleri ile tutarlı olmalıdır.

İşletme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği alanlarda, iş güvenliği ve iş sağlığının sağlanmasının ana sebebi; çalışanları fiziksel ve ruhsal açıdan korumak, üretim güvenliğini sağlayarak verimi artırmak ve alınacak tedbirler ile kazasız ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturarak işletme güvenliğini sağlamaktır. İşverenin çalışanını koruma ve gözetme borcu, geniş anlamda işçinin yaşamının korunmasını hedefler. Dar anlamda ise, işçinin bedensel bütünlüğünü, sağlığını, şerefini ve haysiyetini korumayı, bunlara ek olarak yine işçinin özel hayatının, mesleki itibarının korunması gibi kişilik hakları olan mutlak haklarını da kapsar. Zira TBK m.419'a göre; işveren, işçinin kişisel verilerini ancak işe yatkın olup olmamasının belirlenmesinde veya hizmet sözleşmesinin ifasıyla ilgili zorunlu olduğu ölçüde sınırlı olarak kullanabilir.

İşveren açısından getirilen bu yükümlülüklerin aslında bir bakıma da çalışanların haklarının karşılığını oluşturduğu söylenebilir. Bu haklardan bazılarını örnek olarak; *“çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı”* ve *“iş sözleşmesini feshetme hakkı”* ile *“bu konudaki faaliyetlerde yer alma, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru, tehlikeli bölgeyi terk etme, idari makamlara şikâyet ve ihbar, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş güvencesi hakları”* gibi haklar gösterilmektedir (İSGK. m/13). Bu hakları *“önleyici nitelik taşıyan haklar”* ve *“tazmin edici nitelik taşıyan haklar”* olarak ikiye ayırmak mümkündür. İşçinin bu konudaki haklarının hem kendisi tarafından hem de işveren tarafından benimsenmesi gerekir. Bu husus, işveren için idari veya cezai bir yaptırımın ortaya çıkmaması; işçi için ise hakkın faal bir şekilde kullanılmasının sağlanması açısından önem arz etmektedir.

İSGK' da çalışanların yükümlülükleri ve hakları düzenlenmekle beraber, bu yükümlülüklere uymamanın yaptırımı konusunda bir düzenleme mevcut değildir. Ancak mevzuattaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen çalışanların gerekirse genel hükümler yoluyla pek tabii bir yaptırımla karşılaşacakları açıktır.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusu, İSGK uyarınca çıkarılan pek çok yönetmelikte ve genel Kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nda da ayrıca düzenlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI- AMAÇ VE TARAFLARI- TARİHSEL GELİŞİMİ- KAYNAKLAR

□§1-İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, sağlık ve emniyet açısından çalışanların çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmasını kapsamaktadır¹.

İş sağlığı, işçilerin verimli çalışabilmesi için gerek kanunlarda gerekse yönetmeliklerde belirtilen sağlıklı ortam koşullarının oluşturulması ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasıdır. İş açısından sağlık, bedensel veya ruhsal sağlığın bozulmaması ve işyerindeki temizlik bilgisi ile ilgilidir². İş güvenliği ise; işçinin, işin yürütümü sırasında, hayatına ve bedensel bütünlüğüne hasar verebilecek tehlikeler ile muhtemel risklerden korunması için yapılması gereken düzenli ve bilimsel faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır³.

İş sağlığı için gerekli koşulların sağlanmaması meslek hastalıklarına, iş güvenliği için gerekli tedbirlerin alınmaması ise iş kazalarına neden olabilmektedir⁴. İSGK m.3/g-1 uyarınca; iş kazası, işyerinde mevcut olan risk faktörleri sebebiyle ya da fiziki olarak işyerinin içinde olmasa bile işletme faaliyetlerinin yürütümü sırasında meydana gelen kazalardır. Bu kazalar, vücut bütünlüğünü bedenlen ya da ruhen engelli hâle getirebileceği gibi çoğu zaman ölümlerle de sonuçlanabilir. Buna karşılık meslek hastalığı ise mesleğin taşıdığı risklerden dolayı ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir. Meslek hastalıkları genellikle, uzun yıllar o mesleğin icra edilmesi sebebi ile uzun bir sürede ortaya çıkar. Bir hastalık veya rahatsızlık SGK. tarafından onaylandığı takdirde meslek hastalığı niteliğini kazanır ve mesleki bir hastalık olarak kabul edilir⁵.

İş sağlığı ve güvenliğinin sadece çalışanların sağlıklarını ve yaşamlarını korumaya yönelik uygulamalardan ibaret olduğu düşünülmemelidir. İş sağlığı ve iş güvenliği, çalışanların hayatını korumayı ve güvenliğini sağlamayı hedeflerken bunun için işverenlere

¹ ERGİN, 129.

² Detaylı bilgi için bkz. AKBULUT, 14-30.

³ SÜMER, 5; AKBULUT, 15; ASLANGIRAY / HABİP/ İNAT, 9.

⁴ SÜMER, 5 /AKBULUT, 15.

⁵ BALOĞLU, (İşverenin İSG Yükümlülükleri),102.

belirli yükümlülükler de yükler. İşverenin iş güvenliği ve iş sağlığını sağlama görevinin dayanağı ve çizgisi, TMK. m.2’de ifade edilen “dürüstlük” kaidesine dayanmakta ancak kamu hukuku özellikli normlarla somutlaştırılmaktadır⁶.

Ayrıca işlerin sorunsuz ve uygun koşullarda aksamadan yürütülebilmesi için mevcut sağlık ve güvenlik ortamının iyileştirilmesi açısından da yol gösterir. İş sağlığı ve güvenliği, temel anlamda iş yerinde, hem işlerin yürütümü için çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir ortam temin etmeyi hem de çalışanların ruhsal, sosyal ve fiziksel durumlarının olabildiğince yüksek seviyede tutulmasını ve onların refahını sağlamayı hedefler⁷. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi açısından kimin nerede, neyi, ne zaman yapacağını anlamalarını sağlayan bir organizasyon oluşturulması oldukça gerekli ve önemlidir.

□§2-İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞININ AMACI VE TARAFLARI

İş sağlığı ve iş güvenliği, birçok ülkede çalışma hayatı açısından büyük önem verilen konular arasında yer almakta, bu husustaki kayıplar tespit edilerek analiz edilmektedir⁸. Bu çözümlenmeler neticesinde ulaşılan bilgiler doğrultusunda, meydana gelen kayıpları en aza indirme yolunda faaliyetler gösterilmektedir⁹.

İş kazası ile karşılaşan veya meslek hastalığının etkileri kendisinde baş gösteren işçi, bu nedenle yaşamını yitirmemiş olsa bile, çeşitli zarar ve mağduriyetler ile karşı karşıyadır¹⁰. Karşı karşıya kaldığı bu zarar ve mağduriyetler sonucu işçi uzun bir tedavi süreci geçirebilir. Kaldı ki bu sürece rağmen tamamen iyileşemeyen işçi, sakat kalabilir, bir daha çalışamayacak şekilde iş göremezlik durumuna düşebilir Bu nedenle iş kazaları ve mesleğin getirdiği hastalıklara neden olan risklerin fark edilmesi ve henüz meydana gelmeden bunların önüne geçilmesi, yaşamsal bir ehemmiyet taşımaktadır¹¹.

İş güvenliğinin amaçları; çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını korumak, işletmenin güvenliğini sağlamak ve çalışanları olumsuz etkilerden korumak, işletmelerdeki riskli durumları ortadan kaldırarak üretimin güvenliğini sağlamak ve verimli bir çalışma

⁶ BAYCIK, (İnşaat İşvereninın İSG Yükümlülükleri), 229.

⁷ HABİP/İNAT, 9.

⁸ KURT, 13.

⁹ KURT, 13.

¹⁰SÜZEK, (İş Hukuku), 858.

¹¹SÜZEK, (İş Hukuku), 858.

ortamı oluşturmaktır¹². Bütün bunlara ek olarak söylenebilir ki; meydana gelebilecek iş kazası ve sahip olunan meslek nedeniyle ortaya çıkma ihtimali olan hastalıkların olumsuz sonuçlarından, hem çalışanları hem de işletmeyi koruyarak maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak da iş güvenliğinin amaçları arasında yer alır.¹³

İş güvenliğinin taraflarından bahsedecek olursak; işverenler, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili zaruri önlemleri alarak çalışanlar için gerekli çalışma ortamını sağlamakla yükümlü kişilerdir. Ayrıca işverenler, bu yükümlülükleri yerine getirmemeleri sebebiyle bir iş kazası vb. bir durum meydana geldiğinde maddi ve manevi tazminat ödemekle karşı karşıya kalabilirler.

İşçiler, iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile zarara uğrayan kesimi ifade etmektedir¹⁴. Ancak işçilerin de bu konuda bazı sorumlulukları ve yükümlülükleri vardır. Asıl konumuzun bir kısmı olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüklerine ileride ayrıntılı olarak değinilecektir.

Devlet de iş güvenliğinde bir taraftır. Devletin bu konuda taraf olmasının yasal dayanağı Anayasamızdır. Anayasamızın sosyal devlet ilkesi (m.2,5), yaşama (m.17), sağlık (m.56), yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme (m.50), sosyal güvenlik (m.60) hakları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği haklarını güvence altına alır¹⁵.

Ayrıca üyelerini eğitme zorunluluğu sebebiyle sendikalar; araştırma-inceleme yaparak yeni ve gelişmiş teknolojileri tespit ve transfer etme sorumlulukları gereği de üniversiteler iş güvenliğinde taraf konumundadır¹⁶.

□§3-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

D) Genel Olarak

Toplumda yaşayan insanlar, yaşamlarını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için tarihin her döneminde mutlaka çalışmak zorunda kalmışlardır. Fakat eski zamanlarda sadece temel ihtiyaçların karşılanması, hayatı idame ettirebilmek için yeterli olduğundan çalışılacak işler de günümüze göre daha kolay ve yüzeyseldir. İşler

¹² KURT,16.

¹³ KURT,16.

¹⁴ KURT,16

¹⁵ SÜZEK, (İş Hukuku),859.

¹⁶ KURT, 16

karmaşık olmadığı için eski zamanlarda işçiler de daha az risk altında çalışmışlardır. Ancak sanayileşmenin artması ve basit olmayan makinelerle çalışılan geniş çaplı fabrikaların açılmasıyla birlikte işçiler için riskler giderek artmıştır¹⁷. Endüstrinin gelişmesiyle oluşan işçi sınıfının; sanayileşmeyle ortaya çıkan fabrikalarda çalışmaya başlaması, iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Eskisine nazaran oldukça büyük fabrikaların açılması, işçilerin yürüttükleri faaliyet sebebi ile maruz kaldıkları riskler neticesinde ortaya çıkan iş kazalarının, eskiye oranla hızla artmasına sebep olmuş ve bu artıştan sadece çalışanlar değil; onların aileleri de olumsuz etkilenmiştir¹⁸.

Çalışma hayatında ortaya çıkan sorunlar, hem devletin hem işverenlerin hem de bilim adamlarının konuyla daha çok ilgilenmelerini, konuya daha çok önem vermelerini ve bu husus üzerine düşünmelerini sağlamış; iş sağlığı ve iş güvenliği, bilimsel bir konu olarak görülmeye başlanmıştır¹⁹.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, tüm dünyada incelenmeye başlanmıştır ve bu hususla ilgili “*Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)* ve *Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO)*” gibi çeşitli güvenlik kurumları teşkilatları oluşturulmuştur²⁰.

II) Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi

Ülkemizde iş güvenliği ve iş sağlığı konusunda ilk düzenleme, Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki Tanzimat Fermanı'ndan sonra 1865'te, o dönemde Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçiler için çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir²¹. 1869'da ise işçilerin sağlıkları ve iş kazaları konusunda Maadin Nizamnamesi yürürlüğe konulmuştur. Daha sonra, yine işçi sağlığını korumaya ilişkin birçok hüküm içeren 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmıştır. Osmanlı döneminde adı geçen söz konusu düzenlemeler, işçi sağlığı ve güvenliğinin belirli bir grup esas alınarak düzenlenmiş olmasına rağmen konuya önem verildiğini göstermektedir²².

¹⁷ KILIÇ,17.

¹⁸ NANEÇİ ARICI,101.

¹⁹ NANEÇİ ARICI,101.

²⁰ NANEÇİ ARICI,102.

²¹ ERGİN, 130; NANEÇİ ARICI, 102.

²² ERGİN,130.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin asıl düzenlemeler cumhuriyetin ilanından sonra yapılmıştır. Kanunlaşma hareketleri hız kazandığı için bu konuda birçok kanun çıkarılmıştır. Bu konuya iş sağlığı ve güvenliğinin kaynakları başlığında değineceğimiz için burada ayrıca açıklamada bulunulmamıştır.

□§4-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI

D)Uluslararası Kaynaklar

İngiltere’de 1801 yılında, çocuk yaştaki işçilerin, günde ancak on iki saati aşmadan çalışabileceğini hüküm altına alan kanun maddesi, işçilerin sağlığıyla ilgili düzenlenen ilk maddedir²³. Sanayileşmenin yaşandığı ülkelerde, 1919 yılında, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, işçinin meslek hastalıklarından korunması için ILO kurulmuştur. ILO, 1929 yılında 31 No’ lu tavsiye kararı olarak çalışma yaşamının dört temel kaidesini tespit etmiştir²⁴. Bunlar; çalışma faaliyetleri sırasında güvenliğin sağlanması için mevzuat oluşturulması, iş kazası nedenlerinin tespit edilmesi, sanayi içerisinde, çalışma güvenliğiyle ilgili kuruluşlara yer verilmesi, çalışma güvenliğinin sağlanması hususunda işbirliği yapılmasıdır²⁵.

İkinci Dünya Savaşı sona erdikten sonra, dünyada, iş sağlığı ve iş güvenliğine verilen önem giderek artmıştır. Buna bağlı olarak birçok uluslararası belgeye bu konuya ilişkin maddeler konmuştur. Örnek verecek olursak; 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde çalışanlara iş güvenliği ve iş sağlığı hakkı tanınmıştır. 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı’nda ise “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı” başlıklı maddede konuya ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Anayasasında ve temel bildirgelerde iş sağlığı ve iş güvenliğinin temel ilke ve kuralları düzenlenmiştir. ILO Anayasasında örgütün amaçları arasında, işçilerin genel sağlık sorunlarından, iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmaları yer almıştır²⁶. Örgütün iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak kabul ettiği akitlerin içerisinde, 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 sayılı ve 1985 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri yer almıştır.

²³ NANEÇİ ARICI,103.

²⁴ NANEÇİ ARICI,103.

²⁵ KILIÇ, 29.

²⁶ PİYAL, 202 vd.

155 sayılı Sözleşme m.1-2’de bu sözleşmenin “*bütün ekonomik faaliyet kollarında çalışan tüm işçilere*” uygulanacağı belirtilmiştir. 4. maddesinde ise “*iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirileceği*”, bu politikanın amacının da “*işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirmek olduğu*” ifade edilmiştir²⁷.

161 sayılı Sözleşmede ise iş sağlığı hizmetlerinin tanımı yapılmıştır. Buna göre; bu hizmetler, işle ilgili zihinsel, fiziksel ve sağlık şartlarını karşılayacak düzeyde, sağlıklı ve güvenli bir anlaşma zemini oluşturma ve bunu sürdürmek için gereken temel ihtiyaçlar ile işin, işletme içindeki işveren ve işverenin temsilcilerine; işçilerin zihinsel ve bedensel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde güvenli çalıştırma ortamı oluşturmak konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetler olarak tanımlanmıştır²⁸.

Diğer taraftan ILO’nun 2006 yılında kabul ettiği 187 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Çerçeve Sözleşmesi’nde de bu sözleşmeyi onaylayacak ülkelere, iş güvenliği ve sağlığının gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi için sosyal taraflara danışarak belirlenecek ülke şartlarına uygun ulusal politikalar yoluyla sağlanması yükümlülüğü getirilmektedir²⁹. Bu Sözleşme, Türkiye tarafından da onaylanmıştır³⁰.

Avrupa Birliği’nin de bu konuya ilişkin temel çerçeve direktifi olan³¹ “89/391 sayılı EEC Direktifi (*İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif*)” bulunmaktadır³². Bu Direktif, işçilerin sağlık koşullarının ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınarak icra edilen meslek dolayısı ile ortaya çıkabilecek tehlikelerin önlenmesi, hem sağlığın hem de güvenliğin korunması, risk faktörleri, kaza, danışma, bilgilendirme, yönetime katılma, işçi ve onları temsil edenlerin eğitim alması konusunda genel prensipler içermektedir (m.16/1, 3)³³.

²⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 420.

²⁸ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 420.

²⁹ TUNCAI, 48.

³⁰“Ülkemizin 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi’ne Katılması Hakkında Karar, RG. 8.10.2013, 28789, (2013/ 5356 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı)“ 15.5.2013 tarihinde 6485 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur.

³¹ TUNCAI, 49 vd.

³² KILIÇ, 30.

³³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku),421; Geniş bilgi için bkz. TUNCAI, 50 vd; PİYAL, 214 vd.

Ayrıca Avrupa Birliğinin işyeri ve iş teçhizatı, iş kolları ve özellikle işler hakkında; fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenler hakkında; risk gruplarının korunması hakkında ve çalışma sürelerine ilişkin direktifleri vardır³⁴.

II) Ulusal Kaynaklar

A. Anayasa

İş sağlığı ve iş güvenliği konusu, 1982 Anayasasında doğrudan düzenlenmemekle beraber bazı hükümlerin içerisinde yer almıştır. Anayasa m.2’de; Türkiye Cumhuriyeti’nin insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilmiş ve çalışanların, işyerlerinde sağlıklarına olumsuz etki edecek tehlikelerin her türlüüne karşı işverenden ve devletten istenebilecek haklara sahip oldukları kabul edilmiştir³⁵. Ayrıca Anayasa m.49’a göre; “devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.” Anayasa m.50’de ise hiç kimsenin cinsiyetine, gücüne ve yaşına uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiş; bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar ile kadınlar ve küçükler, bu hususta özel olarak korunmuştur.

B. İş Kanunu

4857 sayılı İK. m.77-89. arasında, iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında düzenlemeler mevcut idi. 20.06.2012. tarihinde kabul edilen 6331 İSGK ile tüm çalışanlar bu Kanun kapsamına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak işverenlerin bu konudaki yükümlülükleri ile çalışanların yükümlülükleri ve hakları 6331 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. Bu nedenle İK. 5.bölümde düzenlenen maddeler mülga haline gelmiştir. Belirtmek gerekir ki çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülüklerine aykırı davranmaları sonucu uygulanacak yaptırımlardan biri olan iş sözleşmesinin feshinde, İK. m.25/II. 1. bendi uygulama alanı bulmaktadır.

C. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGK. m.19’da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre; “*çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye*

³⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku),421.

³⁵ NANEÇİ ARICI, 104.

düşürmemekle yükümlüdür.” Esas düzenleme bu olmakla birlikte buna ek olarak aynı Kanun m.28 ile çalışanlara bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar açısından yükümlülükleri söz konusu bu iki maddede tanınmıştır. Ayrıca aynı Kanun m.13’te çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiş; m.18’de ise çalışanların görüşlerinin alınması öngörülmüştür.

Bu Kanun’un dikkat çekici özelliği; özel sektörünün yanında kamu kurumlarını da kapsamaktadır³⁶. İş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili hükümler, İK. kapsamında çıkarılarak ayrı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu Kanun hükümleri, istisnalar haricinde, iş sözleşmesiyle çalışanlar ve onları çalıştıran işverenler ile işyerleri hakkında uygulanır. Aynı zamanda, kamu ve özel olup olmadığına bakılmaksızın her iki sektörde yer alan iş faaliyetlerine, işyerlerine ve bu işyerlerinde eğitilen stajyerler ve çırakları da kapsayacak şekilde tüm çalışanlara uygulanacaktır. Kanun’un uygulamada geniş bir alanı içine almasının belli başlı nedenleri arasında, ülkemizde meydana gelen iş kazalarının son derece yüksek olması yer almaktadır. Bu nedenle Kanun sayesinde kapsanan iş sahalarının olabildiğince geniş tutulması ile daha çok çalışma sahasına etki edilmesi planlanmaktadır. Yine bu Kanun sayesinde iş sağlığı ve iş güvenliği hususunda, tüm çalışma ilişkilerinin tek çatı altında toplanması hedeflenmektedir³⁷.

D. Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda m.393-447 arasında hizmet sözleşmesine ilişkin geniş düzenlemeler bulunmakla birlikte işçi ve işverenlerle ilgili hükümlere yer verilmiştir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin kaynakları arasında sayılmaktadır. Çalışma konumuza ilgili olarak Türk Borçlar Kanunu m.400’de yapılan düzenlemeyi örnek verebiliriz. Buna göre; *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; İşin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek nitelikleri göz önünde tutulur.”* 6098 sayılı Kanun, bu ve benzer birçok düzenlemeyi içerdiğinden iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından bir kaynak niteliği taşımaktadır.

³⁶ AKI, 7.

³⁷ CENTEL, (İSGK Kapsamı), 83.

E. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş güvenliği ve sağlığına ilişkin çeşitli hükümler getirerek sigortası bulunanların sosyal güvenlik haklarını düzenlemesi sebebiyle iş güvenliği ve iş sağlığı hukukuna ilişkin bir kaynak niteliğindedir³⁸. Kanununun 13 vd. maddelerinde hangi durumların iş kazası ve meslek hastalığı hallerinden sayıldığı belirtilmektedir³⁹. Ayrıca İSG Kanun'u m.21'de işyerinde meydana gelen kazalar ve yürütülen meslek dolayısı ile ortaya çıkan hastalıklar bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu da düzenlenmiştir. Bu sebeplerle 5510 sayılı Kanun, iş güvenliği ve iş sağlığı hukuku açısından bir kaynak olarak değerlendirilmektedir.

F. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Kanun, işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler getirmiştir⁴⁰. Kanun m.173'te; on iki yaşından küçük olan çocukların imalathane, fabrika ve madenlerde çırak ve işçi olarak çalıştırılmayacakları, on iki ile on sekiz yaş aralığında olanların azami çalışma sürelerinin sekiz saat olabileceği; m.174'te, yaşları on iki ile on altı arasında olan çocukların geceleri çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. m.175'te; bütün işçiler bakımından geçerli olmak üzere yer altı çalışma süreleri ve gece çalışma sürelerinin sekiz saati geçemeyeceği; m.176'da; yaşları on sekizin altında olan çocukların bar, hamam, kabare, dans salonu, gibi mekânlarda çalışmalarına belediye tarafından engel olunacağı düzenlenmiştir. m.177'de ise; gebe kadınlarla ilgili, doğum yapmalarından önceki üç ayı içine alacak şekilde, sağlıklarını olumsuz etkileyecek ağır işlerde çalıştırılmayacakları vs. gibi birçok düzenleme bulunmaktadır⁴¹. Bu nedenle bu kanun, iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin kaynak niteliği taşımaktadır⁴².

G. Belediyeler Kanunu

1580 sayılı Belediyeler Kanunu'nda da iş güvenliği ve iş sağlığına ilişkin belediyelere yükümlülük getiren hükümler bulunmakta idi. Bu nedenle de iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından bir kaynak niteliğinde idi. Eski Belediyeler Kanunu madde 15'e göre; işçilerin sağlıklarının korunması bakımından belediyeler genel sağlık denetimi

³⁸ NANEÇİ ARICI, 105.

³⁹ KILIÇ, 36; NANEÇİ ARICI, 105.

⁴⁰ NANEÇİ ARICI, 106.

⁴¹ NANEÇİ ARICI, 106.

⁴² KILIÇ, 37; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 204; NANEÇİ ARICI, 106.

yapmakla yetkilendirilmiştir. 5393 sayılı yeni Belediye Kanunu'nda ise açıkça böyle bir yetkiye yer verilmemiş ancak m.15/1'da sıhhi olmayan müesseselerden birinci sınıf olanlarının ruhsatlandırılmasının ve denetlenmesinin, belediyelere ait bir yetki olduğu ifade edilmiştir. Her ne kadar açıkça ifade edilmemiş olsa da Belediye denetçileri, sağlık kurallarına aykırı faaliyetlere müdahale edebilmekte ve İş Teftiş Kurulu'nu harekete geçirebilmektedir⁴³.

H. İlgili Yönetmelikler

“İSGHY”⁴⁴ m.10'da işçilerin bilgilendirilmesi; m.11'de ise görüşlerinin alınması düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, işveren açısından yükümlülük olmasına rağmen söz konusu maddeler aynı zamanda çalışanlara tanınan hakların da karşılığını oluşturmaktadır. Aynı Yön. m.13'te ise işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenlenmiştir.

Yönetmelikte çalışanın geçici olarak başka bir işyerine gönderilmesi halinde nasıl bir yol izleneceği belirtilmemiştir. Bu konuyu çeşitli durumlar açısından ilgili başlıklar altında inceleyeceğiz. Asıl konumuz iş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların yükümlülükleri ve hakları olduğundan bu maddeleri daha sonra detaylıca ele alacağız.

“İSGY” m.13/1'de ise, işçilerin, davranışları ve kusurları ile hem kendilerinin hem de diğer kişilerin sağlıklarını ve güvenliklerini negatif yönde etkilememesi için maksimum dikkati gösterecekleri ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen talimatlar ve eğitimler doğrultusunda yerine getirecekleri hükme bağlanmıştır⁴⁵.

Yukarıda adı geçen yönetmelikler haricinde, konuyla ilgili çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır. Söz konusu yönetmeliklerin her birine, konumuz içerisinde yeri geldiği zaman değinilecektir.

⁴³ NANEÇİ ARICI, 106.

⁴⁴ RG. 29.12.2012, 28512.

⁴⁵ RG. 9.12.2003, 25311.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

□Ş1-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

D) Genel Olarak

Sağlık koşullarının tam anlamıyla sağlandığı ve aynı zamanda alınabilecek her türlü güvenlik önleminin alındığı bir çalışma ortamının oluşturulması hususunda, her şeyden önce insan hayatının korunması önem taşır. Hem sağlık hem de güvenlik yönünden uygun çalışma ortamının sağlanması, yürütülen iş faaliyetlerinden de en yüksek verimin alınması açısından son derece önemlidir. Her şeyden önce işverenlerin, faaliyetlerini yürüttüğü işyerlerinde, çalışanları ve kendi işyerleri için iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Bu konuda işverenler, çalışanlarını korumak ve olası iş kazaları ile yürütülen mesleki faaliyetler neticesinde ortaya çıkabilecek hastalıklarının önüne geçmek için mevzuatımızda belirtilen her türlü yükümlülüğü yerine getirmekle mükelleftirler. İşverenler, öncelikle kendi üzerlerine düşeni yerine getirmeli daha sonra ise çalışanlarının üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini dikkat ile izlemeli ve Kanun'un bu konuda verdiği yetkileri, yine Kanun'a uygun şekilde kullanmalıdır.

İş sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması amacıyla alınması gerekli önlemler, özellikle de işverenlerin bu husustaki yükümlülükleri çeşitli sebeplere göre farklılık gösterebilir. Bu sebeplere; işyerlerinde baş gösteren yeni riskler, teknolojik gelişmeler ile iş kazası ve mesleğin getirdiği hastalıkları azaltmak amacıyla ileri sürülen daha faal işyeri teşkilatlanma sistemlerinin oluşturulmasına yönelik görüşler örnek gösterilebilir⁴⁶. Her geçen gün hızla gelişen teknoloji karşısında yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına bağlı olarak yeni iş kazaları veya meslek hastalıkları oluşabilmektedir. Bu sebeple işverenlerin de gelişen ve değişen sisteme ayak uydurması, buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması gerekmektedir.

⁴⁶ BAYCIK, (İnşaat İşvereninın İSG Yükümlülükleri), 230.

İşveren, kendisine tabi olan işçisinin kişiliğini korumakla yükümlüdür. Aynı zamanda işverenin, işçisinin kişiliğini koruma ve gözetme borcu, onun yönetim hakkını sınırlar⁴⁷. İş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak ayrı bir borç olmamakla birlikte, işverenin gözetme borcunun bir devamı gibidir. Diğer bir ifadeyle işverenin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama borcu, koruma ve gözetme borcunun farklı bir görünüş şeklidir. Bu borç ile işveren, işçinin yaşam hakkını, fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını, maddi bütünlüğünü, mesleğin getirdiği risklere ve işyerinde meydana gelebilecek tehlikelere karşı gözetme ve sakınma yükümlülüğü altındadır⁴⁸.

II) İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Gereken Tüm Önlemleri Alma Yükümlülüğü

İSGK m.4/1-a'da; “ mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.” ifadesi ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri hükme bağlanmıştır.

Söz konusu madde metninde düzenlenen alınması gerekli önlemler, soyut olarak ifade edilmiş olmakla birlikte teknolojinin de çok yakın takibini gerektirmektedir⁴⁹. İş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili gerekli tedbirleri alma borcunun hukuksal dayanağı, işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesidir⁵⁰.

Tüm işletme veya işyerlerinde, işverenin alması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, o işletme ya da işyerinin mali, teknik ve ekonomik özellikleri ile işyeri veya işletme yapısına bağlıdır⁵¹. Bununla birlikte alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, yürütülen faaliyetin şekli ve niteliği de dikkate alınarak belirlenir. Bu nedenle işverenler, işle ilgili olan tüm konularda, işçilerin güvenliği ve sağlığı için gereken ve o anki bilim, teknoloji ve deneyimlerin ulaştığı çizgiye göre alınması mümkün olan tüm tedbirleri eksiksiz almalı, şahsi koruyucu malzemeleri sağlamalı ve alınan tedbirlerin işyerinde faal

⁴⁷ LİMON,219.

⁴⁸ LİMON,219.

⁴⁹ ÖZEL, 94.

⁵⁰ ALPSOY/ GÜNER, (İşveren Vekili), 46.

⁵¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 448.

şekilde uygulanmasını artıracak uyarı işaretlerine etkin şekilde yer vermelidir⁵². Belirtmek gerekir ki işveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlüğünü yerine getirmekten kaçınmaz⁵³.

İşveren, çalışanına sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlayabilmek için işletme tehlikelerine karşı her türlü önlemi almak ile de yükümlüdür. Bunun için işveren, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışanların o işe uygun olup olmadığına dikkat etmek, çalışanlarına bilgi, eğitim ve talimat vermekle yükümlüdür (6331 sayılı Kanun madde 4-10-16-17.).

İSGK m.5/1 gereği işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında; risklerden kaçınmak, kaçınmak mümkün değilse gerekli önlemleri almak, risklerin köküne inerek mücadele etmek, yürütülen faaliyetin çalışanlara uygun hale getirilmesi için işyerinin de uyumlu şekilde tasarlanması ile kullanılacak iş ekipmanı, faaliyetin yürütüm şekli ve üretim yöntemlerinin belirlenmesinde özenli davranmak, teknolojik gelişmelere uyum sağlamak, işyeri teşkilatlanması, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve faaliyet ortamı ile ilgili unsurların etkilerini içine alacak şekilde dengeli ve genel bir önleme yöntemi geliştirmek, toplu korumanın sağlanabileceği tedbirlere öncelik vermek, yürütülen faaliyetlerle uyumlu talimatlar vermek şeklinde ifade edilen ilkelere göre hareket etmek zorundadır.

Diğer taraftan söz konusu Kanun ve ilgili Yönetmeliklerde düzenlenmeyen ancak günümüzde ilerleyen teknoloji ile olanaklı hale gelen; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni tedbirler ortaya çıkabilir. İşletme bakımından gerekli olan daha gelişmiş bir tedbiri almak mümkün ise işverenin sadece yukarıda bahsi geçen düzenlemelere uygun davranmış olması yetersiz kalacak ve gelişen teknoloji sayesinde olanaklı hale gelen daha gelişmiş olan önlemi de alması gerekecektir⁵⁴.

III) Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her çeşit önlemin alınmış olmasının yanı sıra çalışanların ve temsilcilerinin de bu konuda bilgilendirilmesi gereklidir. İSGK m.16/1'e göre işveren; işyerinde meydana gelebilecek sağlık ve güvenlik riskleri, önleyici ve koruyucu tedbirler ile kendileri ile ilgili hukuki sorumluluklar ve haklar hususunda çalışanlarını bilgilendirir. Ayrıca olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve

⁵² BAYCIK, (İnşaat İşvereninın İSG Yükümlülükleri), 233.

⁵³ LİMON, 221.

⁵⁴ BAYCIK, (İnşaat İşvereninın İSG Yükümlülükleri), 234.

tahliye işleri ile ilk yardım konusunda görevlendirilen kişilerin de bilgilendirilmesi gerekir. Bu konuda, “İADHY”⁵⁵ çıkarılmıştır. Yön. m.15/1’ de bu konu; “*tüm çalışanlar acil durum planları ile arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele, ilkyardım konularında görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilir.*” hükmü ile ifade edilmiştir.

Diğer taraftan İSGK m.12’ye bakıldığında; ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, çalışanların işi bırakıp derhal çalışma yerinden uzaklaşarak güvenli bir yere gidebilmeleri için, işverenin önceden bu konuda gerekli önlemleri alma ve çalışanlarına gerekli talimatları verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığında, çalışanlar daha sonra detaylıca ele alacağımız m.13’teki çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceklerdir. Çalışanlar, söz konusu ciddi ve yakın tehlikenin önüne geçilmesinin mümkün olmaması durumunda, tehlikeli bölgeyi derhal terk edebileceklerdir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda işverenin, bu gibi durumlar için güvenli bölge belirlemesi ve çalışanlarını bu konuda bilgilendirmesi, meydana gelebilecek iş kazası veya meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi açısından son derece önemlidir.

Ayrıca “İEKSGŞY” m.10/1’de işverenin, iş ekipmanları ve bu ekipmanların kullanılmasına ilişkin olarak çalışanlarını, aynı maddenin devamında belirtilen hususlara uyarak bilgilendireceği öngörülmüştür⁵⁶. Dolayısıyla sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasında, çalışanlar, alınan güvenlik önlemlerini uygulamanın yanı sıra aynı zamanda işletme faaliyeti için kullanılan ekipmanları da usulüne uygun kullanmalıdır. Bu sebeple her şeyden önce işveren, çalışanını, iş ekipmanının kullanım şartları, iş ekipmanında öngörülen olağan dışı durumlar ve eğer varsa iş ekipmanının önceki kullanım tecrübelerinden çıkarılan sonuçlar hakkında bilgilendirmelidir

İşveren, işletmede meydana gelebilecek riskler karşı almak zorunda olduğu önlemlerin uygulamaya geçirilmesinde, tatillerde veya işin fazla olduğu zamanlarda, geçici iş ilişkisiyle çalışanlar için de gerekli dikkat ve özeni göstermelidir⁵⁷. İSGK m.12/2/b gereği işveren, geçici iş ilişkisiyle başka işverenin iş yerinde çalışanların söz konusu bilgilere ulaşmalarını sağlamak üzere, bu işçilerin işverenlerine de gerekli bilgileri vermek zorundadır. “İADHY” m.5/g’de “*varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil*

⁵⁵ RG. 18.6.2013, 28681.

⁵⁶ RG. 25.04.2013, 28628

⁵⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 450.

durumlar konusunda bilgilendirir.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile işverenin, alt işverenin çalışanlarını da acil durumlar hakkında bilgilendireceği ifade edilmiştir.

IV) Eğitim Yükümlülüğü

İşverenin eğitim yükümlülüğü İSGK m.17’de düzenlenmiştir. Buna göre işverene, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimleri almasını sağlamak yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu düzenleme ile bu konudaki eğitimleri yeterli derecede alan ve işyerlerindeki tehlikeler hususunda gerekli bilgilere sahip olan çalışanların, kendi yaşamlarının kıymetini bilmeleri hususunda bilinçlendirilmesi ve bununla birlikte emniyet kültürünün kazandırılması hedeflenmiştir⁵⁸.

Eğitimler, çalışma faaliyetine başlamadan önce, çalışma yerinin veya işin değiştirilmesinde, iş ekipmanının değişmesi durumunda ya da yeni teknolojinin uygulanması halinde verilir ve ortaya çıkabilecek yeni riskler açısından da yenilenir. İhtiyaç durulması halinde ve düzenli periyotlarla eğitimlerin tekrarlanması gerekir (m.17/4).

“*ÇİSGEUEHY*” m. 7/1 uyarınca; işyerlerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış olan genç çalışanlar ile engelli, yaşlı, gebe ve emziren çalışanlar gibi özel yöntem uygulanmasını gerektiren grupların nitelikleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitimler verilir.

Eğitim süreleri, Yön. m.11’de, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat ve az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat olarak düzenlenmiştir.

Konuya uzaktan çalışma açısından değinecek olursak; uzaktan çalışma, taraflar arasındaki iş sözleşmesine dayandığı için işçi ve işveren arasında şahsi ve hukuki bir bağımlılık mevcuttur. Dolayısıyla işçi, iş görme edimini işyeri dışında ifa ediyor olsa bile işini, işverenin talimatları doğrultusunda ve özenle yerine getirmek zorundadır. İşveren de uzaktan çalışma için teknik desteği ve iletişim giderlerini sağlamakla yükümlüdür⁵⁹.

İşverenin uzaktan çalışmada işçiyle iletişim kurmasına ilişkin hükümleri de iş sözleşmesinde yer alması öngörülmüştür⁶⁰. Ayrıca işveren, işçinin işletmede diğer

⁵⁸ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 450-451.

⁵⁹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

⁶⁰ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 109.

çalışanlarla düzenli olarak bir araya gelmesini sağlamalı ve onlardan uzaklaşmasını engellemeli, bu konuda tedbirler almalıdır. Belirtmek gerekir ki; konuya ilişkin düzenlemeler, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelik ile belirlenecektir. Uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmelik çalışma aşamasında olup henüz yayınlanmamıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili eğitimlerin amacı; daha önce de belirttiğimiz ve Yön. m.12/5'te de ifade edildiği gibi; çalışan kesimin iş sağlığı ve iş güvenliği hususunda bilinçlendirilmesi, bu konuda davranışlarını değiştirmelerinin sağlanması ve verilen eğitimlerle iletilen bilgilerin ehemmiyetinin yine çalışanlar tarafından kavranmasıdır⁶¹.

Diğer taraftan, 6552 sayılı Kanun⁶² m.16 ile İSGK m.6/1-a'da getirilen düzenlemede; tespit edilen niteliklere ve ihtiyaç durulan belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışana sahip olan ve az tehlikeli bölümde yer alan işyeri işverenlerinin veya işveren vekilinin, Bakanlıkça belirlenen eğitimleri tamamlamak koşulu ile işe giriş ve düzenli aralıklarla tekrarlanan muayeneler ve tetkikler dışında iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini yürütebilecekleri öngörülmüştür. Bir görüşe göre; Yönetmeliğin⁶³ kapsamına giren işveren veya işveren vekiline Yönetmelik hükümlerinde öngörülen eğitimlerin verilerek işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunma hakkının verilmesi, isabetli olmamıştır⁶⁴. Çünkü uygulamada, işverenlerin ve yöneticilerin çoğunun gerekli ve yeterli kültüre ve bilgiye sahip olmadığı düşünülmektedir. Ancak, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerin işveren tarafından son derece önemsenmeye başladığı gözden kaçırılmayacak bir gerçektir. Burada önemli olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimlerin alınmış olması ve uygulamada da eğitimde öğrenilen bilgilerin hayata geçirilebiliyor olmasıdır. Dolayısıyla az tehlikeli işlerde işveren veya işveren vekilinin Bakanlıkça verilen eğitimleri tamamlayarak istisna tutulan hizmetler dışında, diğer iş sağlığı ve güvenliğini hizmetlerini yerine getirebilmesi, işlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütülebilmesi açısından hem daha hızlı hem de işveren açısından daha ekonomik olacaktır.

⁶¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 453.

⁶² RG. 11.09.2014, 29116.

⁶³ RG. 21.05.2018, 30427.

⁶⁴ OCAK, 179.

V) Denetleme Yükümlülüğü

İSGK m.4/1-b'de; işverenin iş faaliyetinin yürütüldüğü alanda alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyeceği, denetleme yapacağı ve uygun olmayan hususların giderilmesini sağlayacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla işveren, çalışanın işletmedeki koruyucu sesli, yazılı veya sözlü uyarı, yasak veya iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıyla ilgili verilen emir ve talimatlara uyup uymadığını devamlı olarak denetlemekle yükümlüdür. İşveren, çalışanın gerekli tedbirlere uyup uymaması açısından denetlemezse; bir süre sonra, çalışanlar rehavete kapılabilir, alınan tedbirlere uymanın çok da önemli olmadığını düşünebilir ve muhtemel tehlikelere karşı gereken özen ve dikkati göstermeyebilir⁶⁵. Buna bağlı olarak da pek tabii iş kazası ve meslek hastalıklarında artış meydana gelebilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında⁶⁶; sadece iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatı içeren belgelerin çalışanlara verilmesi suretiyle eğitim yapılamayacağını ifade etmiştir. İşçilerin eğitiminin önemini kavrayabilmesi ve gerekli bilgilerin aktarılması için eylemli olarak yapılması gerektiğini vurgulamış eğitim sonrasındaki süreçte ise iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemlerin alınması ve uygulanmasının denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

İşveren, belirlenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlerken tecrübeli çalışanlar için göstereceği dikkat ve özenin daha fazlasını, çırak ve engelli çalışanlar için göstermelidir⁶⁷. Bunun sebebi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygularken engelli çalışanların bedeni veya ruhen yetersiz kalması; çırakların da henüz yeterli mesleki tecrübesinin bulunmamasıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda işverenler, çalışanlarını, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığı konusunda sürekli denetime tabi tutmalıdır. Her türlü uyarının yapılması, gerekli talimatların verilmesi ve koruma tedbirinin alınmasına rağmen işçinin kendi kusuru sebebiyle kazaya uğraması durumunda, işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği açıktır.

⁶⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 454.

⁶⁶ YGHK.14.06.2004, E.2004/ 21- 365, K.2004/369; KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK, 813.

⁶⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 455.

VI) Risk Değerlendirmesi Yapmak ve Yaptırmak Yükümlülüğü

İSGK m.10'da, işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla zorunda olduğu düzenlenmiştir. Madde metni, AB 89/391 EEC sayılı Direktifi ve ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesi'ne paralel bir düzenleme içermektedir.

İSGK m.10/1'e göre risk değerlendirmesi yapılırken risklere maruz kalacak çalışanların bulunduğu durum, işin yürütümünde kullanılacak iş ekipmanı ve kimyasal madde ile bunların kullanıma hazır olanlarının belirlenmesi, iş yerinin düzeni, genç, engelli, yaşlı, gebe⁶⁸ veya emziren çalışanlar gibi özel yöntemler uygulanmasını gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu da dikkate alınır. Yapılan risk değerlendirmesinin sonucunda ise işveren, alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yanı sıra işletme faaliyeti sırasında kullanılması gereken ekipmanı veya koruyucu donanımları belirler (m.10/2). İş güvenliğinin ve iş sağlığının sağlanması için her işyerinde, o işyerinin kendine has ve yürütülen mesleki faaliyetler sebebiyle ortaya çıkan risklerinin belirlenmesi ile bunların önlenmesine yönelik çalışmaların yapılması zorunludur⁶⁹. Zira ortaya çıkabilecek riski bilmek onunla mücadele etme yöntemlerinin belirlenmesi açısından son derece önemlidir.

İşverenin risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak yükümlülüğü İSGK m.10 ve m.30 çerçevesinde, "İSGRDY"⁷⁰ m.5/1'te; "İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır." Şeklinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin f.2'ye göre; risk değerlendirmesini yaptırmış olsa bile işin yürütüldüğü çalışma alanlarında, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili yükümlülükleri devam etmektedir. Belirtmek gerekir ki; çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işleri, tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler ile metal yapı işleri ya da büyük endüstri kazalarının meydana gelebileceği işyerlerinde risk faktörü, az tehlikeli işyerlerine göre çok daha yüksek olduğu için risk değerlendirmesi sonucuna göre gerekli önlemler hemen alınmalı ve bunlara uyulması konusunda da denetim ve kontrol sağlanmalıdır⁷¹.

⁶⁸ "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılması Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", RG. 16.8.2013, 28737.

⁶⁹ SÜZEK, (İş Hukuku), 877.

⁷⁰ RG. 29.12.2012, 28512.

⁷¹ Detaylı bilgi için bkz. GÜNER, (İşin Durdurulması), 66-71.

Yönetmelik m.7/1’de risk değerlendirmesinin bütün işyerleri için kuruluş veya tasarım aşamasından başlamak üzere riskleri tanımlama, tehlikeleri belirleme ve çözümlenme, alınan risk kontrol tedbirlerini birbirleriyle karşılaştırma, belgeleme, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve ihtiyaç duyulduğunda yenileme aşamaları takip edilerek gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli⁷² işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir (m.12/1) .Ortaya çıkma ihtimali bulunan yeni risklerin, işyerinin tamamını ya da bir kısmını etkiliyor olması dikkate alınarak risk değerlendirmesinin tamamı ya da bir bölümü yenilenir (m.12/2).

Yön. m13’e bakıldığında, İSGK m.29 gereğince; büyük kazaları önleme yöntemi belgesi veya güvenlik raporu hazırlanan işyerlerinde, bu belge ya da raporlarda analiz edilmiş risklerin, bu Yönetmeliğe göre yapılacak risk değerlendirmesinde dikkate alınacağı öngörülmüştür.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde, yürüttükleri işle ilgili olarak risk değerlendirmesi, Yön. m.15/1-a uyarınca, alt işveren tarafından yapılacak veya yaptırılacaktır. Alt işveren risk değerlendirmesi konusunda yükümlülüğünü yerine getirirken asıl işverenin sorumluluk alanıyla ilgili ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeler asıl işveren tarafından kendisine sağlanır (m.15/1-b.). Alt işverenler, bu çerçevede hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir kopyasını asıl işverene vermelidir. Asıl işveren, kendisine kopyası verilen risk değerlendirmesi faaliyetlerini, kendi çalışmasıyla bir bütün haline getirerek risk kontrol önlemlerinin tatbik edilip edilmediğini izlemeli, denetlemeli ve uygun olmayan hususların giderilmesini sağlamalıdır (İSGRDY m.15). Genel olarak sorumluluk hukuku çerçevesinde, alt işveren işçilerine karşı sadece alt işverenin tedbir alma yükümlülüğü bulunmaktayken asıl işverene de bu türden bir yükümlülük getirilmesi dikkat çekicidir⁷³. Ancak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bir bütün olarak düşünülmesi ve organizasyonun sağlanması açısından böyle bir düzenlemeye gidilmesi olumlu bir gelişme olarak nitelendirilmelidir⁷⁴.

⁷² Detaylı bilgi için bkz. “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”, RG. 26.12.2012, 28509; “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği” RG. 29.3.2013, 28602.

⁷³ ALPAGUT, (İşverenin İSG Yükümlülükleri), 35.

⁷⁴ ÇETİN, (Risk Değerlendirmesi), 1518.

Konumuz açısından hem risklerin fazla olduğu hem de alt işverenlik ilişkisinin bulunabileceği sözleşmelerden bir tanesi olarak “*rödovans sözleşmesini*” örnek verebiliriz. Fransızcadan aktarılan ve sözlük anlamı kira bedeli olan rödövens; Türk hukukunda, işletme ruhsatı bulunan kişinin maden işletme hakkını, belirli bir süreyle başkasına kiralamasına karşılık olarak kiracının, her yıl üretilen ton başına ödemesi gereken kira bedelini ifade eder⁷⁵.

Rödövens sözleşmesi tarafları maden işletme faaliyeti nedeniyle iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları işçiler karşısında işveren niteliği taşırlar. Bu sebeple de işçileri gözetme borcu altındadırlar⁷⁶. Rödövens sözleşmesi tarafları arasında basit bir hasılat kirası ve/veya iş yeri devri bulunuyorsa her iki taraf da birbirinden bağımsız olarak işveren konumunda sayılacağından taraflar, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini birbirlerinden bağımsız olarak yerine getirmelidirler⁷⁷. Dolayısıyla risk değerlendirmesi yapılması, kişisel koruyucu donanımların temin edilmesi, uyarı işaretlerinin konması, gibi çeşitli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, her iki işveren açısından ayrı bir borç sayılır⁷⁸.

Rödövens sözleşmesinin tarafları arasında bir alt işveren ilişkisi mevcutsa, ruhsat sahibinin kamu hukuku ya da özel hukuktan hangisine tabi olduğuna bakılır. Zira asıl işin bölünebilmesi için gerekli şartlara aykırı olarak oluşturulmuş alt işveren ilişkisinin ruhsat sahibi olan tarafı özel hukuka tabi işverense rödövensçinin tüm işçileri başlangıçtan itibaren ruhsat sahibinin işçisi sayılır⁷⁹. Eğer ruhsat sahibi taraf kamu işvereniye, hukuka aykırılık tespit edilene kadar rödövensçi ile ruhsat sahibi arasında alt işveren ilişkisinin kurulduğu kabul edilerek alınması gereken önlemlerin hangi işverence alınacağı ve işverenler arasında nasıl paylaşılacağı belirlenecektir⁸⁰.

Aynı iş yerinde, çalışma alanlarının birden fazla işveren tarafından ortak kullanılması durumunda, işverenlerin yürüttüğü faaliyetler dikkate alınarak ayrı risk değerlendirmeleri yapılır ve işverenler risk değerlendirmesi çalışmalarını eşgüdümlü yürüterek hem birbirlerini hem de çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirirler⁸¹. Risk değerlendirmesinin yapılması kadar sonuçların eyleme geçirilmesi

⁷⁵ BAYCIK, (Rödövens Sözleşmesi), 1919.

⁷⁶ BAYCIK, (Rödövens Sözleşmesi), 1923.

⁷⁷ BAYCIK, (Rödövens Sözleşmesi), 1923-1924.

⁷⁸ BAYCIK, (Rödövens Sözleşmesi), 1927.

⁷⁹ BAYCIK, (Rödövens Sözleşmesi), 1927.

⁸⁰ BAYCIK, Rödövens Sözleşmesi, s.1928.

⁸¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 458.

de önemlidir. Zira somutlaştırılmayan risk analizlerinin hiçbir katkı ve değeri olmayacaktır⁸².

VII)Çalışanların Görüşlerinin Alınması, Katılımlarının Sağlanması ve Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

A. Çalışanların Görüşlerinin Alınması

155 sayılı ILO Sözleşmesi m.19'da, çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili konularda işverenlerle işbirliği yapacağı öngörülmüştür. Ayrıca 89/391 EEC sayılı Direktifi m.1'de de bu direktifin amacının, iş yerlerinde işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için önlemler almak olduğu ifade edilmiş ve bunun sağlanması için gereken prensipler arasında yönetime katılma da sayılmıştır⁸³.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımlarının sağlanması İK'da yer almamaktadır. Buna karşılık İSGK m.18, bu konuda düzenleme getirmiştir. Buna göre; işveren, görüşlerin alınması ve katılımın sağlanması hususunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa yetkili işyeri sendika temsilcilerine, yok ise çalışan temsilcilerine, iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, öneride bulunma hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde bulunma ve katılımlarının sağlanması ile yeni teknolojilerin hayata geçirilmesi, belirlenecek iş ekipmanı, çalışma koşulları ve çalışma ortamının, çalışanların sağlıkları ve güvenliklerine etki etmesi noktasında görüşlerinin alınması olanağını sağlar (m.18/1). Anılan madde metninden de anlaşılacağı üzere, işveren tarafından uygulanacak olan tedbirlerin iyileştirilmesi için sağlık ve güvenlik konusunda çalışanların görüşlerini açıklama ve öneride bulunmalarının önünün açılması amaçlanmıştır (Gerekçe m.14).

B. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

İSGK m.20/1 'de; işverenin, çalışan temsilcisini işyerinin farklı bölümlerindeki riskler ile çalışan sayılarını dikkate alarak her bir bölümde dengeli dağılıma özen göstermek şartıyla, çalışanlar arasında gerçekleştirilecek seçimle ya da seçimle

⁸² KANTARCI, 130.

⁸³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 459.

belirlenemediği hallerde atama yolu ile görevlendireceği düzenlenmiştir. Bu konuda bir de tebliğ⁸⁴ çıkarılmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamasında çalışan temsilcisi uygulamasının temel amacı, çalışanların yönetime katılmasını sağlamaktır⁸⁵. Bu uygulama sayesinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yürütülen sürece, yönetime ve kararlara aktif olarak katılacak ve iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünde ve gerekli tedbirlerin alınmasında, temsilcileri vasıtasıyla söz sahibi olacaklardır⁸⁶.

Çalışan temsilcileri, işverene, tehlikeden kaynaklanan risklerin azaltılması ya da tehlikenin kaynağının ortadan kaldırılması için öneride bulunma ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınmasını işverenden isteme hakkına sahiptir. (İSGK. m.20/3; Tebliğ m.9/1) Bu konu daha sonra “çalışanların önlem alınmasını isteme hakkı” başlığı altında detaylıca ele alınacaktır.

Çalışan temsilcileri, çalışanlara ait bilgiler ile görevleri nedeniyle işverenden öğrendikleri işyerindeki meslek sırlarını, gizli tutmakla yükümlüdür (Tebliğ m.9/3).

Ayrıca Çalışanların “İSGEUEHY” uyarınca çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği hususlarında özel olarak eğitilir (Tebliğ m.11/1).

VIII) Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İSGK m.15/1-a’da işverenin; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca işveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan iş uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerini yaptırmak zorundadır (m.15/1.b).

İşverenin, çalışanlarının işe girişlerinde sağlık muayenelerini yaptırmak zorunda olmasının yanı sıra alınması gerekli sağlık raporlarına ilişkin düzenlemede, hem tehlikeli

⁸⁴ “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Esaslarına İlişkin Tebliğ”; RG. 29.8.2013, 28750.

⁸⁵ SÜZEK, (İş Hukuku), 904.

⁸⁶ AYDEMİR, 345.

hem de çok tehlikeli sayılan işlerde çalışanların, çalışacakları işe elverişli sağlık raporu olmadan bu işlerde çalışmaya başlatılamayacakları öngörülmüştür (m.15/2).

İşyeri hekiminin sağlık gözetimi görevi; “İHDSPGYSEHY”⁸⁷m.9’da düzenlenmektedir. Söz konusu madde uyarınca işyeri hekimi, işe girişte ve devamında belirli aralıklarla tekrarlanan muayeneler ve incelemeler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve sağlık gözetimlerini yapmakla yükümlüdür.

İSGK m.15’te; çalışanların yalnızca işe alınırken değil işin yürütümü süresince sağlık kontrollerinin yapılacağı öngörülerek işverenin, Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla bu kontrolleri yaptırmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde ise sağlık gözetiminin yapılmasının, çalışanların işte karşılaştıkları olumsuz etkilerin tespit edilip bertaraf edilmesi noktasında önemli olduğu belirtilmiştir.

“KÇGPÇKHY” te de; işverenin, çalışanların sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlayacağı hususunda düzenleme bulunmaktadır.(m.7/2). İş sağlığı ve güvenliği hususunda, kadın işçiler için geçerli olan özel yükümlülüklerinin haricinde ayrıca gebelik, yeni doğum yapma ve emzirme zamanlarına ilişkin getirilen düzenlemeler ile kadın işçilerle iş ilişkisinin kurulmasına yönelik getirilen sınırlamalar da dikkate alınmalıdır. Bu düzenlemeler sağlık gözetiminin yapılması kadar daha önce belirttiğimiz üzere risk değerlendirmesi yapılırken de dikkate alınmalıdır⁸⁸.

Belirtmek gerekir ki İSGK m.15/5’e göre; sağlık muayenesinden geçen çalışanların sağlık bilgileri, özel yaşamları ve haysiyetlerinin korunması için gizli tutulur. “İHDSPGYSEHY” m.11/1’de de; işyeri hekimlerinin çalışanların sağlık dosyalarındaki bilgilerini saklı tutmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Zira işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin sağlığının, hayatının ve maddi bütünlüğünün korunmasının yanı sıra onun onur ve şerefının, kişisel ve gizli yaşam alanlarının, meslek itibarının korunması gibi mutlak haklardan olan şahsi haklarını da kapsar⁸⁹.

IX) Acil Durumları Önleme ve Mücadele Yükümlülüğü ve Tahliye

İSGK m.11/1-a’ya göre işveren; “*çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden*

⁸⁷ RG. 20.7.2013, 28713.

⁸⁸ CİVAN, 214.

⁸⁹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 465.

değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.” Söz konusu madde ve devamında, işyerinde acil durum planı hazırlanması, koruma, tahliye, önleme, ilk yardım konularında gerçekleştirilmesi gereken çalışmalar düzenlenmiştir. Ayrıca bu maddelerin usul ve esaslarını belirlemek üzere de “İADHY”⁹⁰ çıkarılmıştır.

İSGK m.11/1.c’ye göre işveren; eğitilmiş ve gerekli donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi ilk yardım ve bu gibi konularda görevlendirir; uygun araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve uygulamaları yaptırır ve ekiplerin her an hazır olmalarını sağlar.

Yönetmelik m.8’e göre işyerinde baş gösterebilecek acil durumlar; risk değerlendirmesi sonuçları, tehlikeli kimyasallardan kaynaklanan yayılım ve infilak ihtimali, yangın, tahliye ve ilk yardım gerektirecek olaylar, doğal afetlerin ortaya çıkma olasılığı ve sabotaj ihtimali gibi unsurlar dikkate alınarak belirlenir. Aynı Yönetmelik m.9’a göre ise işveren, saptadığı gerçekleşmesi mümkün ve ihtimal dâhilinde olan acil durumların neden olabileceği zararları önlemek ve daha büyük zararların önüne geçmek için gereken tedbirleri alır.

X) İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları teşvikiyle ilgili önemli bir sorun, iş kazası ve meslek hastalıklarının yeterli düzeyde bildirilmemesi noktasında ortaya çıkmaktadır⁹¹. İş kazalarının önemli bir bölümü kayıt dışı işyerlerinde gerçekleşmekte olup sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmakta, herhangi bir bildirme de konu olmamaktadır⁹².

İSGK m.14/1’e göre işveren, bütün iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kayıt altına almak ve gerekli incelemeleri yapmakla yükümlü olmasının yanı sıra bunlarla ilgili raporlar düzenlemelidir. Madde gerekçesinde, işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini inceleyerek iyileştirilmesi gereken hususları tespit etmesi ve rapor hazırlaması öngörülmüştür. İş kazası ve meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanlardan mı kaynaklandığının belirlenerek buna göre gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanacağı ifade edilmiştir.

⁹⁰ RG. 18.6.2013, 28681.

⁹¹ YILDIZ, 2481.

⁹² YILDIZ, 2481.

İSGK m.3'te iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı yapılmıştır. Biz de çalışmamızın başında bu kavramları ele aldık. Bu sebeple söz konusu kavramları burada tekrar incelemeyeceğiz.

Diğer taraftan İSGK. m.14/1-b uyarınca işveren, meydana gelen ama ölüm ve yaralanmaya yol açmayan olayları, işyeri ekipmanına zarar veren olayları veya işçileri, işyerini ya da iş ekipmanını zarara uğratabilecek hususları da inceleyerek bunlar hakkında rapor düzenler. Ayrıca işveren, iş kazalarını, kazanın meydana gelmesinden sonraki üç iş günü içinde, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları tarafından kendisine haber verilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.

XI) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu Yükümlülüğü

İSGK m.23/1' e göre; “ *aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.*” Getirilen düzenlemeye göre; aynı çalışma ortamının birden çok işverence ortak kullanılması durumunda, her işverenin kendi denetim sınırına giren alanlarda, sağlık ve güvenliğin sağlanması ve gerekli tedbirlerin alınması konusunda diğer işverenle işbirliği içinde olması öngörülmüştür. Bu düzenleme, 83/391 EEC sayılı Çerçeve Yönerge ile de uyumludur⁹³.

Ayrıca birden çok işyerinin bulunduğu iş hanları, iş merkezleri, sanayi bölgeleri vb. alanlarda iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu yönetim gerçekleştirir. Bu gibi işyerlerinde yönetim, diğer işyerlerini de etkileyebilecek tehlikeler mevcutsa gerekli önlemlerin alınması için işverenleri uyarır (m.23/2). Gerekçe de belirtildiği üzere bu düzenleme ile işyerlerinin birbirini etkileyecek olumsuz durumların engellenmesi ve ortak kullanım alanlarından doğabilecek risklerin önlenmesi için alınması gerekli tedbirler konusunda, iş merkezi, iş hanı, organize sanayi bölgeleri vs. yerlerin bu çalışmalarını yürütmesi amaçlanmıştır.

⁹³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 469.

XII İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Teşkilat Oluşturma Yükümlülüğü

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İSGK m.22/1' de; “*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. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.*” hükmü ile işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Getirilen düzenlenmede, İK. m.80'de yer alan işyerinin sanayiden sayılması koşulu ile 81. maddede öngörülen “devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma koşulu” İSGK m.37 ile yürürlükten kaldırılmıştır⁹⁴.

Diğer taraftan üzerinde durulması gerekli bir husus da; İSGK m.22'de belirtilen elli işçinin hesaplanmasında, o işyerinde geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler veya alt işveren işçileri dikkate alınıp alınmayacağı hususudur. Geçici iş ilişkisiyle çalışanlar, sürekli işverenin işçisi olduğu ve geçici olarak çalıştırdığı işverenin de bu işçiye farklı bir statü kazandırmadığı görüşü doğrultusunda⁹⁵; bu işçiler, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda, söz konusu sayıya dâhil edilmemelidirler. Buna bağlı olarak da elli işçinin hesaplanmasında, sadece o işyerine bağlı işçiler dikkate alınmalıdır.⁹⁶ Ancak biz bu görüşe katılmamaktayız. Çünkü konuya İSGK açısından bakarsak; işyerinde çalışan sayısının yüksek olması, işçilerin neden olduğu tehlikelerin meydana gelme olasılığını artırmasının yanında gerçekleşmesi muhtemel bir iş kazası ya da meslek hastalığının tesir edeceği kişi sayısını da artıracığı için işyeri, diğerlerine nazaran daha riskli duruma gelir⁹⁷. Bu sebeple işçi sayısının belirli sayının üzerinde olduğu işyerlerinde, oluşabilecek risklerin de artışı göz önünde bulundurularak işveren, iş sağlığı ve güvenliği örgütü oluşturmalı, olası iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmelidir.

Konuyu alt işveren işçileri açısından ele alalım. Alt işveren işçilerinin faaliyet yürüttüğü asıl işverene ait olan işyeri, kendi işverenlerine göre bağımsız bir işyeri sayılır⁹⁸. Dolayısıyla alt işveren işçileri, yalnızca kendi işverenin işyerindeki elli rakamını hesaplanmasında dikkate alınacaklardır⁹⁹. Öğretideki diğer bir görüşe göre, işverenlerin işyerini teşkilatlandırma yükümlülüğünün saptanması amacıyla hesaplanacak işçi

⁹⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 470-474.

⁹⁵ EKMEKÇİ, 46.

⁹⁶ DEMİRCİOĞLU, (İSG Organizasyonu), 1835.

⁹⁷ BAYCIK, (İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri), 240.

⁹⁸ DEMİRCİOĞLU, (İSG Organizasyonu), 1832-1833.

⁹⁹ EKMEKÇİ, 49.

sayısında, iş sözleşmesiyle çalışan işçiler değil; o işyerinde çalışan tüm işçiler dikkate alınmalıdır¹⁰⁰. Buna bağlı olarak o işyerinde çalışan bütün işçiler dolayısıyla hem geçici işçiler hem de alt işveren işçileri hesaba dâhil edilmelidir.

İşyeri organizasyonu oluşturmada alt işveren işçilerinin de dikkate alınmasını savunan bir diğer görüş uyarınca; alt işverenin işçileri ile esas işveren arasında edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi kurulmakta, esas işverenin, alt işverenin işçilerine karşı da koruma yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁰¹. Bu görüşe karşısında, esas işverenin alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden sorumluluğunu edim yükümlülüğünden bağımsız borç ilişkisi kurumuyla açıklamanın isabetli olmadığını savunan bir görüş de mevcuttur¹⁰².

Konuya artması muhtemel risk yönünden bakan bir diğer görüşe göre ise; işyerlerinde belirli sayının üstünde işçi çalıştırılması sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı riskinin artması, kanunda belirli sayıda işçi çalıştırılmasının şart koşulmasına neden olmuştur¹⁰³. Bu sebeple de işyerlerinde çalışan işçi sayısının, kanun ve yönetmeliklerde belirlenen oranda riske sebebiyet verip vermediğine bakılmalıdır. Bizim de katıldığımız, konumuz açısından da daha uygun olan bu görüşe göre, yalnızca esas işverene iş sözleşmesiyle bağlı olan çalışanlar değil; esas işveren işçileri ile aynı işyerini paylaşan alt işveren işçileri de çalışan işçi sayısının saptanmasında hesaba dâhil edilmelidir.

İSGK m.22/2.a bendine göre; “altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı” düzenlenmiştir. Aynı fıkranın b bendine göre ise; asıl işverenin kurul oluşturması halinde, kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenin, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı düzenlenmiştir.

Diğer taraftan işverenin birden fazla işyerine sahip olması durumunda, elli işçi çalıştıran işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonları oluşturma yükümlülüğü ile

¹⁰⁰AKIN, (İşyeri Örgütlenmesi), 6-7.

¹⁰¹BAŞBUĞ, 77.

¹⁰²BELVERENLİ, 210.

¹⁰³BAYCIK, (İnşaat İşvereninın İSG Yükümlülükleri), 240.

ilgili olarak elli rakamının hesaplanmasında, her bir işyeri, ayrı birer işyeri olarak dikkate alınmalıdır¹⁰⁴.

Burada akla “yasal bir yükümlülüğü bulunmamasına rağmen kurul oluşturmuşsa bu kurulun kanunda belirtilen yetkilere sahip olup olmayacağı ve işverenin bu kurulun kararlarına uymakla yükümlü olup olmayacağı” soruları gelebilir. Yasal yükümlülüğü bulunmayan işverenlerin de ihtiyari olarak kurul oluşturmaya bir engel bulunmamaktadır¹⁰⁵. Burada, yasal bir zorunluluk olmadığı halde oluşturulan bu kurulun, yasadaki yetkileri kullanabileceği kabul edilmelidir¹⁰⁶. Ancak işverenin söz konusu kurulu kendi iradesiyle kaldırıp kaldıramayacağı konusu öğretilerde tartışmalıdır. Çünkü işverenler, çalışanların da yönetime katılmalarıyla oluşturulan bu kuruldan, kendi görüşleri doğrultusunda bir karar çıkmadığı takdirde, bunu uygulamak istemeyerek keyfi olarak kurulu kaldırma yoluna başvurabilir. Böyle bir durum ise Kanun’un 22 maddesinde “işverenin kurulun kararlarını uygulayacağı” yönünde yapılan düzenlemeye aykırılık teşkil edecektir. Aynı zamanda işverenin bu keyfiyeti, çalışanların yönetime katılma haklarını sınırlayarak söz sahibi olmalarını engelleyecektir. Bu konuda, oluşturulan kurulun işverenin tek taraflı iradesiyle kaldırılamayacağı görüşüne¹⁰⁷ biz de katılmaktayız.

B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile İlgili Yükümlülükleri

İSGK m.4’te işverenin, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak açısından gereken bütün önlemleri alma, çalışanları bilgilendirme, eğitim verme ve gerekli organizasyonu oluşturma yükümlülükleri sayılmıştır. Aynı Kanun m.6’da, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; m.8’de ise işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları hakkında düzenlemeler getirilmiştir.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi

İSGK m.7’de küçük işyerlerinde iş güvenliği ve iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması amacıyla Bakanlık tarafından destek verilebilmesinin¹⁰⁸ şartları düzenlenmiştir. Ayrıca söz konusu maddeye dayanılarak “İSGHDHY”¹⁰⁹ de çıkarılmıştır. Ek olarak bu konuda,

¹⁰⁴ DEMİRCİOĞLU, (İSG Organizasyonu), 1833.

¹⁰⁵ ÖZER, (İSG Kurulu), 1414.

¹⁰⁶ DEMİRCİOĞLU, (İSG Organizasyonu), 1832; DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, (İSG Örgütlenmesi), 10.

¹⁰⁷ DEMİRCİOĞLU/ KAPLAN, (İSG Örgütlenmesi), 10.

¹⁰⁸ Bkz. AKYİĞİT, 40 vd.

¹⁰⁹ RG. 24.12.2013, 28861.

sağlanacak desteklerin ödenme usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ”¹¹⁰ yayınlanmıştır.

XIII) İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü

İSGK m.6/1-a’da işverenlerin, iş güvenliği ve iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması için, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendireceği öngörülmüştür. Ancak işverenin emri altında çalışanlar arasında, belirlenen özelliklere sahip eleman yok ise işveren, bu hizmetin bir kısmını ya da tamamını ortak sağlık birimlerinden hizmet sağlayarak yerine getirebilecektir. “İGUGYSEHY” te, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir¹¹¹.

İş güvenliği uzmanları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işyerinde bazı oluşumlarda görev alması yükümlülüğü açısından konumuzla ilgilidir. Bu sebeple ileride, çalışanların yükümlülüklerini incelediğimiz başlık altında da bu konuya yer verdik. Burada çok detaya inmeden, iş güvenliği uzmanlarını, konumuzla ilgili olan yetki, sorumluluk ve yükümlülükleri açısından ele almakta yarar görüyoruz.

A. İş Güvenliği Uzmanının Yetki, Sorumluluk ve Yükümlülüğü

İş güvenliği uzmanının yetkileri İSGKm.8 ile Yön. m.10’da belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanı, işyerinde saptadığı yaşamsal tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi durumunda, işin durdurulmasını işverenden isteyebilir¹¹².

İSG Kurulunun “İSGKHY” te sayılan görevleri arasında; “işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, yönergenin uygulanmasını izleyerek bu konuda tespit edilen hususlar hakkında rapor hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirmek ve eğitmek, çalışanlara yol göstermek, işyeri yönetimini meydana gelebilecek tehlikelere karşı uyarmak ve önlem alınmasını talep etmek, alınan önlemleri denetlemek ve denetim sonuçları hakkında işveren veya vekiline rapor vermek, iş kazası ve meslek hastalığını tutanakla tespit ederek işverene bildirmek, söz konusu kurulun sağlık ve

¹¹⁰ RG. 3.5.2014, 28989.

¹¹¹ RG. 29.12.2010, 28512; Bu yönetmelikte yapılan değişiklikler için bkz. Rg. 31.1.2013, 28545; RG. 11.10.2013, 28792; RG. 30.4.2015, 29342.

¹¹² SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 486.

güvenlik hizmetlerinin mevzuat hükümleri çerçevesinde aksamadan yürütülmesini sağlamak yer almaktadır”¹¹³.

İş güvenliği uzmanları, görevlerini yaparken İSGK m.8/3 uyarınca, işin normal akışının devam etmesini sağlamalıdır. Ayrıca hem işveren hem işyeri ile ilgili ekonomik ve ticari durumları, işyerinin meslek sırlarını ve bunlarla ilgili bilgileri yazılı olarak tutmakla yükümlüdür. Tüm bunların yanı sıra iş güvenliği uzmanları, eğer iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi sırasında ihmalkâr davranırsa bundan doğacak zararlardan dolayı hizmetinde oldukları işverene karşı sorumlu olurlar (Yön. m.11/2).

İSGK m.8/2’de yapılan değişikliğe¹¹⁴ göre; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilmiş olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev yaptığı işyerinde mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurmalı, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili teknik arızaları tespit ederek işverene bildirmelidir.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından işverene “yazılı” olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınması gereken önlemler, acil olarak işin durdurulmasını gerektiriyorsa veya yangın, kimyasal sızıntı, göçme, infilak gibi acil ve yaşamsal tehlike arz eden ve meslek hastalığına neden olabilecek durumların oluşmasına sebep oluyorsa işveren, gerekli tedbirleri almak ve bu durumu Bakanlığın yetkili birimine¹¹⁵, bulunması halinde yetkili sendika temsilcisine bulunmaması halinde ise çalışma temsilcisine bildirmek zorundadır. Ayrıca Yönetmelikte bildirim yükümlülüğünü yerine getirmenin süresi belirtilmemiş olmakla birlikte bildirim belirlenecek makul sürede, yazılı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiştir (Yön. m.12/3).

İSGK m.8’de iş güvenliği uzmanlarının görevlerini, mesleğin getirdiği ahlaki ilkeler ile mesleki bağımsızlık içinde yürütecekleri ifade edilmiştir. Bu sebeple iş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu hak ve yetkiler, görevlerinin gereğini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. (İSGK m.8/1;Yön. m.23).

¹¹³ AKI, 13-23.

¹¹⁴ 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (m.1)

¹¹⁵ Yönetmelikte getirilen düzenlemeye göre, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü’ne bildirilir (m.11/3).

B. İş Güvenliği Uzmanıyla Yapılacak Sözleşmenin Hukuki Niteliği

İşveren ve iş güvenliği uzmanı arasındaki sözleşme, iş sözleşmesidir¹¹⁶. Buna bağlı olarak iş güvenliği uzmanı, kamu görevlisi olmayan işçi statüsündedir¹¹⁷.

İş güvenliği uzmanları yukarıda bahsettiğimiz görevleri yerine getirirken işveren adına hareket eder. Bu görevler sebebiyle iş güvenliği uzmanları, işyeri yönetiminde yer almakla beraber işveren vekili niteliğindedir. Dolayısıyla işveren vekilleriyle ilgili görev ve sorumluluklar, iş güvenliği uzmanlarını da kapsamaktadır¹¹⁸. Belirtmek gerekir ki; işveren vekilinin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma borcu konusundaki sorumluluğunun sınırını, işveren tarafından kendisine bırakılan görev ve yetki alanı belirler¹¹⁹.

İSGK m.8/1'de, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeni ile hak ve yetkilerinin kısıtlanamayacağı öngörülmüştür. Ayrıca madde metninin devamında, bu kişilerin, görevlerini mesleğin gerektirdiği ahlaki prensipler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceklerine hükmedilmiştir. Kanımızca madde metnindeki iş güvencesine ilişkin düzenlemeler açık ve yeterli değildir. Çünkü iş güvenliği uzmanları, yukarıda bahsettiğimiz üzere, işverenle aralarındaki iş sözleşmesi gereği işçi sayılmasının yanında aynı zamanda işveren adına hareket ettiği için de işveren vekili niteliğini haizdir. Bu sebeple öğretide de, iş güvencesi konusunda iş güvenliği uzmanlarının diğer işçilerden farklı özel hükümler ile feshe karşı korunmaları gerektiği görüşü ileri sürülmüştür¹²⁰.

Yargıtay ise aksi görüştedir. Yargıtay'ın incelemesine konu olan bir kararda¹²¹; davalı işverenin; davacının iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olduğu dönemde kesilen idari para cezalarından sonra, aldığı yönetim kurulu kararıyla iş sağlığı ve güvenliği işinin dışarıdan profesyonel bir şirketten satın almaya karar verdiği, davacı işçinin de bu nedenle işten çıkarıldığı, mahkemece alınan bilirkişi raporunda davacının pozisyonuna uygun olarak yeni işçi alınmadığı görülmüştür. Yargıtay, çalışabileceği pozisyon bulunmaması sebebi ile istihdam fazlalığı oluşturan davacının iş sözleşmesinin, davalı işverence geçerli nedenle feshedilmiş olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle davanın reddi yerine yazılı

¹¹⁶ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 489.

¹¹⁷ SÜZEK, (İş Hukuku), 892- 893; Demircioğlu, (İSG Uzmanlığı), 126.

¹¹⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), 892; Demircioğlu, (İSG Uzmanlığı), 128.

¹¹⁹ ALPSOY; GÜNER, (İşveren Vekili), 46.

¹²⁰ SÜZEK, (İş Hukuku), 899; CANIKLIOĞLU, (İşveren Yükümlülükleri), 44-45; Aksi görüşte DEMİRCİOĞLU, (İSG Uzmanlığı), 125.

¹²¹ Y9HD, 22.04.2019 E.2019/250 K. 2019/9462; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 489, Dipnot,180.

şekilde kabulünün hatalı olduğuna karar vermiştir. Görüldüğü üzere Yargıtay, iş güvenliği uzmanlarının statüleri gereği feshe karşı korunmalarını desteklememiştir.

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının ve görevlerini yerine getirirken etkiye maruz kalmamaları için İSGK m.8/2'de değişikliğe gidilerek yeni bir düzenleme getirilmiştir¹²². Bu düzenlemeye göre; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aksaklıkları, alınması gereken önlemleri ve bu konudaki tavsiyeleri işverene bildiren ancak ivedi ve hayati tehlike arz etmesine rağmen işveren tarafından bu önlemlerin alınmaması durumunda, yetkili makama bildirme yükümlülüğünü yerine getiren iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilemeyeceği gibi bu kişiler, hak kaybına da uğratılamaz¹²³.

XIV) İşyeri Hekimi Görevlendirme Yükümlülüğü

İSGK m.6/1/a'da; işverenin kendi çalışanları içinden iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çok tehlikeli sınıfta bulunan on ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendireceği hükme bağlanmıştır. Devamında ise eğer işverenin, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmuyorsa bu hizmetin bir kısmını ya da tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak sağlayabileceği düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki 7033 sayılı Kanunla İSGK m.6/1.a bendinde yer alan "10'dan az" ibaresi "50'den az" şeklinde değiştirilmiş; işverenin işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü ise 1.7.2017 tarihinden 1.7.2020 tarihine çekilmiştir (7033 sayılı Kanun m.85-86.).

İşyeri hekimi, İSGK m.3/1 ve "İHDSPGYSEHY" te¹²⁴ ; "iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim" olarak tanımlanmıştır. Yönetmelik m.7/1. 8'e göre işveren tarafından işyeri hekimi olarak görevlendirilecek olan kişilerin geçerli işyeri hekimliği belgesinin bulunması; diğer sağlık personeli olarak görevlendirileceklerin de geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olması gerekir (Yön. m14/1; m.15).

¹²² 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun m.1/2; RG. 23.4.2015, 29330.

¹²³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 490.

¹²⁴ RG. 20.7.2013, 28713; Bu Yönetmelikte yapılan bazı değişiklikler için bkz. RG. 7.3.2016, 29646.

Anılan düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü bütün işverenler açısından zorunlu hale gelmiştir¹²⁵.

İşyeri hekiminin görevleri; risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, rehberlik, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği olarak düzenlenmiştir (Yön. m.9). İşyeri hekimi, görülen işin planlanması, uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçilmesi hususlarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve temel iş sağlığı kaidelerine uygun olarak devam ettirilmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunma yükümlülüğü altındadır. Ayrıca çalışanların hem zihinsel hem de fiziksel kabiliyetlerini dikkate alarak yürütülen iş faaliyeti ile çalışanların uyumunun sağlanması ve çalışma ortamında strese neden olan etmenlerden korunmaları için tetkikler yapmak, işyerinin bina ve eklentilerini genel hijyen şartları açısından sürekli denetlemek, çalışanların yürüttükleri işe uygun beslenme ve içme suyunun sağlanmasında önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırarak tekrarlanmaması için alınacak önlemler hakkında işverene tavsiyelerde bulunmak ve iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür (Yön. m.9.a).

A. İşyeri Hekiminin Yetki ve Yükümlülükleri

İSGK m.8/2'de getirilen değişikliğe göre; *“işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.”* Yön. m.11/3 de değişikliğe uygun olarak düzenlenmiştir. Buna göre; acilen işin durdurulmasını gerektiren haller ile infilak, yangın, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz eden durumlarda, işyeri hekimleri tarafından, işverene alınması yazılı şekilde bildirilen önlemlerin uygun bir süre içerisinde alınması gerekir. İşverenin, makul bir süre içerisinde bu önlemleri almaması halinde, işyeri hekimleri durumu, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İşyeri hekimi, tespit ettiği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve durumun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması hususunda işverene başvurma

¹²⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 491.

yetkisinin yanı sıra işyerinin bütün bölümlerinde araştırma yapma ve çalışanlarla görüşme yetkisine de sahiptir¹²⁶.

Diğer taraftan işyeri hekimi, görevlerini yerine getirirken işin normal akışını mümkün olduğu ölçüde bozmamak ve verimli bir iş ortamının sağlanması için gerekeni yapmak hem işverenin ve hem de işyerinin meslek sırları ve ticari durumları hakkında öğrendiklerini ve çalışanların şahsi dosyalarındaki sağlık bilgilerini gizli tutmak zorundadır (Yön. m.10/1.b,2). Ayrıca işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihmalkâr davranmaları sebebi ile ortaya çıkan zararlardan dolayı işverene karşı sorumlu olacağı da belirtilmelidir (Yön. m.11/2).

B. İşyeri Hekimleriyle Yapılacak Sözleşmenin Hukuki Niteliği

İşyeri hekimiyle işveren arasındaki hukuki ilişki, iş sözleşmesinden kaynaklandığı için işyeri hekimi, işçi statüsündedir¹²⁷.

“İHDSPGYSEHY”te m.42/1.a,2. 3’te, ILO’nun 122 sayılı Tavsiyesine paralel olarak bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre; işyeri hekimlerinin, güvenlik ve sağlık riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken herhangi bir etki altında kalmayacakları, mesleki bağımsızlığın neticelerinin hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen kişilere karşı kullanılmayacağı ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı sınırlandırabilecek koşullar yüklenemeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca bu kişilerin, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleki bağımsızlık mesleğin gerektirdiği ahlak prensipleri içerisinde sürdüreceği düzenlenmiştir. Söz konusu mesleki bağımsızlık, İSGK. m.8/1’de de mevcuttur.

İK m.18’deki “feshi geçerli sebebe dayandırılması” ile ilgili düzenlemeler, işyeri hekimlerinin iş güvencesinin sağlanabilmesi açısından işyeri hekimleri hakkında da geçerlidir. Ancak mevcut düzenlemelerin iş güvencesi konusunda yetersiz kaldığı ileri sürülerek¹²⁸ işyeri hekiminin feshe karşı özel olarak korunması ve bu konuda özel düzenlemeler getirilmesi gerektiği doktrinde tartışılmaktadır¹²⁹.

¹²⁶ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 495.

¹²⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 497.

¹²⁸ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 498.

¹²⁹ SÜZEK, (İş Hukuku), 899; CANIKLIOĞLU, (İşveren Yükümlülükleri), 44-45; Aksi görüşte DEMİRCİOĞLU, (İSG Uzmanlığı), 125.

□Ş2-İŞVERENİN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİYLE ÇALIŞANLARA KARŞI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK’da geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimleri alması hususu özellikle düzenlenmiştir. Ancak geçici işçi, farklı iş kollarına giren işlerde çalışmak zorunda kalabileceğinden, her bir işyerinde farklı risklere maruz kalması da ihtimal dâhilindedir¹³⁰. Her bir yeni görevlendirilmede ayrı eğitim alan işçinin, aldığı bu eğitimlerle ilgili kayıtlarına ulaşılacak her zaman kolay olmayabilir¹³¹. Bu sebeple özel istihdam bürolarına, geçici işçinin aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini, bu eğitimlerdeki seviyesini, tarihlerine göre sıralayan bir belgenin veya kaydın tutulması yükümlülüğü getirilebilir¹³². Dolayısıyla geçici işçi çalıştıracak işverene, hangi işçinin eğitiminin tekrarlanması gerektiğine, hangi işçinin vereceği işte çalışmaya daha uygun nitelikte olduğuna karar vermesi yönünden bir kolaylık sağlanmış olacaktır.

İK m.7/3 uyarınca, işveren gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda geçici işçi bir iş kazasına uğrarsa her iki işverenden de SGK tarafından karşılanmayan zararlarını isteyebilecektir. Zarara uğrayan geçici işçinin öncelikli olarak geçici işverene dava açması zorunluluğu bulunmamasıyla birlikte asıl işverenine ya da her iki işverene birden dava açabilir. İK. m.7’de geçici işverenin, esas işveren ile birlikte geçici işçiyi gözetme borcundan müteselsil olarak sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay’ın bir kararında bahse konu müteselsil sorumluluk açıklanmıştır:

“Davacılar murisin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir... Dosyadaki kayıt ve belgelerden sigortalı muris M.Ö.’ün davalı işveren şirket tarafından 19.07.2004- 24.07.2004 tarihleri arasında grup şirketlerinden olan ve İzmir Bornova’da faaliyet gösteren... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketinde bakım ekibinde çalışmak üzere görev tutanağıyla görevlendirilmesi ve şirketin Akhisar şantiyesinde beton pompasının arıza ihbarı gelince arızanın giderilebilmesi için görevli olarak murisinde içinde bulunduğu ve başka bir şirket çalışanı R:C:B’nin kullandığı ve davalı şirketin grup şirketi olan... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketi adına kayıtlı... plakalı kamyonet ile Akhisar- Gölçöy yolunda seyrederken 23.07.2004 günü hatalı solama sonucu karşı yönden gelen ... plakalı

¹³⁰ CİVAN, 272.

¹³¹ CİVAN, 272.

¹³² CİVAN, 272-273.

kamyonla çarpışmaları sonucu meydana gelen trafik iş kazasında araç sürücüsü R.C.B ve davacı murisin öldüğü anlaşılmaktadır.

Mahkemece uyulan Dairemiz bozma kararı doğrultusunda kusur raporu alınmış ve 24.04.2008 tarihli kusur bilirkişi raporuna göre araç sürücüsü R.C.B'ün kazada %100 oranında kusurlu olduğu bildirilmiş mahkemece işveren şirkete atfedilecek bir kusurun bulunmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir. Uyuşmazlık zarara uğrayan hak sahiplerinin yakını olan sigortalı işçinin bindiği aracın davalı işveren şirkete ait olmamasına ve araç şoförü ile davalı işveren arasında hizmet akdi bulunmamasına karşın meydana gelen zararlandırıcı olaydan davalı işverenin sorumlu olup olmayacağı noktasındadır...

...İşverenin işinin görülmesi için sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli ve güvenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri işverenin yükümünde olan bir sorumluluktur. İşveren bu görevini kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi başkasına ait araç ve işçi ile de yerine getirebilir. Taşıma işinin işverenin nam ve hesabına yapılması durumunda işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Bu nedenle ödünç veren işveren bu taşıma sırasında oluşan zarardan hak sahiplerine karşı dava dışı ödünç alan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Mahkemece bu yön gözetilmeksizin davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”¹³³

□§3-ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışma hayatında uzmanlık gerektiren sebepler veya teknolojik gelişmeler nedeniyle işyerindeki yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü, alt işverene verilebilmektedir. Alt işveren ilişkisinde, alt işverenler bağımsız olarak çalışırlar. Alt işverenlerin de işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak söz konusu ilişkide asıl işverenin doğrudan alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülükleri olduğu söylenemez.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı konularda asıl işveren, bütün çalışanlara talimatlar verebilir. Buna bağlı olarak alt işverenin işçileri esas işverenin verdiği talimatlara uymalıdır. Yargıtay'ın bir kararında da patlayıcı (tehlikeli) maddeler

¹³³ Y21HD 20.01.2009 tarih 2008/16608 E.2009/306 K; İREN, 299'dan naklen alındı.

üretilen işyerinde, davalı işverenin bu durumu dikkate alarak işyerinde düzeni sağlamak amacıyla katı kurallar koymasının ve güvenlik tedbirleri ile ilgili olarak hassas davranıp işyerinin tehlikelerden korunması sağlamak hususunda bazı yetkilere sahip olduğunu belirtmiştir¹³⁴.

Alt işverenler, asıl işverenin işçileriyle çoğu zaman aynı işyerini paylaşmaktadırlar. Buna bağlı olarak da asıl işçilerin maruz kaldığı mesleki riskler, tehlikeler ve iş kazaları, alt işveren işçileri açısından da mümkün olmaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin, Kanun ve yönetmelik hükümlerinin beraber ele alınması neticesinde, alt işveren işçilerini de iş sağlığı ve güvenliğine etki ettiği bilinen ya da iş sağlığı ve güvenliğini etkilemesi ihtimal dâhilinde olan hususlar hakkında bilgilendirmekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir¹³⁵.

İşverenin eğitim verme yükümlülüğüne alt işveren ilişkisi açısından bakıldığında, İSGK. m.17'de esas işverenin alt işveren işçilerine karşı böyle bir yükümlülüğünün olup olmadığı düzenlenmemiştir. Ancak m.17/6'da, geçici iş ilişkisi kurulan durumlarda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlayacağı açıkça düzenlenmiştir. Eğitim verme yükümlülüğünün ilk olarak alt işvereni ilgilendirdiği yönünde bir görüş bulunmaktadır¹³⁶.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünü alt işverenlik ilişkisi açısından yukarıda incelemiştik. Tekrara düşmemek için konuya burada tekrar değinmeyeceğiz.

Asıl işverene ait alan içerisinde, iş görme edimini yerine getiren alt işveren işçilerinin hangi mekânda çalıştığıнын belirlenmesi bazen güç olabilir¹³⁷. Öğretide de ifade edildiği üzere, alt işverenin işyerinin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesi, kaza çözümlenmeleri bakımından bir zorunluluktur¹³⁸. Kazaya sebep olan etkilerin belirlenmesi, işletme faaliyetinin yürütüldüğü alan ve araçlardan oluşan işyerlerinin ayrıştırılmasını gerektirir¹³⁹. Alt işverenin kendi faaliyet alanındaki önlemlerin alınmasının gerekliliğine

¹³⁴ Y9HD, 08.11.1997, E. 16673, K.19164, ÇANKAYA/ ÇİL, 5.

¹³⁵ BELVERENLİ, 182.

¹³⁶ AYDINLI,(Hukuki Sorumluluk),184.

¹³⁷ BELVERENLİ, 210.

¹³⁸ ÖZDEMİR, (İSG Hukuku), 381-382.

¹³⁹ ÖZDEMİR, (İSG Hukuku), 382-383.

kendisinin karar verecek olduğunu düşünürsek; bu hususta, alt işverene ait alanda sorumluk kural olarak alt işverenin kendisine geçecektir.¹⁴⁰.

¹⁴⁰ ÖZDEMİR, (İSG Hukuku), 385.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI

İSGK çalışanları, tabi oldukları özel kanunlardaki konumlarına bakmadan kamuda ya da özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır¹⁴¹.

Kanun, bütün bağımlı çalışanları kapsamına alarak çalışanlara, işverene karşı bazı haklar tanımıştır. Bu haklara; “*bazı bilgi, belge ve evraklara ulaşma, tedbir alınmasını isteme, iş sözleşmesini feshetme, çalışmaktan kaçınma hakkı*” vb. olarak örnek verilebilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinde işçinin, “*çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesini fesih hakkı başta olmak üzere, bu konudaki faaliyetlerde yer alma, tehlikeli bölgeyi terk etme, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurma, idari makamlara şikâyet ve ihbar etme*” gibi birtakım hakları bulunmaktadır.

İSGK ve ilgili Yönetmeliklerde çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre; çalışanlar, kendilerine verilen makine, araç ve gereçleri usulüne uygun kullanmalı, kişisel koruyucu donanım kullanmalı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdiği talimatlara uymalıdır. Çalışanların alkol, uyuşturucu madde gibi bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağına uyma yükümlülüğü de bulunmaktadır. Ayrıca çalışanlar, tespit edilen noksanlıkların giderilebilmesi ve kendi alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için hem işveren hem de çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmalıdır. Bunların yanında çalışanlar, işverenin verdiği eğitimlere katılmalı, kurul gibi işyeri organizasyonlarında görev almalı, işyerinde, sağlık ve güvenlik açısından bir tehlike oluştuğunda yetkili amirlerine derhal haber vermelidirler. Adı geçen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi dolayısıyla ortaya çıkabilecek bir iş kazasında, işçinin de sorumluluğunun doğacağı düşünülürse işçilere verilecek eğitimlerde, söz konusu hususlara dikkat etmemeleri halinde hem vücut bütünlüklerine zarar geleceği hem de bunun

¹⁴¹ GÜNER, Çalışanların İSG. Hakları, s.50.

yaptırımıyla karşı karşıya kalacakları anlatılmalıdır¹⁴². Denetleme yükümlülüğü bulunmakla birlikte işverenin, her işçinin başına denetleme maksatlı olarak birini koyması mümkün olmadığı için işçiler otokontrollerini sağlamalıdır¹⁴³.

□§1-ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

D) Genel Olarak

155 sayılı ILO Sözleşmesi m.6 ile AB 89/391 EEC sayılı Direktifi m.13 dikkate alınarak hazırlanan İSGK'da çalışanların görev ve sorumlulukları hükme bağlanmıştır. İSGK m.19'da, çalışanların yükümlülükleri, aynı Kanunun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılan İK m.77'de getirilen düzenlemeye nazaran daha detaylı bir şekilde öngörülmüştür¹⁴⁴.

İş sağlığı ve güvenliği hususunda belirlenen hedeflere ulaşmak için çok sıkı bir çaba gösterme zorunluluğunun yanı sıra iş yaşamının tarafları olan çalışanlar, işverenler ve devlet kendilerine düşen görevleri yerine getirmek zorundadır¹⁴⁵. Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene, hem kanunlar hem de yönetmelikler vasıtasıyla sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması, bu konuda denetim yapılması, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi gibi çeşitli yükümlülükler getirilmiştir.

Özellikle İSGK yürürlüğe girdikten sonra çalışma hayatında, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önemin ve bilincin oluşturulması önem kazanmıştır. İSGK'na yapılan eleştirilerden bir tanesi; bu kanunda yer alan yükümlülüklerin işverene ekonomik açıdan çok fazla sorumluluk yüklemesi noktasındadır. Ancak iş hukukunun düzeni açısından bakıldığında, işverenlerin, zorunlu olarak istihdam etme sorumluluğunu taşıması olağandır. İşyerinde, sadece işveren, kanundaki bu yükümlülüklerle uyarak her türlü önlemi alsa bile bu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasında tek başına yeterli olmayacaktır. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatının sürdürülebilmesi, tüm sosyal tarafların birlikte hareket etmesini gerektirmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarına engel olunarak sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamının sağlanabilmesi açısından çalışanların da işverenin mevzuata uygun olarak aldığı önlemleri uygulaması gerekmektedir.

¹⁴² ODAMAN, 882.

¹⁴³ ODAMAN, 883.

¹⁴⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 99.

¹⁴⁵ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 207.

Ülkemizde eğitim ve denetim eksikliğinden kaynaklı olarak çalışanların bir kısmının alınan önlemlere uymaktan imtina etmesi, toplumsal bir gerçektir¹⁴⁶. Dolayısıyla işlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütülebilmesi açısından işveren, kanunlar ve yönetmeliklerde düzenlenen yükümlülükleri gereği gerekli tedbirleri almasının yanı sıra aynı zamanda bu önlemlere uyulup uyulmadığını da kontrol etmelidir. Zira İSGK m.4/1/a-b'de belirtildiği üzere işveren; “(...) işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” Dolayısıyla işverenin söz konusu madde kapsamında, gereken bütün önlemleri alması ve alınan önlemlere uyulup uyulmadığını kontrol etmesi gerekmektedir.

Aynı Kanun m.19/1'de ise; “*çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.*” ifadesi ile çalışanlara da işverenin aldığı bu önlemlere uyma yükümlülüğü getirilmiştir. Anılan maddeye göre; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri beş başlık altında incelenmiştir. Burada, madde metninde sayılan yükümlüklerin örnek olarak gösterildiğine dair bir ifade yer almadığından söz konusu yükümlülüklerin sınırlı sayıda düzenlenip düzenlenmediği hususu akla gelebilir. Bahse konu yükümlülükleri bu kadar sınırlı tutmanın kanunun ruhuna aykırılık oluşturacağı ve İSGK öbür maddeleri ve temeli bu maddelerle dayandırılarak çıkarılan yönetmeliklerde sayılan yükümlülüklerin de göz önünde bulundurulması gerektiği görüşüne¹⁴⁷ biz de katılmaktayız.

Doktrinde bir görüşe göre; Kanunun bazı hükümlerinde alt işveren işçileri ile geçici işçiler gibi işverenin kendi işçisi olmayan, başka işyerlerinden gelen çalışanlar için birtakım ayrı düzenlemelerin bulunmasından bahisle söz konusu 19. madde düzenlemesinde de bu işçilerin aynı yükümlülüklerinin bulunduğu ayrıca belirtilmesinin daha uygun ve isabetli olacağı ileri sürülmektedir¹⁴⁸. Kanunun farklı işyerlerinden çalışmak için gelen işçilerle ilgili m. 6/1-d, 16/2.b ve geçici iş ilişkisiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili muhtemel risklere karşı gerekli eğitimi almalarının sağlanmasıyla ilgili m.17/6 ile alt işveren işçilerinin de iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü çerçevesinde dikkate alınmasını düzenleyen m.22/2

¹⁴⁶ GÜNER, (Çalışanların İSG Yükümlülükleri), 73.

¹⁴⁷ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 211.

¹⁴⁸ AYDINLI, (Değerlendirme), 49-50.

incelendiğinde, başka işyerlerinden gelen çalışanların da diğer çalışanlarla aynı yükümlülüklerle sahip olduğu konusunda bir tereddüdümüz bulunmamaktadır¹⁴⁹.

Değınilmesi gereken başka bir husus; madde metninde “*çalışanların aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda*” ifadesi kullanılmıştır. İşverenin, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermemiş olması halinde, çalışanı, bu konuda bilgisi olmamasından dolayı iş yerinde tehlikeye sebep olmuşsa burada çalışanın sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği hususu üzerinde durulmalıdır. Bu konuda kanunun lafzından yola çıkan bir görüşe göre¹⁵⁰; çalışanın eğitimi ve bilgisi olmamasından kaynaklanan söz konusu tehlikelerde, çalışanın bu Kanun kapsamında sorumluluğu olmayacağı ancak bir zarar meydana geldiğinde, genel hükümler çerçevesinde çalışanın kusuru oranında sorumluluğuna gidilebileceği kabul edilmiştir.

Çalışanların yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için öncelikle işverenin kendi üzerine düşenleri yapması ve çalışanın iş görme borcunu en iyi şekilde ifa etmesi için ortam hazırlaması gerekir. Tüm bunların yanı sıra işveren, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesine mani olacak engelleri ortadan kaldırmalıdır. Dolayısıyla söz konusu durumda, evvela işveren, çalışanına iş güvenliği ve sağlığı konusunda karşılaşılabilecekleri tehlikelerle ilgili eğitim vermeli ve çalışanların eğitime katılmalarını sağlamalıdır.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, yukarıda açıkladığımız ve bizim de katıldığımız görüşe göre, söz konusu tehlikeye eğitim ve bilgi eksikliğinden dolayı neden olan çalışanın İSGK kapsamında sorumlu olmayacağı ancak bir zarar meydana gelmişse genel hükümler çerçevesinde, sorumluluğuna kusuru oranında gidilebilmesi imkânı bulunmaktadır.

Çalışanların işverene karşı bulunan özen borcunun kaynağı, iş sözleşmesidir. Bu nedenle çalışanlar, özen borcunun sınırları içerisinde, işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumak, işverene mesleki, ekonomik veya ticari açıdan zarar verebilecek her türlü hareketten kaçınmak ile yükümlüdür¹⁵¹. Çalışanların özen borcunun yanında sadakat borcu da bulunmaktadır. Sadakat borcu gereği gösterilmesi gereken özen, işin gereği gibi yapılması amacına yöneliktir¹⁵². İşverenin yönetim hakkını kullanarak işin ifası ile işçi

¹⁴⁹ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 109-110.

¹⁵⁰ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 210.

¹⁵¹ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 73.

¹⁵² ERTAŞ, 30.

sağlığı ve güvenliğine yönelik verdiği emir ve talimatlarına uymak işçinin sadakat borcunun gereğidir.¹⁵³.

657 sayılı DMK m.6'da; “devlet memurlarının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve kanunlarına sadakatle bağlı kalması ve milletin hizmetinde bu kanunları sadakat ile uygulaması gerektiği vurgulanarak memurların da sadakat borcunu düzenlemiştir.” TBK m.396/1-2 hükmüne göre; “işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.” öngörüldüğü üzere maddede çalışanların işverene karşı sadakat ve özen borcu düzenlenmiştir. İSGK m.19'da ise yukarıda da belirtildiği üzere; çalışanların işverenin aldığı önlemlere uymasının yanı sıra kendisiyle birlikte diğer çalışanların da sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerektiği ifade edilmiştir.

“İSGY” m.13/1'de çalışanların, kusurları ve davranışlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin güvenliğini ve sağlığını negatif yönde etkilenmemesi için maksimum dikkati gösterecekleri ve görevlerini, kendilerine işveren tarafından verilen emirler ve eğitimler doğrultusunda yerine getirecekleri hükme bağlanmıştır.

“İSGHY” m.8/3'e göre; çalışanlar, iş yerinde sağlıklı ve emniyetli bir iş ortamının sağlanması için, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işverenin mevzuata uygun verdiği talimatlara uymak, işverenin görevlendirdiği kişi veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin (OSGB) yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, bilgilendirmelere, eğitimlere, sağlık kontrollerine, katılmakla yükümlüdür.¹⁵⁴.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesi, çalışanların bu eğitimlere katılması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması açısından büyük önem arz eder¹⁵⁵. Zira TBK m.399'da; “Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma borcu” başlığı altında, işverenin, çalışma faaliyetleri ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği ve onlara özel talimat verebileceği, işçilerin de bunlara, dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorunda olduğu ifade edilmiştir.

¹⁵³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 499.

¹⁵⁴ RG. 29.12.2012, 28512.

¹⁵⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 500.

Yukarıda yapılan açıklamalar ile işverenin, iş sözleşmesinden kaynaklanan yönetim hakkına¹⁵⁶ dayanarak işin görülmesine, iş yerinin ve işçilerin güvenliğinin sağlanmasına, iş ve işçi sağlığının korunmasına ve konuyla ilgili işçilerin davranışlarına ilişkin talimatlar verebileceğini ifade etmiştik. İşçinin, işverenin talimatına uyma zorunluluğunda olması için; verilen talimatın işle ve işin gereğiyle ilgili olması gerekir¹⁵⁷. Belirtmek gerekir ki; gerekli güvenlik önlemlerini almayan örneğin elektrik kaçağı olan bir makinenin bakım ve onarımını yaptırmayan işveren, işçiyi bu makinede çalışmaya zorlayamaz ve buna uymayan işçi de işverenin talimatına uymamış sayılamaz¹⁵⁸.

Çalışanların, ilgili kanunlar ve yönetmeliklerde belirtildiği üzere çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar; *“makine, cihaz, araç ve gereçlerin uygun şekilde kullanmak, kişisel koruyucu donanım kullanmak, ciddi ve yakın tehlikeyi derhal haber vermek, bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağına uymak, tespit edilen noksanlıkların giderilmesi konusunda ve kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak”* şeklinde sıralanabilir. Çalışma konumuzun temelini oluşturan bu yükümlülükler, aşağıda detaylı olarak incelenmiştir.

II) Çalışanların İş yerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları

İSGK m.19/2/a bendine göre çalışanlar, *“işyerinde işveren tarafından tahsis edilen makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını”* kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek ile yükümlüdür.

2009/104/ EEC sayılı AB Direktifi m.5/1'e göre işveren, iş ekipmanı güvenliğinin kurulum koşullarına bağlı olduğu yerde, ilk muayeneye (kurulumdan sonra ve ilk hizmete girmeden önce) ve montajdan sonra yeni bir tesiste veya tesiste yapılan muayeneye tabi olmasını sağlamalıdır. 8. maddeye göre; işveren, işçilerin ellerinde yeterli miktarda ve uygun durumlarda, işte kullanılan iş ekipmanı hakkında yazılı talimatlar almasını sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır. Bu bilgi ve yazılı talimatların işçi tarafından anlaşılabilir olması ve iş ekipmanlarının kullanım koşulları, öngörülebilir anormal durumlar ve iş ekipmanını kullanırken uygun olduğunda deneyimlerden çıkarılacak sonuçları içermesi

¹⁵⁶MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, (İş Hukuku), 530; ÇELİK, 122.

¹⁵⁷ ZEVLİLER/GÖKYAYLA, 438.

¹⁵⁸ ZEVLİLER/GÖKYAYLA, 438.

gerekir. Ayrıca m.9’da işçilerin eğitimi; m.10’da ise işçilerin katılımı ve istişare konusu düzenlenmiştir.

“İSGHY” m.8/3/ç bendinde de aynı yönde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 2009/104/ EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifine paralel olarak çıkarılan “İEKSGŞY.” içerisinde¹⁵⁹ konuya ilişkin “çalışanların eğitim” (m.12), “çalışanların görüşlerinin alınması” ve “katılımlarının sağlanması” (m.13), “yetkilendirme“, “eğitim ve denetim” (m.14) gibi düzenlemelere yer verilmiştir.

AB 89/391/EEC sayılı Direktifi m.13/1’e göre; “işçiler aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer işçilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaklardır.” Aynı madde 2/f-a’da işçilerin işin yürütümü sırasında kullanmak zorunda olduğu tehlikeli maddeler, araç ve gereç, makineler ile ekipmanları ve diğer üretim yöntemlerini işverenden aldıkları talimatlar ve eğitimler doğrultusunda usulüne uygun kullanacakları; c bendinde ise; güvenlik araçlarını rastgele değiştirmek ve çıkarmaktan imtina edecekleri, hem fabrika ve binalardaki hem de makine araç ve gereçlerdeki koruyucuları doğru olarak kullanacakları hüküm altına alınmıştır.

TBK m.396/2’ye göre; çalışanlar, iş görme ediminin ifası için işveren tarafından tahsis edilen araç ve gereçleri, teknik sistemleri, makineleri, tesisler ile taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve işin yürütülmesi için kendisine tahsis edilmiş olan malzemeye özen göstermek zorundadır. Bu yükümlülük, sadakat borcunun bir neticesidir¹⁶⁰. Sadakat borcu, işçinin, işverenin işyeri ve yapılan iş ile ilgili menfaatlerini korumayı ve bu menfaatlerin zarar görmesini engellemeyi gerektirir. Zira daha önce de ifade edildiği üzere TBK m.396’da da işçinin yüklendiği işi yaparken özenli davranması ve işverenin haklı çıkarlarının gözetilmesinde sadakat borcuna göre hareket etmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İşveren, çalışanına iş görme borcunun ifası için gerekli tüm teçhizatı, iş sağlığı ve güvenliğini gözeterek sağlamalıdır. Bu durum, “İEKSGŞY”¹⁶¹ m.5’te; “İşveren, işyerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın çalışanlara sağlık ve güvenlik yönünden zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri alır.” Şeklinde ifade

¹⁵⁹ RG. 25.04.2013, 28628.

¹⁶⁰ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 501.

¹⁶¹ RG. 25.04.2013, 28628.

edilmiştir. Ayrıca işveren, kullandıkları iş ekipmanlarına ilişkin çalışanlarına yazılı talimat vermeli; işyerinde bu ekipmanları kullanacak işçiler için, bunların kullanılmasından kaynaklanabilecek riskler ile bu risklerden kaçınma yollarına ilişkin eğitim vermelidir (İEKSGŞY m.10-11.).

Aynı Yön. Ek-I/2. m.8'e göre işveren, risk oluşturan ekipmanlara sağlam yapıda, kolayca çıkarılamayacak ve etkisiz hale getirilemeyecek koruyucu ve koruma donanımı tesis etmek ile yükümlüdür. Bununla birlikte İSGK m.19'da da bu donanımların çalışanlar tarafından doğru olarak kullanılması gerektiği, keyfi olarak çıkarılmaması ve değiştirilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay bir kararında; emniyet kemeri takmadan araç kullanan çalışanın Karayolları Trafik Kanunu'na¹⁶² aykırı hareket ettiğini, bu davranışın aynı zamanda iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil ettiğini ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte olduğunu dile getirmiştir¹⁶³.

Çalışanların söz konusu yükümlülüğünden bahsedilebilmesi için öncelikle “işverenin, güvenlik donanımlarını düzgün bir şekilde tesis etmesi” gerekmektedir¹⁶⁴. İşverenin, donanımları kanuna uygun şekilde tesis etmemesi halinde, işçilerin de bu donanımı düzgün kullanamayacağından bahsedilebilir. Örnek verecek olursak; fabrikalarda üretim bandındaki koruyucunun sürekli olarak düşmesi halinde, işçi, işini hızlı bitirmek adına bu koruyucuyu pek tabii çıkarıp işe devam edebilir.

Daha önce de ifade edildiği üzere İSGK, tüm çalışanları, ayırım gözetmeden hükümleri kapsamına almıştır. Dolayısıyla Kanun, DMK'na tabi olarak çalışanlar için de uygulama alanı bulmuştur. Bu kapsamda, DMK m.12'ye göre; devlet memurları da görevlerini “dikkat ve özenle ifa etmeli, kendilerine tesis edilen devlet malını korumalı ve her an hizmete hazır durumda bulundurmak için gerekli önlemleri almalıdırlar.” Madde metninden de anlaşılacağı üzere devlet memurları da kendilerine tesis edilen iş ekipmanlarını korumak ve usulüne uygun kullanmakla yükümlüdürler.

Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene, sorumluluk olarak iş ekipmanlarını emniyetli hale getirme, çalışanlara bu konuda gerekli talimatları ve

¹⁶² RG. 18.10.1983, 18195.

¹⁶³ Y9HD, 12.12.2011, E. 2011/37034, K. 2011/47395, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

¹⁶⁴ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 74.

eğitimi verme sorumluluğunu yükler iken; çalışanlara ise verilen eğitimler ve talimatlar çerçevesinde ekipmanları usulüne uygun kullanma sorumluluğu yüklemektedir¹⁶⁵.

III) Kişisel Koruyucu Donanımları Kullanmak

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından kendilerine tesis edilen “*kişisel koruyucu donanımları*” kullanmakla yükümlüdürler. Çalışanı gerçekleştirdiği iş faaliyetinden, iş yerinden veya çevresel unsurlardan koruyan donanımlar, kişisel koruyucu donanımlar olarak adlandırılmaktadır¹⁶⁶. Kişisel koruyucu donanım, “*KKDİKHY*” m.4’e göre;

- “*Çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları,*
- *Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemedan oluşmuş donanımı,*
- *Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi,*
- *Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını”* ifade eder.

İşveren, risklerin, toplu korunma sağlayacak teknik önlemlerle veya iş teşkilatlanması ve çalışma yöntemleriyle önlenemeyeceği durumlarda çalışanlarına, yapılan işe uygun¹⁶⁷ olarak kişisel koruyucu donanımlar vermelidir. Kişisel koruyucu donanım, tehlikelerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik tedbirler ya da işyerindeki düzenlemeler ve çalışma usulleri ile önlenemediği haller ile risklerin tam anlamıyla ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı hallerde kullanılır¹⁶⁸.

“*KKDİKHY*” in m.7/1’e göre işveren, yapılacak risk değerlendirmesi neticesinde, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımları saptar. Aynı Yön. m.9’a göre ise işveren, “koruyucu donanımların kullanılmasında alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında” çalışanlara ve

¹⁶⁵ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 74.

¹⁶⁶ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 75.

¹⁶⁷ RG. 1.5.2019, 30761.“(KKDY m.4’te kişisel donanımların nasıl olması gerektiği belirtilmiştir.)”

¹⁶⁸ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 212.

çalışan temsilcilerine bilgi verir. Buna karşılık çalışanlar, İSGK m.19 uyarınca; iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak, bu donanımları korumak ve uygun alanlarda ve makul biçimde muhafaza etmek zorundadırlar. (Aynı Yön. m.8/2).

İşverenin gerekli kişisel koruyucu donanımları sağlamasına, bu konuda çalışanına eğitim ve talimat vermesine rağmen, çalışanların “kişisel koruyucu donanımları” takmaması veya kullanmaması sıkça görülen bir durumdur. Bu nedenle işveren İSGK m.4/1-b’de belirtildiği üzere iş yerinde gerekli kontrolleri ve denetimleri yapmalı, “KKDİKHY” m.8/1 uyarınca da çalışanların söz konusu donanımları, yürütülen faaliyete ve işin gereğine uygun olarak kullanmaları için gerekli bütün tedbirleri almalıdır.

“KKDİKHY” m.8/3’e göre; “*çalışanlar kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirirler. Arızalı bulunan kişisel koruyucu donanımlar arızalar giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmaz. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olur, temizlik ve bakımı yapılır ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilir. Kişisel koruyucu donanımlar her kullanımdan önce kontrol edilir.*” Madde metninden de anlaşılacağı üzere çalışanlara, kişisel koruyucu donanımları doğru kullanma ve koruma yükümlülüğüne ek olarak donanımda gördükleri eksiklikleri veya arızaları işverene bildirme yükümlülüğü de getirilmiştir.

Yargıtay, “kişisel koruyucu donanım olarak toz maskesi kullanmamakta direnen çalışanın iş sözleşmesinin derhal feshini iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğine bakılmaksızın haklı sebeple fesih nedeni saymıştır”¹⁶⁹. Aynı şekilde, kendisine verilen eldiveni ve boneyi çalışırken uyarılmasına rağmen ısrarla takmamasını¹⁷⁰, sentetik iplik işyerinde çalışanın, yangın tehlikesi oldukça fazla olan yerlerde sigara içmesini¹⁷¹, kepçe operatörü olan işçinin, kepçe kullanmaya yetkisi olmayan operatör yardımcısına kepçeyi bırakmasını¹⁷² iş güvenliğini tehlikeye düşüren ve haklı nedenle fesih için geçerli birer sebep saymıştır.

Görüldüğü üzere iş faaliyeti sırasında kişisel koruyucu donanım kullanmak özellikle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir. Kişisel koruyucu

¹⁶⁹ Y9HD, 29.02.2000, E. 2000/20125, K. 2000/2369, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

¹⁷⁰ Y9HD, 07.12.2011, E. 2009/28973, K. 2011/47493, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

¹⁷¹ Y9HD, 21.01.2009, E. 2007/34191, K. 2009/554, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

¹⁷² Y9HD, 13.05.1997, E.1997/4878, K. 1997/8946, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

donanımlar tehlike sınıflarına göre farklılık arz edebilir. Buna bağlı olarak da az tehlikeli işlerde çalışan işçiler açısından bu donanımları usulüne uygun kullanmamak belki daha az tehlike doğururken çok tehlikeli işlerde çalışanların bu donanımları usulüne uygun kullanmaması durumunda, hayat boyu sakatlık, çalışamaz hale gelme hatta ölüm gibi ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılan düzenlemeler, her şeyden önce işçinin yaşamını, emniyetini ve sağlığını güvence altına almaktadır. Çalışanlar, iş görme edimini yerine getirirken kendilerini ve hayatlarını güvende hissederler ve sağlıklarının güvence altında olduğunu bilirlerse yaptıkları işe daha sıkı sarılabirler ve bu neticede kapasitelerine göre beklenebilecek en yüksek düzeyde iş çıkarabilirler.

Neticede çalışanlar, söz konusu düzenlemeler çerçevesinde, her şeyden önce, kendi sağlıkları ve güvenlikleri için kişisel donanımları düzgün şekilde kullanarak kendi hayatlarını korumaya almalı; daha sonra kendi üzerlerine düşen görevi yerine getirmiş olarak sağlık ve güvenliklerinin Kanun ve işveren tarafından korunmasını beklemelidirler.

IV) İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Bakımından Ciddi ve Yakın Bir Tehlikeyle Karşılaştıklarında İşverene veya Çalışan Temsilcisine Haber Vermek

Çalışanlar, işyerindeki cihaz, araç, gereç, makine, bina ve tesislerde sağlık ve güvenlik bakımından “*ciddi ve yakın*” bir tehlikeyle karşı karşıya kaldıklarında ve koruma tedbirlerinde bir noksanlık fark ettiklerinde, 6331 sayılı İSG Kanunu madde 19 gereği işverene ya da çalışan temsilcisine “*derhal*“ haber vermelidir. Ayrıca “*İSGHY*” m.8/3 uyarınca; “*işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verir.*” ifadesi ile Kanun ile aynı yönde bir düzenleme getirilmiştir.

Açıklanan maddelerde, çalışanların söz konusu ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması veya koruma tedbirlerindeki eksiklikleri fark etmeleri durumunda, işverene yahut çalışan temsilcisine “*derhal*“ haber vereceği ifade edilmiş ancak haber vermek için belirli bir süre tanınmamıştır. Dolayısıyla çalışanların söz konusu durumlarda, “*ne zaman*” işverene veya çalışan temsilcisine haber vermesi gerektiği konusunda açıklık yoktur.

AB 89/391/EEC sayılı Direktifi m.13/2-d'de ise çalışanların, korunma tedbirlerindeki eksiklikler nedeniyle “*ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde*” işvereni veya işçi sağlığı iş güvenliği temsilcisini “hemen” haberdar edecekleri hüküm altına alınmıştır. Buna göre çalışanların, AB 89/391/ EEC sayılı Direktifi 'ne ve İSGK'na uygun olarak işverene ya da çalışan temsilcisine söz konusu tehlike ve eksiklikleri fark ettikleri anda hemen; eğer hemen haber veremiyorlarsa mümkün olduğu kadar çabuk haber vermeleri gerekmektedir.

Diğer taraftan çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden “*ciddi ve yakın*” bir tehlike ile karşı karşıya kaldıklarında ya da emniyet tedbirlerinde bir noksanlık fark ettiklerinde, işverene yahut çalışan temsilcisine yapacağı bildirim için Kanunda ve Yönetmelikte özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bildirimin yazılı ya da sözlü olarak yapılması, geçerliliği açısından bir önem taşımamaktadır. Ancak söz konusu bildirim yazılı şekilde yapılması gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü çalışan tarafından işveren ya da çalışan temsilcisine yapılacak olan bildirim yazılı olması, sorumluluk ve ispat açısından daha sağlıklı olacaktır.

Yönetmelikteki madde metninde, çalışanların haber verme yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalmalarının yanı sıra koruma tedbirlerinde eksiklik görmeleri gerektiği de düzenlenmiştir. Burada bizim de katıldığımız bir görüşe göre¹⁷³; koruma tedbirlerinde noksanlık bulunması hali, “*ciddi ve yakın*” bir tehlike oluşturmasa dahi çalışanın yine de bu eksikliği haber vermesi gerektiği ve bunun için de öncelikle çalışanların koruma tedbirleri hakkında eksiksiz bilgi ve eğitime sahip olması gerektiği savunulmuştur.

Mevzuatımızda “*ciddi ve yakın*”¹⁷⁴ tehlikenin tanımı yapılmamıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından çıkarılacak sonuca göre “*ciddi ve yakın*” olarak nitelendirilen durumlar; meydana gelen tehlikenin iş kazasına neden olabilecek kadar ciddi, beden bütünlüğüne ve ruhsal duruma zarar verebilecek ölçüde olması ve bu tehlikenin de “*yakın*” bir zamanda ortaya çıkması gerekmektedir. “İşyerinin depo bölümünde bulunan ham maddelerin alev alması ve yangın çıkması”, ciddi ve yakın bir tehlikeye örnek olarak gösterilebilir¹⁷⁵.

¹⁷³ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 213.

¹⁷⁴SOYER, 683.

¹⁷⁵ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 75.

Belirtmek gerekir ki “*ciddi ve yakın*” kavramı, meslek hastalıkları için uygulanamaz niteliktedir. Zira meslek hastalıkları, bir işin faaliyetleri nedeniyle taşıdığı risklerin çalışanlar üzerinde, uzun süre sonra etkilerini göstermesiyle oluşur. Dolayısıyla meslek hastalıkları ciddi olsa bile sonuçları uzun vadede ortaya çıktığı için yakın zamanda meydana gelen bir tehlike olarak değerlendirilmemektedir. Bunun neticesinde, yürütülen meslek dolayısı ile ortaya çıkabilecek hastalığa sebep olma ihtimali bulunan risklerle karşı karşıya kalan ve koruma tedbirlerinde bir noksanlık fark etmelerine rağmen ilgili yere haber vermeyen çalışanlar, söz konusu bildirim yapmamaları sebebiyle sorumlu tutulamazlar¹⁷⁶. Kanımızca meslek hastalıklarının bu kapsamda olmaması çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Biz burada “*ciddi ve yakın*” ifadesi yerine “*ciddi veya yakın*” ifadesi getirilerek sonuçları uzun vadede ortaya çıkan tehlikelere karşı da işçinin korunmasını ileri süren görüşlere¹⁷⁷ katılmaktayız.

İSGK m.12/2’ye göre; “*işveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.*” Madde metninde de ifade edildiği üzere; ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaşan çalışanlar, eğer amirine derhal haber verebilecek durumda değilse iş sağlığı ve güvenliğinin hem kendisi hem de diğer çalışanlar açısından kendi teknik bilgilerine göre duruma müdahale etme hakkına sahiptir. İşverenin faaliyetleriyle ilgili ortaya çıkabilecek tehlikeler karşısında söz konusu müdahaleyi yapabilmesi için çalışanına gerekli eğitimleri vermesi gereklidir. Çalışanlar da bu eğitimlere katılmalıdır. Ayrıca “*işveren, seyyar yangın söndürücüleri, yangın dolabı, ilk yardım seti gibi ekipman ve donanımlar sağlamalıdır*”¹⁷⁸. Çalışanların bu gibi acil durumlarda müdahale edebilecek kadar donanım ve bilgiye sahip olması, istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasını önlemek açısından oldukça önemlidir. Belirtmek gerekir ki; bu gibi durumlarda çalışanlar, gerekli dikkat ve özeni gösterdiği ve ihmalkâr davranmadığı sürece yaptıkları müdahalelerden sorumlu tutulmazlar.

¹⁷⁶ GÜNER, (Çalışanların İSG. Yükümlülükleri), 75.

¹⁷⁷ SÜZEK, (İş Hukuku), 908; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 393.

¹⁷⁸ GÜNER, (Çalışanların İSG Yükümlülükleri), 75.

İSGK m.13'te, "*ciddi ve yakın*" bir tehlikeyle karşılaşan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması gerektiği ifade edilmiştir. Kurul bulunmayan işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun saptanmasını ve bu hususta gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecekleri düzenlenmiştir. Kurulun veya işverenin, çalışanın talebi doğrultusunda karar vermesi durumunda çalışan, gerekli önlemlerin alınması hususu yerine getirilinceye kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların bu dönemdeki ücretleri ve iş sözleşmesi ile yasalardan kaynaklanan diğer hakları saklıdır (m.13/1-2). Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği bu madde, çalışanların hakları bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

Konuya iş güvenliği profesyonelleri açısından bakalım: Bilindiği üzere işyerlerinde iş güvenliği hizmetlerini sunmak üzere görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ile diğer sağlık personeli, uygulamada, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak adlandırılmaktadır¹⁷⁹. İş güvenliği profesyonellerinin aynı zamanda çalışan statüsünde olduğunu daha önce ifade etmiştik.

İlgili Yön.¹⁸⁰m.11/3 uyarınca; işyeri hekimleri, infilak, göçme, yangın, kimyasal sızıntı gibi yaşamsal tehlike arz eden ya da acil durdurma gerektiren, iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan sebepleri işverene yazılı olarak bildirir. İşverenin bu bildirimini almasından itibaren makul süre içerisinde, durumun gereğini yerine getirmesi gerekir. Eğer işveren, işyeri hekiminin yaptığı bu bildirim dikkate almayarak gerekli önlemlerin alınmasından imtina eder ise işyeri hekimi, bu durumu, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Yukarıda açık olarak verdiğimiz madde metni aynı şekilde iş güvenliği uzmanlarıyla ilgili olan Yön.¹⁸¹ m.11/3'te de düzenlenmiştir. Burada, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin bildirim yükümlülüklerinin sınırlı olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Madde metninden de anlaşıldığı üzere Kanun ve Yönetmelik hükümleri, bildirim yükümlülüğü açısından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi arasında herhangi bir ayrıma gitmemiştir. Bildirim için Yönetmeliklerde öngörülen makul sürenin ne kadar olacağı da belirlenmemiştir. Söz konusu sürenin ne kadar uzunlukta olacağını, işverene eksiklik ve sakatlıkları yazılı olarak bildiren işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı belirleyecektir¹⁸².

¹⁷⁹ SÜMER, (İş Güvencesi), 199.

¹⁸⁰ RG. 20.07.2013, 28713.

¹⁸¹ RG. 29.12.2012, 28512.

¹⁸² BAYCIK, (Çalışanların İSG Hakları), 128.

Ayrıca söz konusu hususları tespit eden işyeri hekimi yahut iş güvenliği uzmanının hatta ikisinin aynı gün içinde bile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirim yapabilmesi mümkündür¹⁸³.

V) Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü

İK m.84'te düzenlenen bu hüküm sadece İK kapsamında kalan çalışanlar açısından uygulama alanı bulan kapsamı dar bir düzenlemeydi. İSGK m.37 ile İK m.84 yürürlükten kaldırılarak, m.28/1'de, m.84'e benzer bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre; *“iş yerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelme ve iş yerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı”* öngörülmüştür. Söz konusu hüküm, 155 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer almamaktadır¹⁸⁴. Bu düzenleme ile gözetilen amaç; çalışanın iradesi dışındaki davranışlarıyla disiplini ve çalışma düzenini aksatmasını önlemektir¹⁸⁵.

İşyerine sarhoş olarak ya da uyuşturucu madde kullanmış şekilde gelme yasağı hem çalışanlar açısından hem de işveren açısından geçerlidir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından getirilen bu yasağa uymakla yükümlüdür. *“Uyuşturucu madde, alışkanlık veya bağımlılık yapan, bu anlamda uyarıcı maddeleri de kapsar şekilde anlaşıldığı için TCK, bu husustaki tereddütleri gidermek bakımından her ikisini de ayrı ayrı zikretmek suretiyle, bu hususta yapılması muhtemel tartışmanın önüne geçmiştir”*¹⁸⁶. *“Afyon, esrar, kokain, eroin gibi doğal biçimdeki maddeler daha çok uyuşturucu (narkotik); buna karşın, uyarıcı etki doğuran ve çoğunlukla yapay surette elde edilen ilaç ve sentetik maddeler ise genellikle, uyarıcı olarak anılmaktadır”*¹⁸⁷.

Yargıtay bir kararında¹⁸⁸, şoförün alkollü olarak belediye otobüsünü kullanmasını, iş güvenliğini tehlikeye düşüren ve haklı nedenle fesih için geçerli bir neden saymıştır.

Davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediğinin belirlenmesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağını saptanması

¹⁸³ SÜMER, (İş Güvencesi), 209.

¹⁸⁴“İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme”, 3.6.1981, TBMM'nin uygun bulma kararı; RG. 13.1.2004. 25345.

¹⁸⁵ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 110.

¹⁸⁶ ÇETİN, (TCK m.191), 1372.

¹⁸⁷ ÇETİN, (TCK m.191), 1372.

¹⁸⁸ Y9HD, 30.05.2013, E. 2011/16127, K. 2013/16520, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

konusunda uyuşmazlığa düşülen bir davada verilen yerel mahkeme kararı, Yargıtay'ın incelemesine konu olmuştur¹⁸⁹. Yerel mahkeme kararında;

“(...) Davacının iş kanunundan doğan yükümlülük gereğince işe alınması ile işverenin koymuş olduğu kurallara uymadığını, işyerinde huzursuzluk çıkardığını, bunun dışında işe başlarken alkol alıp sarhoş olarak işe geldiğini, bu konuda işverenin uyarılarına rağmen bir türlü engellenemediğini, 03.01.2006 tarihinde davacının işyerine alkollü olarak gelerek işbaşı yapmak istediğini işveren temsilcisinin alkollü olarak iş başı yapmasının uygun olmayacağını bildirdiğini, ve alkol muayenesi yaptırılmak istendiğinde alkol muayenesi olmayacağını beyan eden davacı hakkında durumun tutanak ile tespit edildiğini, yine davacının 14.01.2006 tarihinde işe alkollü olarak geldiğini, durumu çalışanlarca tespit edildiğini, davacının personel şefi Menderes A.' ye aile sorunlarının olduğunu, bu nedenle alkol aldığını, alkol muayenesi yaptırmayacağını ve işyerinden ayrılacağını beyan ettiğini, aynı gün çalışmadan ve kimseye haber vermeden işyerini terk ettiğini, ertesi gün ise işe gelmediğini, davacının 15.01.2006 tarihinde polise vermiş olduğu ifade de 14.01.2006 tarihinde işyerine gittiğinde alkollü olduğunu kabul ve beyan ettiğini, davacının 68 plaka sayılı araçla şirket ortaklarından Reha Saatçioğlu' nun 68 plaka sayılı araçlarına kasten hasar verdiğini, bu olaylardan sonra işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre 17.01.2006 tarihinde iş akdini bildirimsiz olarak haklı nedenlerle feshettiğini, bu nedenle tazminat hakkının bulunmadığını savunarak kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesini talep etmiştir.

(...) Davacının iş akdine davalı işveren tarafından davacının işyerine alkollü gelmesinden dolayı 15.01.2006 tarihi itibarıyla son verildiğinin anlaşılması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2.fıkrasına göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olması, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunması, tüm bunlara rağmen davalı işveren tarafından feshin haklı nedene dayandığı hususunun ispatlanamadığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağı tespit edilmiştir.” gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.” denilmektedir.

Taraflar bu kararı temyiz etmiştir. Böylece yerel mahkeme kararı, Yargıtay'ın incelemesine konu olmuştur. “Yargıtay, davacının işyerine kendi iradesi ile sarhoş olarak

¹⁸⁹ Y9HD'nin 21.06.2010 tarihli, E. 2008/29926, K. 2010/19573; www.kazanci.com. Erişim tarihi: 03.12.2019.

gelmesi üzerine işverenin, kanuni fesih hakkını kullandığını, bu haklı fesih karşısında, davacının ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi yönünde karar vermek gerekirken hatalı gerekçe ile talebin kabul edilerek hüküm verilmesinin hatalı olduğunu” ifade etmiş ve kararı bozmuştur.

İşveren, işyeri eklentileri kabul edilen bölümlerde, hangi hallerde ve hangi zamanda alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisini haizdir (m.28/2). Çalışanların uyuşturucu madde kullanmaları mutlak surette yasak iken alkollü içki tüketimlerine ilişkin olarak belli sınır ve istisnalar getirilmiştir. Buna göre işyeri içerisinde alkollü içki içmek, miktarı ne kadar olursa olsun yasak iken dışarıda içki içmek yasak değil, ancak sarhoş bir şekilde işyerine gelmek yasaktır¹⁹⁰.

Alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı İK m.25/II. d’ de; “*işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*” işveren açısından haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. DMK m.125’te ise göreve sarhoş olarak gelmenin ya da görev yerinde alkollü içki tüketmenin, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller arasında olduğu belirtilmiştir.

İşyerine sarhoş olarak ya da uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek haklı bir fesih nedenidir. O halde bu düzenlemeden, çalışanın aldığı içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını engellemiyorsa bu durumun iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı feshi için yeterli sebep oluşturmayacağı sonucunu çıkarabiliriz¹⁹¹.

Yargıtay’ın başka bir kararında¹⁹², “tıbbi satış mümessili olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin kadınlara evlilik vaat ederek uzun yıllar birlikte olduğu, alkol alıp kapılarına dayandığı ve gereğinden fazla borçlanıp borçlarını ödememek suretiyle şirket etiklerine uymayan ve şirketi küçük düşüren özel yaşam sürdüğü, diğer çalışanlara kötü örnek olduğu, eczane ziyaretlerini iş programlarına uygun olarak yapmadığı gerekçesi ile İK m.17 uyarınca feshedilmiştir.” hükmünü vermiştir. Yargıtay, davacının bu davranışlarını, özel yaşamı ile ilgili olsa bile işyerinde yürütülen faaliyetlerin akışını bozacak türden

¹⁹⁰ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 110-111.

¹⁹¹ **SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 503.**

¹⁹² Y9HD.21.04.2008 tarihli E. 2007/31257 K. 2008/9580 “www.kazancı.com. Erişim tarihi: 03.12.2019.”

davranışlar olarak kabul etmiştir. Bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğine ve mahkemece yazılı gerekçe ile davanın kabul edilmesinin hatalı olduğuna hükmetmiştir.

Alkolün veya uyuşturucunun çalışan tarafından iş yerinde alınmış olması, işverene haklı nedenle fesih imkânı tanımaktadır. Söz konusu maddelerin iş yerinde, sarhoşluğa neden olacak miktarda alınmamış olması veya alışkanlık haline getirilmemiş olması işverenin fesih yetkisini etkilemez. Sarhoşluktan¹⁹³ ne anlaşılması gerektiği Kanun'da belirtilmemiştir. Bu sebeple her somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılarak çalışanın işyeri dışında içtiği içkinin irade ve davranışlarını, işin normal bir şekilde yürütme yeteneğini etkileyip etkilemediği, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği tespit edilmelidir¹⁹⁴.

Belirtmek gerekir ki İSGK m.28/2 uyarınca işveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, hangi hallerde ve ne gibi koşullarda alkollü içki içilebileceğini kendisi belirleme yetkisini haiz olduğu için, bu yerlerde içki içilmesi, işverene iş sözleşmesini feshetme hakkı vermez¹⁹⁵. Ayrıca alkollü içki satılan ve içilen işyerlerinde işin gereği olarak üretileni denetleme görevi olanlar, “kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen iş yerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar” , yine bu iş yerlerinde işin gereği müşterilerle birlikte içki içmek zorunda olanlar bu yasak kapsamı içerisinde değerlendirilmezler (m.28/3/a-b-c). Dolayısıyla işverenin izin verdiği yer ve zamanlarda ya da düzenlemede belirtilen işlerde alkollü içki tüketmek de herhangi bir sorun oluşturmayacaktır¹⁹⁶.

Doktrinde bir görüş, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanların işyerine alkollü gelmesini kabul edilebilir görmemekte ve işverenin Kanun'da öngörülen düzenlemelerden daha sert bir düzenleme yapabileceğini hatta sıfır tolerans uygulamasına gidebileceğini ileri sürmektedir¹⁹⁷. Tehlikeli ve çok tehlikeli sayılan işyerlerinde iş güvenliği ve iş sağlığı açısından meydana gelebilecek tehlike ve risklerin de büyüklüğü dikkate alınacak olursa bu görüşün söz konusu işyerleri açısından yerinde olduğunu söyleyebiliriz.

¹⁹³ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. ÇETİN, (TCK m.191), 1372.

¹⁹⁴ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 111.

¹⁹⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 503.

¹⁹⁶ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 111.

¹⁹⁷ ÖZDEMİR, (İSG Hukuku), 448.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, İSGK'nun yürürlüğe girmesiyle İK'daki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler kaldırıldığı için Kanun'daki m.84 de yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece uyuşturucu madde ve içki kullanma yasağının sadece İK'na tabi çalışanlar için değil daha geniş bir çalışan grubuna uygulanabilmesi açısından söz konusu düzenlemeler oldukça isabetlidir¹⁹⁸.

VI)Saptanan Noksanlıkların Giderilmesi Hususunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak

İSGK m.24/1 kapsamında, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, *“iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince”* yapılmaktadır. Ayrıca bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, İK'nun 92, 93, 96 ve 107. maddelerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

İK m.92/2'de getirilen değişikliğe göre; teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenlerin, işçilerin ve bu işle ilgisi bulunan diğer kişilerin denetleme, izleme ve teftiş ile görevli olan iş müfettişleri tarafından çağrıldıklarında gelmek, bilgi ve ifade vermek, gerekli delil ve belgeleri göstermek ile bu belgeleri teslim yanı sıra, iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri hususunda kendilerine her türden kolaylığı sağlamak, bu yöndeki taleplerini geciktirmeden yerine getirmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir. İK m.96/2'de ise; İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle veya işverenleri ile ilgili asılsız haberler vererek gerekli olmayan işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü hale sokmaya çalışmaları ve iş müfettişleri tarafından kendilerine sorulan aydınlatılması gerekli noktalarda yanlış yönlendirmeler yaparak teftiş ve denetimin yapılmasını zorlaştırmaları ya da hatalı bir sonuca ulaştırmak gibi iyi niyetli olmayan davranışlarda bulunmalarının yasak olduğu düzenlenmiştir.

Çalışanlar, İSGK m.19/2-ç uyarınca; teftişe yetkili makam tarafından işyerinde saptanan eksiklik ve mevzuata aykırılıkların yok edilmesi için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdür (İSGHY m.8/3-d). İşveren de, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzeltme ve değerlendirme çalışmalarında görüşlerini açıklamalarını sağlamakla yükümlüdür.

¹⁹⁸ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 217.

VII) Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak

AB 89/391 EEC sayılı Direktifi m.13/2. f bendine göre “işçiler, işverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcisine, yasalar çerçevesinde, gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının emniyetli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeli bir duruma meydan vermeyecekler, bu hususlarda işbirliği halinde olacaklardır.”

İSGK m.19/2-d’ye göre ise; çalışanların, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerçekleştirilen denetimler haricinde, kendi görevleriyle ilgili olan konularda da işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapma zorunluluğu bulunmaktadır. AB Direktifi ve İSGK m.19’da yalnızca işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapılmasından söz edilmiştir.

“İSGHY” m. 8/3.b’ye göre ise; sağlıklı ve emniyetli faaliyet ortamının sağlanması ve geliştirilmesi için yapılacak olan ve işverenin görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin yürüteceği çalışmalarda işçiler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere bu kişilerle işbirliği yapmak zorundadır. Dolayısıyla Yönetmelik uyarınca, işveren ve çalışan temsilcisi dışındaki kişilerle de işbirliği yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Belirtmek gerekir ki; çalışandan yerine getirilmesi istenen işbirliği yapma yükümlülüğü, iş ilişkisinde var olan sadakat borcunun bir neticesidir¹⁹⁹.

Çalışanlar, uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan eğitimlere katılmak ve eğitimlerde aldıkları bilgileri yaptıkları işlerde uygulamak ve talimatlara uymak zorundadır (ÇİSGEUEH m.9). Çalışanlar aldıkları eğitim doğrultusunda işyerinde ve kendi görevleriyle ilgili alanlarda, iş güvenliği ve iş sağlığının sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak zorundadır.

VIII) Kanunda Yer Alan Diğer Yükümlülükler

A. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Bazı Oluşumlarda Görev Alma

İSGK’da işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek için bazı oluşumlar gerçekleştirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bunlardan en önemlisi, belirli niteliklere sahip işyerlerinde “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” oluşturmaktır. “İSGHY”²⁰⁰ uyarınca bu kurul işveren tarafından oluşturulur. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere “Elli

¹⁹⁹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 214.

²⁰⁰ RG. 18.1.2013, 28532.

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.” Yön m.5/1’de; işverene bağlı, müessese, fabrika, işletme veya işletmeler grubu gibi birden fazla işyeri bulunması halinde “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde“ ayrı ayrı kurul oluşturulacağı hükme bağlanmıştır. Yön. m.6’da, kurulun işveren veya işveren vekilinin yanı sıra, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile insan kaynakları, sosyal işler veya idari ya da mali işleri yürütmekle görevli çalışan, personel, sivil savunma uzmanı, ustabaşı veya usta veya formen gibi işyeri çalışanları ve çalışan temsilcisi ya da çalışan baş temsilcisinin katılımıyla oluşturulacağı düzenlenmiştir.

Burada üzerinde durulması gerekli husus, iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi dışında yukarıda bahsettiğimiz diğer işyeri çalışanlarının bu kurula katılmalarının zorunlu olup olmadığıdır. Diğer bir ifadeyle söz konusu kurula katılmak işyeri çalışanları açısından bir yükümlülük veya hak niteliğinde sayılabilir mi? “İSGKHY” m. 6/5’te; “*bu maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenmemesi halinde işveren tarafından atanır.*” hükmü ile bu kurula katılmak konusunda, çalışanlara tercih hakkı verilmiştir. Ancak istekli bulunamaması halinde, kuruldaki statülere işveren tarafından görevlendirme yapılacağı da hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla söz konusu durumda, çalışanlara Yönetmelik hükmünde tanınan tercih hakkı yine Yönetmelik hükmü uyarınca kaldırılmıştır. Bu neticede, kurulda görev almamaktan yana tercih hakkını kullanan bir işyeri çalışanı, istekli bulunmaması halinde eğer işveren tarafından kuruldaki belli bir statüde görevlendirilirse bu görevini yerine getirmekle yükümlüdür.

Formen, usta ya da ustabaşı haricinde kalan öteki kurul üyeleri bakımından ise Yön. m.6/3’teki “işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar” hükmü gereği kurulda bulunmak bir zorunluluktur²⁰¹.

Diğer taraftan İSGK m. 3/1-ç. bendinde, esas görevine ek olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruma, tahliye, önleme, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda hususi olarak görevlendirilmiş elverişli donanıma sahip ve yeterli eğitimi bulunan kişi olarak tanımlanan destek elemanının bu görevini reddetme haklarının bulunup

²⁰¹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 215.

bulunmadığı incelenmelidir. Destek elemanını belirleme yöntemi işverene bırakılmıştır. “İSGRDY”²⁰² m.6/ç’ye göre, risk değerlendirmesi yapacak ekipte destek elemanlarının da bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Bundan başka işveren, “İlk Yardım Yönetmeliği”²⁰³ uyarınca ilk yardım konusunda destek elemanı görevlendirir. Ayrıca, “İADHY”²⁰⁴ m.11’e göre de işveren; “işyerlerinde tehlike sınıflarını saptayan Tebliğ’de belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde otuz çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde kırk çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde elli çalışana kadar; arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir.”

Yukarıdaki bilgiler ışığında ifade etmek gerekir ki destek elemanı, belirli nitelikleri sahip çalışanlar arasından işveren tarafından görevlendirilir. Söz konusu niteliklere sahip çalışanların, işverenin belirlediği görevlerde destek elemanı olarak çalışmayı reddetmesinin sağlık vb. haklı bir nedeni bulunmadıkça mümkün olmadığı yönündeki görüş²⁰⁵ isabetlidir.

Çalışan temsilcileri açısından konuyu değerlendirdiğimizde, çalışan temsilcilerine de formen, ustabaşı veya usta statüsünde çalışanlar gibi seçim hakkı tanındığı ancak seçimin sonuçsuz kalması neticesinde işverenin atama yapacağı düzenlenmiştir. İSGK m.20/1’de bu durumda; işveren, işyerinin farklı bölümlerindeki tehlikeler ve buralarda çalışanların sayısını dikkate alarak ve dengeli dağılıma özen göstererek, çalışanlar arasında yapılacak seçime göre çalışan temsilcisi görevlendirir. Ancak çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenememesi hallerinde işverenin, atama yoluyla, yine kanunda gösterilen sayılarda görevlendirme yapacağı düzenlenmiştir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda, bizimde katıldığımız görüşe²⁰⁶ göre; söz konusu durumda, çalışan temsilcisi seçilebilmek için gerekli şartları taşıyan çalışanlar, işverenin bu görev için yaptığı atamayı kabul etmek zorundadır.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma

İSGK m.17/1’e göre; *“işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş*

²⁰² RG. 29.12.2012, 28512.

²⁰³ RG. 22.5.2002, 24762.

²⁰⁴ RG. 18.6.2013, 28681.

²⁰⁵ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 216.

²⁰⁶ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 216.

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.” Anılan maddede işveren için çalışanını eğitime yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Çalışma ortamında uygun sağlık koşulları ve emniyetin sağlanabilmesi için ilk koşul; bu konuda eğitilmiş ve bilinçli olunmasıdır. Eğitim vermek her ne kadar işveren için bir yükümlülük olarak düzenlenmiş ise de bu eğitimlere katılmak ve eğitimleri gerektiği gibi tamamlamak çalışanlar açısından da bir yükümlülük olarak kabul edilmelidir²⁰⁷.

“ÇİSGEUEHY”²⁰⁸ m.9/1’e göre; “*çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.*” Madde metninde ifade dildiği üzere, eğitime katılmak, öğrendiklerini işle ilgili faaliyetlerde uygulamak ve bu konudaki talimatlara uymak çalışanlar açısından yükümlülük olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla çalışanlar, haklı bir nedenleri olmadığı sürece eğitimlere katılmak zorundadırlar. Eğitim sürecinde geçen zaman, İSGK m.18/7 uyarınca çalışma süresinden sayıldığı için; bu eğitimlere katılmanın çalışanlar açısından bir işveren talimatı niteliğinde olduğu düşünülebilir²⁰⁹.

Üzerinde durulması gereken başka bir husus; işverenin çalışanını eğitime ve talimat verme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olmasına rağmen çalışanın bu konuda bilgi sahibi olması durumunda, çalışanın sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğidir. Çalışanın bu konuda daha önceden bilgi sahibi olması durumunda veya işin niteliği ya da hayatın normal akışı gereği sıradan bir kişinin bile söz konusu tehlikeyi öngörebileceği durumlarda, eğitim ve talimat almamış olan çalışanın sorumluluğuna gidilebilir. TBK m.400’de; işçinin işverene kusuru ile verdiği her çeşit zarardan sorumlu olduğu ve bu sorumluluğun saptanmasında; işin tehlikeliliğinin ölçüsü, eğitimi ve uzmanlığı gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken kabiliyet ve niteliklerinin dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla işverenin, işçisinin sahip olduğunu bildiği iş sağlığı ve güvenliği bilgisi veya hayatın normal akışı gereği ortalama bir kişinin bile tehlikeye sebep olabileceğini tahmin edebileceği hallerde, eğitim almamış

²⁰⁷ Aynı yönde bkz. İREN, 95; ÖZER,(Çalışanların Yükümlülükleri), 216.

²⁰⁸ RG. 15.5.2013, 28648.

²⁰⁹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 217.

olsa dahi çalışan sorumlu tutulabilir. Örneğin, şoför olarak çalışan kişinin bu konuda bir iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi almamış olsa bile emniyet kemeri takmasının zorunlu olduğunu bilmesi, işverence kendisinden beklenilebilecek bir durumdur²¹⁰.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İş Yeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Tarafından Verilen Talimatlara Uymak

“İSGKHY” m.12/1’de genel olarak “çalışanların, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorunda olduğu” belirtilmiştir. 2. fıkrada ise çalışanların, “işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda kurullarla işbirliği yapacağı” düzenlenmiştir. Yönetmelikte çalışanlara getirilen son yükümlülük ise; çalışanların kurullar tarafından alınan kararlar ya da uygulamada karşılaştıkları zorluklar hakkında, çalışan temsilcileri vasıtası ile kurula bilgi verecekleri hususundadır.

Yukarıda açıklanan söz konusu yükümlülükler doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun amacına uygun olarak faaliyet gösterebilmesi için çalışanlarla birlikte hareket edilmesi gerekmektedir. Bir görüşe göre²¹¹; çalışanlara bu bilincin kazandırılması için eğitim vermenin yanı sıra aynı zamanda bu yükümlülüklerin ihlali sebebiyle bazı yaptırımlar da uygulanması gerekmektedir.

Çalışanlara getirilen bir başka yükümlülük; işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uymaktır (İSGHY m.8/3.a.).

İşverenin işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü başlığı altında açıkladığımız üzere, işyeri hekimi, işveren ile arasındaki iş sözleşmesi gereği işçi statüsünde olsa da; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda, kendi alanında, diğer çalışanlara talimat verebilmektedir. Bu nedenle de bir taraftan da işveren vekili niteliğini haizdir. Dolayısıyla çalışanlar, işyeri hekiminin verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür.

²¹⁰ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 210.

²¹¹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 218.

Çalışanlar, işyeri hekiminin talimatları doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sağlık muayenelerine katılmak veya işyerindeki sağlık riskleri ve sağlık gözetimi konusunda hekimin yaptığı uyarılara uyma yükümlülüğü²¹² altındadır (İSGHY. m.8/3.)

Aynı durum, çalışanlar için iş güvenliği uzmanının talimatlarını yerine getirme açısından da geçerlidir. Yine işverenin iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünde açıkladığımız üzere; iş güvenliği uzmanı, işveren ile aralarındaki sözleşme gereği işçi statüsündedir. Ancak, işyerinde güvenliğin sağlanması ve uygun sağlık koşullarının gerçekleştirilmesi bakımından, diğer çalışanlara uyarı ve talimat verebilmektedir. Bu sebeple de işveren vekili niteliğini haizdir. Çalışanların, sağlıklı ve emniyetli bir çalışma hayatının sürdürülebilmesi için, iş güvenliği uzmanının emir ve talimatlarına da uyması gerekmektedir.

“İGUGYSEHY”²¹³ m.9’da “iş güvenliği uzmanlarının görevleri” düzenlenmiştir. Söz konusu maddede iş güvenliği uzmanının görevleri arasında belirtilen risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi gibi konularda çalışanlar, iş güvenliği uzmanının talimatlarına uymakla yükümlüdür. Ayrıca çalışanlar, iş güvenliği uzmanı tarafından iş sağlığı ve güvenliği hakkında mevzuata uygun olarak hazırlanan ve işverenin onayından geçen eğitimlere katılmak zorundadır.

Neticede, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş hukuku açısından statüsü o işyerinin çalışanı konumunda olsa bile bu kişiler, aynı zamanda yapmakta oldukları iş bakımından bir işveren vekilidir²¹⁴. İK’da işveren vekiline temsil yetkisinin yanı sıra emir ve talimat verme yetkisi de tanınmıştır. Buna göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin verdiği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür.

IX) Uzaktan Çalışmada Çalışanların Yükümlülükleri

A. Genel Olarak Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma, oldukça tartışılan bir konu olmasına rağmen özellikle teknolojinin son zamanlarda gelişmesiyle birlikte uygulamada giderek artış gösteren bir çalışma şekli haline gelmiştir. Yakın bir tarihte İK’na yapılan ekleme ile yasal düzende kabul edilmesine

²¹² Söz Konusu Yükümlülük için bkz. “İHDSPGYSEHY” , RG. 20.7.2013, 28713.

²¹³ RG.29.12.2012, 28512.

²¹⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 489, ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 218.

rağmen bu konuda hazırlanan yönetmelik taslağı henüz kabul edilmemiştir. Bu çalışma türünde işçiler, fiziki olarak işyerine bağlı kalmaksızın işi üstlenebilirler.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1990)” uzaktan çalışmayı “*işyeri, merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli*” olarak tanımlamaktadır²¹⁵. Avrupa Birliğinde ise “*işverene bağlantılı şekilde işvereni ana işyeri (işyeri ve eklentileri) dışında da düzenli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma türüdür*”²¹⁶.

Uzaktan çalışma konusunda 04.07.2002 tarihli AB Çerçeve Sözleşmesi kabul edilerek Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin çoğunda çeşitli şekilde yürürlüğe konulmuştur. Çerçeve sözleşmenin m.2’de uzaktan çalışma, bir işin iletişim teknolojileri kullanılarak işyerinden uzakta bir iş organizasyonu içinde ifası olarak tanımlanmıştır. ILO Sözleşmesi m.3’te ise işçi ve işverene uzaktan çalışma usulünü seçme serbestisi getirilmiş olmakla birlikte her durumda işverene, bu çalışma biçiminde işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

İK m.14’te uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş örgütlenmesi içerisinde, iş görme edimini kendi evinde yahut teknolojik iletişim araçları ile işyeri haricinde ifa etmesi temeline dayalı ve yazılı şekilde kurulan iş ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır. Uzaktan çalışma, evde çalışanlar, tele çalışanlar, gezici satış temsilcileri gibi farklı işçi gruplarını kapsayan atipik bir çalışma türüdür. “Merkezi işyeri dışındaki bürolarda veya evlerde uzaktan çalışanlara iş görme ediminin yerine getirilmesinde talimatlar verilmesi ve bunların denetimi iletişim teknolojisi ve on-line sistem ile kolaylıkla sağlanabilmektedir”²¹⁷. Bu nedenle işverenin iş organizasyonunda yer alan uzaktan çalışmalarda da iş akdine dayalı bir ilişkinin varlığı ve işçi niteliğinin kabulü gerekir²¹⁸.

Uzaktan çalışma esasında bir üst kavram olarak Türk Borçlar Kanunu m.461 vd. düzenlenen evden çalışma, uygulamada tele çalışma olarak adlandırılarak işverenin doğrudan gözetimi altında olmadan yürütülen ve bilişim teknolojisi aracılığıyla yapılan

²¹⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 107.

²¹⁶ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 107.

²¹⁷ SÜZEK, (İş Hukuku), 272.

²¹⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), 272.

çalışmaları da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir²¹⁹. Uzaktan çalışmayı evde çalışmadan farklı kılan unsur, yapılan çalışmanın bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanılarak yapılmasıdır. Evde çalışma esnasında bilgisayar kullanılması mümkündür. Ancak uzaktan çalışmada işçi, bilgisayar veya diğer iletişim araçlarıyla işyerine bağlanarak çalışmaktadır²²⁰.

Uzaktan çalışma hakkında düzenlenen yönetmelik taslağında, uzaktan çalışmanın evde çalışma veya teknolojik iletişim araçlarını kullanarak çalışma şeklinde olabileceği ifade edilmiştir (m.5/2). Birçok iş kolunda, işçilerin iş yerinde bulunması zorunluluğu teknolojinin gelişmesi nedeniyle kalktığından, işverenler de işçileri çalıştırmak için işyeri açmak ve bu işyerinin zorunlu masraflarını ödemekten kurtulmak maksadı ile hareket etmekte; bu sebeple de işçilerinin tamamının ya da duruma göre bir kısmını işyeri dışında çalıştırmak sureti ile maliyetten kurtulmaktadır²²¹.

Uzaktan çalışma ilişkisinde, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurları devam etmektedir. Yazılı olarak yapılan bu tür iş sözleşmesine göre; işverenden aldığı hizmet üretimi kapsamında olan işi, işyeri haricinde, kendi evinde veya ofisinde ya da başka bir yerde yerine getirecek olan işçinin yapacağı işin tarifi, yapılış şekli, süresi, ücret konusu işin nerede ifa edileceği, işverenin sağladığı ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, genel ve özel çalışma şartları ile işverenin işçiyle iletişim kurmasına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır²²².

B. Uzaktan Çalışmada Çalışan Yükümlülükleri

1. Genel Olarak

Uzaktan çalışmada da işçi ve işverenin, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçi, iş görme edimini işyeri dışında ifa ediyor olsa da bizzat işverenin talimatları doğrultusunda ve özenle yerine getirmekle yükümlüdür²²³. İşçi, sadakat borcuna uygun davranmalı, kendisine teslim edilen iletişim araçlarına zarar vermemelidir²²⁴. İşveren de uzaktan çalışma için teknik desteği sağlamak ve iletişim

²¹⁹ ÖZDEMİR, (Uzaktan Çalışma), 83.

²²⁰ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 107; ASTARLI/BAYSAL/MOLLAMAHMUTOĞLU, (İş Hukuku), 134- 135.

²²¹ ÖZDEMİR, (Uzaktan Çalışma), 82.

²²² SÜZEK, (İş Hukuku), 272- 273; ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 195.

²²³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

²²⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

giderlerini sağlamakla yükümlüdür²²⁵. Ayrıca işveren, işyeri donanımı ve bunların temininden de sorumludur (TBK m.413).

İK'nun uzaktan çalışmayı düzenleyen 14. maddesinde özel olarak düzenlenmiş bir çalışan yükümlülüğüne yer verilmemiştir. İSGK m.19/1'deki daha önce de ifade ettiğimiz düzenlemeye göre; *“çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”* Bu konudaki yönetmelik taslağı m.14/5'te ise; işçinin kendisini ve davranışlarından veya yaptıkları işten etkilenebilecek diğer kişileri, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeye düşürmemek ile yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Yönetmelik taslağında yapılan bu düzenlemenin genel düzenlemenin tekrarı niteliğinde olduğunu söyleyebiliriz²²⁶. İşçinin iş görme borcu, işin kendisi tarafından ve özenle yerine getirilmesi borcu, sadakat borcu, bu kapsamda rekabet etmeme ve sır saklama borcu ile işverenin ücret ödeme ve işçiyi gözetme borcu için uzaktan çalışan işçi ile emsal işçi arasında bir fark bulunmamaktadır²²⁷.

Yönetmelik taslağı m.9/8'de, özellikle evde yapılan uzaktan çalışmalar bakımından işverenin sağladığı malzeme ve iş araçlarının, işçinin aile üyeleri tarafından ya da üçüncü kişiler tarafından kullanılmaması gerektiği belirtilmiştir. Bu hükümle iş ekipmanlarının korunması amaçlansa da işçi dışında, söz konusu malzeme ve araçların kullanımı, iş güvenliği sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilecektir²²⁸. Dolayısıyla işçi, uzaktan çalışma kapsamında kendisine emanet edilen tüm iş ekipmanını korumakla yükümlüdür. Araç ve malzemelerin, uzaktan çalışan işçi tarafından sağlanması durumunda TBK m.413/2 hükmü uyarınca, aksi yönde bir karar alınmadıkça veya bu konuda yerel örf ve adet kuralı bulunmadıkça işveren, sağlanan malzemeler için işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlü olacaktır²²⁹.

Uzaktan çalışmaya ilişkin AB Anlaşması'nda vurgulanan ve bu konuda işçiye yüklenen başka bir yükümlülük de; işçinin işveren tarafından verilen talimatlara göre oluşturduğu önleme politikasına uyma zorunluluğudur²³⁰. Bu düzenleme, konuya ilişkin

²²⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

²²⁶ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 224.

²²⁷ ASTARLI/BAYSAL/MOLLAMAHMUTOĞLU, (İş Hukuku), 35.

²²⁸ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 224.

²²⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 223.

²³⁰ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 224-225.

yönetmelik taslağında, işçinin kendisini ve kendisinin davranışlarından etkilenen diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokmama olarak ifade edilmiştir (m.14/3).

Konuya işveren açısından bakacak olursak; İK m.14/6'da; uzaktan çalışmada işçilerin etkili neden olmadıkça sırf iş sözleşmesinin niteliğinden dolayı örnek işçiye göre farklı işlemlere tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir. Buna göre işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle çalışan işçisine eşit davranma borcuna göre hareket etmek zorundadır²³¹. Eşit davranma, işverenini işçileri arasında ayırım yapmaması şeklinde bir borçtur²³².

Bunun gibi aynı fıkroda işverene, uzaktan çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Anılan hükme göre işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle faaliyet yürüten çalışanın icra ettiği işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanlarına gerekli eğitimi vermek, onları bilgilendirmek, sağlık gözetimlerini yapmak ve sağladığı ekipmanla ilgili iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür²³³.

2. İşveren ve Teftişle Yetkili Birimlerin Denetimine İzin Vermek

Uzaktan çalışma iş sözleşmesi ile çalışanlar, işveren ve iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği görevlilerine ve Bakanlığın teftişe yetkili görevlilerine uzaktan çalışmanın yapıldığı mekânda denetim yapılması için izin vermek zorundadırlar. ILO'nun 184 sayılı Tavsiye Kararında ve Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması'nda da işçiye önceden bildirim yapılmak ve onayı alınmak koşuluyla yetkililerin denetim yapabileceği düzenlenmiştir²³⁴. Konuya İlişkin yönetmelik taslağı m.12/2'de de bu düzenlemeler doğrultusunda bir düzenleme getirilerek işçinin iş görme ediminin iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile mevzuata uygun olarak ifa edilip edilmediğinin takibi amacıyla işveren veya işverenin belirlediği görevliler tarafından periyodik olarak uzaktan çalışma alanına girilebileceği ve inceleme yapılabileceği belirtilmiştir. Belirtilen maddede işveren tarafından yapılacak kontroller, incelemeler, denetimler, risk değerlendirmeleri vb. açısından işçinin onayının alınıp alınmayacağı yönünde bir düzenleme yoktur.

²³¹ SÜZEK, (İş Hukuku), 273; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

²³² ASTARLI/BAYSAL/MOLLAMAHMUTOĞLU, (İş Hukuku), 191.

²³³ SÜZEK, (İş Hukuku), 273; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108.

²³⁴ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 225.

Uzaktan çalışmanın mekân olarak evde ifa edildiği durumlarda, işveren önce evi, evdeki alt yapıyı ve çalışma koşullarını denetlemelidir²³⁵. Tarafların anlaşması suretiyle işveren, iş sözleşmesinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının önemini, işyerinin denetlenmesinin gerekliliğini belirtilerek işverenin, işveren vekilinin, iş müfettişlerinin denetim için eve girmesi konusunda işçinin rızasını alabilir²³⁶. Bu halde, uzaktan çalışma iş sözleşmesini imzalayan işçinin söz konusu onayı peşin olarak vermiş olduğu varsayılmaktadır²³⁷. Öğretide ise bizimde katıldığımız görüşe göre; her denetimden önce işçinin tekrar rızasının alınması gerektiği ileri sürülmektedir²³⁸. Bir görüşe göre; işçinin bu denetimi kabul etmemesi de mümkündür²³⁹. Belirtmek gerekir ki; işveren, bilgisayar, internet, elektronik posta gibi teknolojik araçlar vasıtasıyla da uzaktan denetleme yükümlülüğünü yerine getirebilir²⁴⁰.

Mevzuatımız denetimin yapılmasına işçinin onay vermesinin ne şekilde olacağı konusunda yetersiz kalmaktadır. Yönetmelik taslağının m. 21/3. hükmünde; uzaktan çalışmanın yapıldığı yerde bulunan ve üçüncü derece hısımlar dışında kalan kişilerle ilgili olarak yapılacak inceleme için *“bu kişilerin de yazılı onayının alınması gerektiği”* ifade edilmiştir. Bu düzenlemeden çıkardığımız sonuç; maddede açıkça belirtilmese bile söz konusu onayın evleviyetle işçiler için de arandığı yönündedir²⁴¹. Diğer taraftan *“üçüncü dereceye kadarki hısımlar”* ifadesine gelecek olursak; bizim de katıldığımız görüşe göre; uzaktan çalışma yürütülen mekân eğer çalışanın evi ise ve bu evde aile bireyleriyle yaşıyorsa böyle bir ayırım gözetmeksizin uzaktan çalışma alanında yaşayan tüm bireylerin ayrı ayrı onayının alınması yerinde olacaktır²⁴².

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığı denetlemek İSGK m.4/1 hükmü uyarınca aynı zamanda işveren için de bir yükümlülüktür. Uzaktan çalışmada işveren, denetim yükümlülüğünü yerine getirirken çalışan ile ilgili çeşitli engellerle karşılaşabilir. Örnek verecek olursak; uzaktan çalışma evde gerçekleştiriliyorsa, denetim için çalışanın evine girmek konut dokunulmazlığının

²³⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 226.

²³⁶ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 109.

²³⁷ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 225.

²³⁸ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 225; KANDEMİR, 134.

²³⁹ KANDEMİR, 134.

²⁴⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 226; KANDEMİR, 135.

²⁴¹ ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 226.

²⁴² ÖZER, (Uzaktan Çalışmada İSG), 226.

ihlalini oluşturabilir²⁴³. “184 sayılı Tavsiye Kararı” m.8’e göre işçi; işverenin, konuta girmek suretiyle denetim gerçekleştirmesine yardımcı olacaktır. Evde çalışma için işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş iş müfettişlerinin ya da diğer yetkililerin çalışma yapılan özel alanlara veya evin bölümlerine girmesine, özel yaşama saygı çerçevesi içerisinde, müsaade edecektir. Denetimin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için çalışan, sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymalı, kullanım için kendisine verilen araç, gereç ve makineleri kullanırken gerekli özeni göstermelidir²⁴⁴.

Denetimin sonucunda, evde çalışan işçiye, ailesine veya kamu güvenliğine yahut kamu sağlığına gelebilecek ciddi ve yakın bir tehlikenin tespit edilmesi durumunda, gerekli önlemler alınana kadar ev çalışmasına devam edilmesi yasaklanmalıdır²⁴⁵. ILO’nun 184 sayılı Tavsiye Kararı’nda, evde uzaktan çalışmalarda, işçinin yakın ve ciddi bir tehlikenin bulunması nedeniyle çalışmayı reddetmesi gerektiği ifade edilmiştir²⁴⁶. Böyle bir durum ortaya çıktığında tıpkı emsal işçi gibi uzaktan çalışan da bu durumu gecikmeksizin işverenine bildirmeli ve gerekli önlemler alınıncaya kadar iş görmekten kaçınma hakkını kullanmalıdır.

Söz konusu denetim sırasında karşılaşılabilecek başka bir engel ise, Anayasa’nın m.20’de koruma altına alınan özel hayatının gizliliğidir²⁴⁷. Bu konuda ayrıca TBK m.417 ile m.419 arasında da işçinin kişiliğinin korunması yönünden de düzenlemeler mevcuttur. Buna bağlı olarak işveren, iş sözleşmesi kapsamında, çalışanlarının kişilik haklarına saygı göstermek ve iş yerinde bu konuda dürüstlük ilkesi çerçevesinde gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır. İşverenin işyerinde çalışan işçilerine karşı olan bu yükümlülüğü pek tabii uzaktan çalışma şeklinde edimini yerine getiren işçilere karşı da geçerlidir.

Uzaktan çalışma konusunda, gerek işverenin denetim yükümlülüğü gerekse çalışanların bu denetime izin verme zorunluğunun, işçinin kişilik haklarına zarar vermeden ve dürüstlük kuralı çerçevesinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu konuda işverenin işçisini koruyup gözetmekle yükümlü olduğu kadar çalışanın da kendisine sağlanan ekipmanlara sahip çıkması, alınan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyması gerekmektedir.

²⁴³ ALP, 831; ÖZDEMİR, (Uzaktan Çalışma), 94; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 226.

²⁴⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 108; ÖZDEMİR, s.95.

²⁴⁵ ÖZDEMİR, (Uzaktan Çalışma), 95.

²⁴⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 227.

²⁴⁷ ÖZDEMİR, (Uzaktan Çalışma), 95.

Belirtmek gerekir ki; “uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunmasına ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı²⁴⁸ tarafından çıkarılan yönetmelikte belirlenecektir”. (İK. m.14/son). Uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmelik çalışma aşamasında olup henüz yayınlanmamıştır.

□§2- ÇALIŞANLARIN HAKLARI

İşletme faaliyetlerinin emniyetli bir ortamda ve uygun sağlık koşullarında gerçekleştirmesi, en önemli insan hakları arasında görülmekte ve bütün toplumlar açısından önem arz etmektedir²⁴⁹. Çalışma yaşamında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve İSGK'nun işlerlik kazanabilmesi için bu kanundaki düzenlemelerin büyük kısmında işverene yükümlülükler getirilmiş ve işverenin görevleri sayılmıştır. İşveren açısından getirilen bu yükümlülüklerin aslında bir bakıma da çalışanların haklarının karşılığını oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu haklardan bazılarını örnek verecek olursak; “işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı” ve “iş sözleşmesini fesih hakkı” başta olmak üzere, bu konudaki faaliyetlerde yer alma, “iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru”, “tehlikeli bölgeyi terk etme”, “idari makamlara şikâyet ve ihbar”, “iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş güvencesi hakları” gibi hakları bulunmaktadır. Söz konusu hakları “önleyici nitelik taşıyan haklar” ve “tazmin edici nitelik taşıyan haklar” olarak ayırmak mümkündür.

D) Çalışanların Önleyici Nitelik Taşıyan Hakları

İSGK'da işverene; “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında gerekli önlemleri almak, çalışanını bilgilendirmek, denetlemek, çalışanına eğitim vermek, risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak, çalışanların görüşlerini almak, katılımların sağlanması ve çalışan temsilcisi görevlendirmek gibi yükümlülüklerin yanı sıra sağlık gözetimi, acil durumları önlemek ve mücadele ve tahliye etmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirimini, iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili organizasyon birimleri oluşturmak” vb. yükümlülükler getirilmiştir. Bahse konu yükümlülükler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği haklarını

²⁴⁸ “RG. 9.7.2019, 30473’ te yayınlanan 703 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilmiştir. RG. 10.7.2018, 30474’ te yayınlanan 1 sayılı CBK ile yeni isim Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak belirlenmiştir.”

²⁴⁹ URHANOĞLU CENGİZ, 1957.

korumak maksadı ile getirilmiştir. Bu nedenle bu yükümlülükler aynı zamanda çalışanların haklarına karşılık gelmektedir²⁵⁰. Önleyici nitelikteki çalışan hakları, işverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi neticesinde, bu konuda, çalışanların bir baskı uygulaması gibi görülmektedir²⁵¹.

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Alımı Sırasında Katılım Hakkı

İşveren, mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini ihlal ettiği zaman, çalışanlar ilk olarak İSGK m.18'e göre katılım hakkını kullanabilirler. Söz konusu maddede işverene; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda “çalışanların görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması” vb. gibi yükümlülükler getirilmiştir. Bu sebeple öncelikle çalışanların ve/veya çalışan temsilcilerinin ya da destek elemanlarının görüş bildirme haklarını kullanmaları gerekmektedir²⁵².

İş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiği durumlarda çalışanlar, bu konuda görüşlerinin alınmadığını değil aksine; işveren Kanun'un gerektirdiği tüm yükümlülükleri yerine getirmesine, çalışanlarının görüşlerinin alınmasına ve Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen katılım hakkını kullandırmasına rağmen böyle bir durumun ortaya çıktığını ispat etmek zorundadır²⁵³. Bizim de katıldığımız görüşe göre; işverenin böyle bir durumu ispat edebilmesinin kolaylığı açısından söz konusu katılım sürecinin bir tutanağa bağlanması yerinde olacaktır²⁵⁴.

“İSGRDY” m.6'da; işverenin risk değerlendirmesi ekibini kurarken, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının yanında bütün birimlerin temsilini sağlayacak şekilde, birimdeki işler ve gerçekleşen ya da gerçekleşmesi ihtimal dâhilinde olan riskler konusunda bilgi sahibi olan çalışanların ekibe katılmasını sağlamakla yükümlüdür. Aynı Yön. m.7'de ise, risk değerlendirmesi çalışmaları yapılırken gereken her adımda çalışanların görüşlerinin alınmasının sağlanacağı ifade edilmiştir.

²⁵⁰ BAYCIK, (Çalışanların İSG Hakları), 112.

²⁵¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 113.

²⁵² BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 114.

²⁵³ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 114.

²⁵⁴ CANIKLIOĞLU, (İşveren Yükümlülükleri), 73; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 114.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında da katılım haklarını kullanabilmektedirler. Daha önce de ifade edildiği üzere İSGK m. 22/1 e göre; “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. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” Ayrıca “İSGY” m.6’da sayılan kurullarda, çalışan temsilcisi veya birden fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu yerlerde baş temsilci, insan kaynakları personel işleri, sosyal işler, idari işler ve mali işleri yürütmekle görevli bir çalışan ile formen, usta ya da ustabaşının bulunması gereklidir.

Çalışanlar, işlerin yürütülmesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda birtakım eksiklikler veya güçlükler gördüklerinde, bunların giderilmesi için kurula başvurabilirler. Zira İSGK m.22/1’de ve bahsi geçen Yön. m.4/4 uyarınca, işveren, “kurul kararlarına“ uymak zorundadır. Çalışanların, işyerinde gördüğü eksikliklerin ve zorlukların giderilmesi için söz konusu kurullara başvurarak gerekli önlemlerin alınması yönünde kurulda bir karar aldırabilirler ise etkin bir baskı aracı yaratacakları yönündeki görüş²⁵⁵ oldukça yerindedir.

İşverenin yukarıda bahsettiğimiz yükümlülüklerine ek olarak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ya da kendisine iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hizmet veren diğer kurum ve kuruluşların, yazılı olarak kendisinden alınmasını istenilen tedbirleri alma zorunluluğu vardır. Bu durum İSGK m.6/1/ç’de; “görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir” hükmü ile ifade edilmiştir. Dolayısıyla çalışanlar, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi aracılığıyla da gerekli önlemlerin alınmasını sağlayabilirler²⁵⁶.

İSGK m.22/2/b. hükmü uyarınca; alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu durumlarda, eğer alt işverenin yukarıda bahsettiğimiz şekilde bir kurul oluşturma yükümlüğü yoksa ve asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuş ise bu kurula alt işveren bir vekil göndermekle yükümlüdür. Buna bağlı olarak asıl işverenin oluşturduğu kurulda, alt işveren tarafından gönderilen vekil vasıtası ile iletilen noksanlık veya güçlüklerin giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilirse, alt işverenin de bu karara uymak zorunda

²⁵⁵ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 114.

²⁵⁶ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 115.

olduğunu kabul etmek gerekir²⁵⁷. Zira İSGK m.22/2-a'da, asıl işveren ve alt işverenin her ikisi de ayrı ayrı kurul oluşturulmuşsa, işin yürütülmesi ve kararların yerine getirilmesi hususunda işbirliği ve koordinasyonun, asıl işverence sağlanacağı hükme bağlandığı için biz de bu görüşe katılmaktayız.

B. Çalışanların Önlem Alınmasını İsteme Hakkı

Anayasa m.50'ye göre; *“kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”* Anayasa m. 60'a göre ise; *“herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”*

İşverenin iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tedbirleri alma yükümlülüklerinin genel esasları, Anayasamızın yukarıda açıklanan maddelerinde ifade edilmekle beraber uygulamadaki hükümleri; TBK ve İSGK'da düzenlenmiştir.

İşçinin kişilik hakları²⁵⁸ arasında sayılan hayat, sağlık ve vücut bütünlüğünü, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden doğabilecek zararlara karşı korumak için işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Önlem alma borcu, işverenin başlıca yükümlülükleri arasındadır²⁵⁹. İK m.8/1' göre iş sözleşmesi, “bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da bunun karşılığı olarak ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşur.” Çalışanlar, kural iş sözleşmesi ile ücret ödenmesi karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için işverenin hizmetinde çalışma borcunu üstlenmektedir²⁶⁰. İşçinin bu çalışması, diğer iş görme borcu üstlenilen sözleşmelerden farklı olarak bir organizasyon içinde işverene bağlı şekilde ifa edilir²⁶¹. Dolayısıyla çalışan, işverenle arasındaki sözleşme gereği, işin görülmesi sürecinde işverenin emri ve otoritesi altında çalışmaktadır²⁶². İş sözleşmesini diğer iş görme akitlerinden ayıran en önemli etmen, işçilerin işverene olan yasal bağımlılığıdır.²⁶³

İşçi, iş sözleşmesi gereği edimini ifa ederken işverenin plan ve organizasyonu çerçevesinde çalışır. Buna bağlı olarak kendisine verilen işten kaynaklanan riskler

²⁵⁷ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 115.

²⁵⁸ ÇELİK, (İş Hukuku), 74.

²⁵⁹ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 51.

²⁶⁰ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 83-84.

²⁶¹ ÇELİK, (İş Hukuku), 81; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 84.

²⁶² GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 51.

²⁶³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 60.

bakımından tehlike altına girer. Bu nedenle işveren, işçinin çalıştığı süre boyunca süreci ve bu sürecin sonuçlarını denetlemelidir. İşçinin, işin esasından kaynaklanan risklere maruz kalması hali, işverenin ortaya çıkması muhtemel bu risklere karşı gerekli önlemleri almasını gerektirir²⁶⁴. TBK m.417'ye göre; işveren, işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği için her türlü önlemi almak ve kullanılacak bütün araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak ile yükümlüdür. İşçiler de işin sağlıklı ve sorunsuz yürütülebilmesi için alınan bu önlemlere uymak zorundadır.

Gereken tedbirlerin alınması çerçevesinde “sağlık gözetimi” , işçinin, işe başlarken ve işin devamı süresince işe uygun olup olmadığının tespit edilmesinde, olası bir meslek hastalığının engellenmesinde veya mevcut hastalığın ilerlemesinin durdurulmasında oldukça önemlidir²⁶⁵. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde ve bazı yönetmelikler uyarınca çalışanlara, sağlık gözetimiyle ilgili yapılan kontroller sonucunda çıkan neticelerin tekrar gözden geçirilmesini talep etme hakkı tanınmıştır. Bu yönetmelikler şunlardır²⁶⁶:

- “*Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Alma Hakkında Yönetmelik*”²⁶⁷,
- “*Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında yönetmelik*”²⁶⁸,
- “*Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*”²⁶⁹,
- “*Tozla Mücadele Yönetmeliği*”²⁷⁰’dir.

Yukarıda bahsi geçen yönetmelikler kapsamında çalışanların, kendileriyle ilgili tutulan kayıtlardan bir örnek alabilme hakkı mevcuttur. Ayrıca “AÇSGÖHY” m.9’a göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne yapılması gereken bildirimle ilgili tüm belgeleri, “BEMRÖHY” m.9’a göre de Bakanlığa yapılması gereken bilgileri talep etme hakkına sahiptir.

²⁶⁴ BAYRAM , 86; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 463.

²⁶⁵ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 51.

²⁶⁶ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 51.

²⁶⁷ RG. 25.01.2013, 28539.

²⁶⁸ RG. 15.06.2013, 28678.

²⁶⁹ RG. 06.08.2013, 28730.

²⁷⁰ RG. 05.11.2013, 28812.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınmasını kendisi talep edebilir. Ancak işyerinde bulunması durumunda bazı hallerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ya da çalışan temsilcisi aracılığıyla da bu haklar talep edilebilir. İSGK'na göre; birden fazla çalışana sahip işyerlerinde, çalışan temsilcisi görevlendirmek zorunludur. Aynı Kanun m.20'de ise; çalışan temsilcileri, işverenden gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahip kılınmıştır. Dolayısıyla çalışanlar işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek bir durumla karşılaştıklarında, temsilcilerine haber verebilir ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler²⁷¹. Buna rağmen gerekli önlemler alınmamışsa çalışanlar, ALO 170, BİMER vb. kanallarla şikâyet hakkını kullanabilirler. Şikâyetler, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri tarafından değerlendirilir. İK m. 93'e göre, iş müfettişleri şikâyette ya da ihbarda bulunanın kimliğini gizli tutmakla yükümlüdür.

C. Temsil Etme Hakkı

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, çalışanların ve işverenlerin birlikte çalışması önem arz etmektedir. Bilindiği gibi çalışanlar, işverenin yaptığı organizasyon ve çalışma düzeni çerçevesinde iş üstlenirler. Dolayısıyla iş kazaları veya meslek hastalıklarının doğrudan ya da dolaylı olarak hedefinde olurlar. Bu nedenle işverenin gerekli önlemleri en doğru şekilde alabilmesi için, çalışanların görüşlerini, taleplerini, önerilerini, düşüncelerini ve fikirlerini göz önünde bulundurması gerekir.

İSGK m.20/1 uyarınca; *“işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir.”* Kanunda da açıkça ifade edildiği gibi işveren, çalışanların taleplerini, öneri ve fikirlerini göz önünde bulundurmalı ve bunun için de çalışan temsilcileri görevlendirmelidir.

“İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” e göre, işyerindeki yetkili sendika temsilcisi, çalışan temsilciliği görevini üstlenir²⁷². Bahsi geçen Tebliğ m.9'a göre, çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara katılmaya, çalışmalarını izlemeye, tehlikenin dayanağının yok edilmesi ya da tehlikeden kaynaklanan riskin en aza indirilmesi için önlem alınmasını

²⁷¹ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 51.

²⁷² RG. 29.08.2013, 28750.

istemeye, önerilerde bulunmaya ve bu gibi konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir²⁷³.

Diğer taraftan, İSGK m.18/1/b fıkrasında; gelişen yeni teknolojilerin uygulanması, belirlenecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve koşullarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi hususlarında görüşlerinin alınması gerektiği ifade edilmiştir. Yine aynı Kanun m18/2’de “çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının görevlendirilecek uzman, hekim, destek personeli, alınacak önlemler ve kişisel koruyucu donanımlar, önlemler ve koruyucu hizmetler ile çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim planı hakkında görüşlerinin alınması gerektiği düzenlenmiştir”²⁷⁴.

İSGK m.22’de daha önce de ifade edildiği üzere; “*Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde*” işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yürütmek üzere kurul oluşturacağı hükme bağlanmıştır. Anılan maddede, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yalnızca elli veya daha fazla çalışanı olan altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulması gerektiğini öngörmüştür. Dolayısıyla söz konusu nitelikleri taşımayan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmadığı için çalışanlar, doğrudan işverene başvurmak zorunda kalacaktır. Bu hükmün tüm çalışanları korumaya yönelik olarak yeniden düzenlenmesi ve elli veya daha az çalışanı olan işyerleri açısından da ortak sağlık ve güvenlik kurulu oluşturma yükümlülüğü getirilmesi yönündeki görüşe biz de katılmaktayız²⁷⁵.

“İSGHY” m.6’da, kurulun çalışan temsilcisinin yanı sıra çeşitli görevleri bulunan çalışanlar tarafından oluştuğu ifade edilmiş; kurulun görevinin işyerinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskleri ve bu konuda alınabilecek tedbirleri değerlendirmek, bu hususta hangi önlemlerin alınması gerektiğini belirlemek ve bunları işverene bildirmek olduğu belirtilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 4. maddesinin 4. fıkrasına göre işveren, kurulun iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun olarak almış olduğu kararları uygulamak zorundadır²⁷⁶. Aksi takdirde işveren, idari yaptırımla kaşı karşıya kalır. Ayrıca kurulun kendisine bildirdiği alınması gerekli önlemleri almaz ve bunun neticesinde bir iş kazası ya da

²⁷³ CANIKLIOĞLU, (İşveren Yükümlülükleri),78; GÜNER, (Çalışanların İSG Hakları), 52.

²⁷⁴ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 52.

²⁷⁵ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117.

²⁷⁶ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 52.

meslek hastalığı meydana gelir ise işveren, doğrudan kusurlu duruma düşer²⁷⁷. Bu nedenle çalışanlara kurul ile temsil hakkının tanınmasının yanı sıra kurulun aldığı kararların uygulanmaması sonucunda yaptırım öngörülmesi isabetli olmuştur.

D. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Dayanağı

1. Genel Olarak

Bilindiği üzere iş sözleşmesi, iş görme borcuna ilişkin diğer sözleşmelerden taraflar arasındaki ilişkinin çok sıkı olması ve süreklilik arz etmesi sebebiyle ayrılmaktadır. İş görmekten kaçınma hakkı, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünden doğan doğal bir hak olmasının yanı sıra aynı zamanda meslek hastalıklarının ya da iş kazalarının henüz ortaya çıkmadan engellenmesine de katkı sağlar²⁷⁸. Farklı bir ifadeyle, iş görmekten kaçınma hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlikelerine karşı önleyici bir yaptırım niteliğindedir²⁷⁹. Söz konusu hak, çalışanlara tanınan en önemli haklar arasında görülmektedir²⁸⁰.

İK m.34'te de; “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.*” Hükmü ile iş görmekten kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Madde metninin devamında ise işverenin bu halde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği belirtilmiştir. Ancak biz çalışmaktan kaçınma hakkını çalışma konumuzun sınırları içerisinde, iş kazası ve meslek hastalığı oluşturabilecek bir tehlikenin varlığı açısından ele alacağız. İSGK çerçevesinde konuya değinecek ve konuyla ilgili olan TBK m.408 hükmünü inceleyeceğiz.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri çerçevesinde gerekli önlemleri almak, her türlü araç ve gereci bulundurmakla yükümlüdür²⁸¹. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri almak, iş için gerekli alet edevatı hazır bulundurmak vs. gibi kendisine düşen ifa hazırlıklarını yerine getirmemesi, işçinin çalışma edimini yerine getirmesini engeller ve bu nedenle işveren temerrüde düşmüş olur²⁸². İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi durumunda, gerekli önlemler alınmadığı sürece, TBK m.408'e göre, işçinin

²⁷⁷ SÜZEK, (İş Hukuku), 886; GÜNER, (Çalışanların İSG Hakları), 52.

²⁷⁸ BALIK, 1004.

²⁷⁹ AYDINLI, (İş Görmekten Kaçınma Hakkı), 16-18.

²⁸⁰ “Kamu- İş: İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri”, 119.

²⁸¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 504.

²⁸² SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 504.

çalışmayı reddetme hakkı bulunmaktadır ve işçi, çalışmaktan kaçındığı bu süre içerisindeki ücretini iş görme edimini ifa etmeksizin talep edebilir²⁸³.

Belirtmek gerekir ki çalışanların iş görmekten kaçınma hakkı, işin niteliğinden değil; gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklanmaktadır²⁸⁴. Bu halde çalışan, iş görme edimini ifa etme borcundan kurtulmasının yanı sıra ücret ve ücret eklerine de hak kazanmaktadır²⁸⁵. Bu nedenle işveren, işçinin ücret veya maaşı ile bunların eklerini ödemeli, SGK primlerini yatırmalıdır²⁸⁶.

2. Uluslararası Düzenlemelere Göre İş Görmekten Kaçınma Hakkı

Türkiye tarafından onaylanan “155 Sayılı ILO Sözleşmesi” m.13’te işçinin “kaçınma hakkı” düzenlenmiştir. Buna göre; “sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.” Söz konusu maddede, bir işçinin, yaşamı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluştuğuna haklı nedenle inanması ve bu tehlikenin yakında gerçekleşeceğine kanaat getirmesi üzerine durumu derhal bir üstüne bildireceği, işverenin de bu durumun giderilmesi için gerekli tedbirleri alıncaya kadar çalışanından bu çalışma alanına dönmesini isteyemeyeceği öngörülmüştür²⁸⁷. Bu düzenlemeye bakıldığında, işçinin özel kanaatine önem verildiği görülmektedir²⁸⁸.

3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

İşçilerin hayatı için tehlikeli ve riskli olan etkenleri tespit etmek, uygulamada yanlış yorumlamalara sebebiyet vermekte; hangi risklerin yaşamsal tehlike oluşturacağı, hangilerinin bu nitelikte olmadığı hususunda işverenler ve iş güvenliği müfettişleri arasında tartışma yaşanmaktadır²⁸⁹. Çalışan, sağlıklı ve emniyetli bir iş ortamının sağlanabilmesi için çalışan temsilcisinden, ustabaşı, işveren vekili gibi ilgili kişilerden ya da doğrudan işverenden çeşitli taleplerde bulunabilir ve bu konuda bazı tedbirler alınmasını isteyebilir.

²⁸³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 504.

²⁸⁴ SOYER, 682.

²⁸⁵ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117.

²⁸⁶ NARTER, 245.

²⁸⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 504- 505.

²⁸⁸ BALIK, 1005.

²⁸⁹ OĞUZ, 112.

İSGK m.13/1' göre; "*ciddi ve yakın*" bir tehlikenin varlığında çalışanlar, kurula; kurulun bulunmadığı iş yerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini isteyebilirler. Ülkemizdeki işyerlerinin büyük bir kısmının elliden az çalışanı olan KOBİ niteliğindeki iş yerleri olduğu ve çoğunun da kurul oluşturma zorunluluğu bulunmadığı düşünülürse; işçinin, ciddi ve yakın bir tehlikenin mevcut olması halinde, bunun tespit edilmesi için işverene başvurması gerekir²⁹⁰.

Kanun'un 13. maddesi uyarınca; çalışanın işverene veya iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurmasını takiben durum işverence derhal, kurul tarafından ise acele toplanarak tutanakla saptanmalı ve karar, çalışan temsilcisi veya çalışanlara yazılı olarak bildirilmelidir²⁹¹. Ancak kurul oluşturulan işyerlerinde, söz konusu kurul üyelerinin çoğu işveren tarafından belirlendiği ve kurul başkanlığını da işveren veya işveren vekili yaptığı için, bu şekilde oluşan bir heyetten çalışan lehine karar çıkıp çıkmayacağı hususunda tereddütler bulunması ile birlikte, kurulun aldığı kararlardan ötürü hukuki, cezai ve mali yönden sorumluluğu olduğu da ifade edilmelidir²⁹².

Yine aynı Kanun m.13/2'de ise, işveren tarafından söz konusu talep doğrultusunda alınacak karara göre çalışanların, gerekli önlemler alınıncaya kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla işveren tarafından gereken önlemler alınmadığı için söz konusu tehlike devam ediyorsa çalışan, çalışmaktan kaçınabilir²⁹³. Madde metninden, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının herhangi bir süreyle sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak konuya genel olarak baktığımızda, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak suretiyle geçirebileceği sürenin sınırı, aslında gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı süreyle sınırlı olarak belirlenmiştir.²⁹⁴.

Maddede getirilen düzenlemeye göre, çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için öncelikle "*ciddi ve yakın bir tehlike*"²⁹⁵ ile karşı karşıya kalması gerekmektedir. Bazı yakın ve ciddi tehlikelere;

²⁹⁰ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

²⁹¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117.

²⁹² BALOĞLU, (İSG Yükümlülüklerine Aykırılık), 309.

²⁹³ BOSTANCI, 83.

²⁹⁴ BOSTANCI, 84.

²⁹⁵ SOYER, 683.

- “Depremden dolayı kolonları hasar görmüş iş yerinde, onarım yapılmadan işçilerin çalıştırılması”²⁹⁶,
- “Elektrik kablolarının yalıtkan kısımlarının aşınması ve zarar görmesi sonucu gerilim altında bulunan iletkenlerin doğrudan temas riski oluşturacak şekilde ortaya çıkması” ,
- “İnşaat vb. yapı işlerinde kurulan iskelenin ana ve ara korkuluklarında eksiklik bulunması” ,
- “Oksi-gaz kaynağında manometrenin kırık olması ve bir sızıntı olup olmadığını anlaşılamaması” vb. örnek olarak gösterilebilir²⁹⁷.

Mevzuatımızda “*ciddi ve yakın tehlikenin*” tanımı yapılmamıştır. Mevcut iş güvenliği uygulamaları kapsamında, “*ciddi*” kelimesi ile ifade edilmek istenen; mevcut risklerin iş kazasına sebebiyet verebilecek ve çalışanın bedensel ve ruhsal bütünlüğünü olumsuz yönde etkileyebilecek ölçüde olmasıdır. Bu tehlikenin ise daha önce de belirttiğimiz üzere “*yakın zamanda*” oluşması gerekmektedir.

89/391 EEC sayılı AB Direktifinde de çalışmaktan kaçınma hakkının yakın zamanda meydana gelmesi ya da yakında meydana gelmesinden korkulan ciddi bir tehlikenin varlığı halinde kullanılabilmesi belirtilmiştir²⁹⁸. İSGK, bu direktif doğrultusunda hazırlandığı için çalışmaktan kaçınılabilecek durumlar sadece ciddi ve yakında gerçekleşmesi muhtemel tehlikeler olarak belirlenmiş; meslek hastalıkları buna dâhil edilmemiştir. Meslek hastalıklarından kaynaklanan durumlar ciddi olsa bile yakın bir tehlike olarak değerlendirilmezler²⁹⁹. Bunun nedeni; meslek hastalıklarının meydana gelmesinin uzun bir süreci kapsamasıdır. Meslek hastalıkları, Kanunda düzenlendiği şekilde “yakın” bir tehlike oluşturmamaktadır ve dolayısıyla çalışanlar meslek hastalığına yakalandığında, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları mümkün olmamaktadır. Örnek vermek gerekirse; “*çalışan, silikozize veya asbestte maruz kalması, yüksek titreşim veya ses altında çalışması, kanserojen maddelerle temasta bulunma vb. durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır*”³⁰⁰.

Çalışanlara, çalışmaktan kaçınma hakkının, “*ciddi ve yakın*” bir tehlikenin mevcut olması halinde tanınması, kanundaki ifade eksikliği olarak görülmüş ve bu husus,

²⁹⁶ SUR, 395.

²⁹⁷ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

²⁹⁸ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

²⁹⁹ SÜZEK, (İş Hukuku), 908; GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

³⁰⁰ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

doktrinde tartışma konusu olmuştur. Söz konusu “*ciddi ve yakın*” ifadesi yerine “*yaşamsal veya acil*” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağını savunan görüşler³⁰¹ mevcuttur. Buna bağlı olarak yakın olmayan ancak hayati nitelik taşıyan (örneğin; pnömokonyoz gibi.) tehlikeler açısından da işçilerin, çalışmaktan kaçınma hakkından yoksun bırakılmamaları öngörülmüştür.

Bizim de katıldığımız görüşe göre; Kanundaki düzenlemede, “*ciddi ve yakın*” ifadesi yerine “*ciddi veya yakın*” ifadesinin getirilmesi yerinde olacaktır. Zira bu düzenlemenin ciddi ancak sonuçları uzun vadede ortaya çıkabilecek tehlikelerde, çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı vermeyeceği görüşü ileri sürülmüştür³⁰². Kanundaki konuya ilişkin düzenlemenin meslek hastalıklarının da içerisine alacak şekilde yeniden düzenlenmesini öngören görüş de mevcuttur³⁰³.

İSGK m.13’te çalışanların “*ciddi ve yakın*” bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığı durumlarda, durumun tespiti, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurması gereklidir. Zira 13. maddenin gerekçesi de dikkate alındığında, teknik özellikler taşıyan bir konu hakkında işçilerin karar vermesi ve olaya müdahale etmesi oldukça güçtür³⁰⁴.

Çalışanların, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmesi için yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kurulun veya kurul bulunmayan yerlerde işverenin bu konuda bir karar vermesi gerekir. Buradan çıkarılacak sonuç, işçinin acil ve hayati tehlike arz eden bir durumda kendiliğinden harekete geçemeyecek olmasıdır³⁰⁵. Kurul veya işveren, yakın ve acil bir tehlikenin bulunduğu kanaat getirip çalışanın talebi doğrultusunda karar verirse çalışan, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilir. Buna karşılık Fransız Hukukunda işçinin, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığını düşünmesine yol açan makul nedenler var ise kaçınma hakkını, kişisel olarak kullanabileceği yönünde düzenleme mevcuttur³⁰⁶.

³⁰¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 393; “SÜZEK bu konuda “Ciddi ve yakın” ifadesi yerine “ciddi ve yakın hayati” ifadesine yer verilmesinin daha uygun olacağı görüşündedir.” Bkz. SÜZEK, (İş Hukuku), 908.

³⁰² SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 505; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, (İş Hukuku Dersleri), 393; EYRENCİ/TAŞKENT/ ULUCAN, 369; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 117.

³⁰³ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

³⁰⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 464.

³⁰⁵ Türk- İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 123.

³⁰⁶ Türk- İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 123.

Diğer taraftan İSGK m.13/5. maddesine göre; Kanun m.25'te öngörülen şekilde; *“işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulur.”* İşin tamamında ya da bir bölümünde işin durdurulması, yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından gerçekleştirilir. Söz konusu durumda eğer işin durdurulmasına karar verilmişse, çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaklardır.

Önlemlerin alınması neticesinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasını gerektiren tehlike ortadan kalkarsa çalışanın işe geri dönmesi ve çalışmaya devam etmesi gerekir³⁰⁷. Aksi takdirde diğer şartlar da oluşursa iş görme ediminin yerine getirilmemesi nedeniyle işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK.m.25/2-b).

Belirtmek gerekir ki işçi, kaçınma hakkını kullanırken iyi niyet kurallarına uygun davranmak zorundadır³⁰⁸. Buna bağlı olarak işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı sırada bir başkasının yaşamını ve bedensel bütünlüğünü etkileyecek ciddi ve yakın bir tehlikeye sebep olursa verdiği zarardan hukuki ve cezai sorumluluğu doğması söz konusu olacaktır³⁰⁹.

4. İşverenin Asıl İşçisi Konumunda Olmayan Çalışanların İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanabilmesi Durumu

Bahsi geçen durum, alt işveren işçisi veya geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlar bakımından ortaya çıkabilir.

a. Alt İşveren İşçisinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

İK m.2/6 uyarınca; *“bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”* Alt işveren ve işçileri

³⁰⁷ SOYER, 683; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 506.

³⁰⁸ NARTER, 248.

³⁰⁹ NARTER, 248.

arasında bir iş sözleşmesi bulunmasının yanı sıra asıl işveren ve alt işveren arasında da işin niteliğine göre eser veya vekâlet sözleşmesi bulunmaktadır³¹⁰.

Alt işverenin işçileri, esas işveren ve alt işveren arasındaki sözleşme hükümleri uyarınca asıl işverenin çalışma alanında iş görmektedirler. Asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında doğrudan bir hukuki ilişki mevcut değildir. Asıl işveren, işyerinde çalışan kendi işçileri için iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu gibi; alt işveren işçileri bakımından da bu konuda tüm tedbirleri almalıdır. İş Kanunu madde 2/6'nın devamında da; asıl işverenin, alt işveren ile o işyeri ile ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden yahut alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu oldukları ifade edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, İSGK m.13 kapsamında “*ciddi ve yakın*” bir tehlikeyle yüz yüze gelen alt işveren işçilerinin, durumu asıl işveren tarafından kurulan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı yerlerde asıl işverene bildirerek alınacak karar neticesinde, iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği görüşündeyiz.

b. Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışanların İş Görmekten Kaçınma Hakkı

Geçici iş ilişkisinde, esas işveren ile geçici işçi arasında bulunan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan ilişki devam etmektedir. Burada, geçici işveren ile esas işveren arasında, işçi temin edilmesi hususunda bir sözleşme kurulması ile esas işveren, işin ifasını talep hakkını, geçici işverene devretmektedir³¹¹. Buna karşılık geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır³¹². Ancak bu durum iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması bakımından işverenin iş sözleşmesiyle çalışan işçileri ile sözleşmesi bulunmayan geçici işçileri arasında bir fark gözetebileceği anlamına gelmemektedir. Geçici işçi, iş sözleşmesinin tarafı olmamasına rağmen kendisi için iş sağlığı ve güvenliğinin, geçici olarak işini gördüğü işveren tarafından sağlanacağına güvenerek çalışmasını sürdürmektedir.

Diğer taraftan İK m.7 uyarınca; geçici işveren, geçici işçiyi gözetme borcundan esas işverenle birlikte sorumludur. Söz konusu durumu yukarıda, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin Yükümlülükleri” başlığı altında bir Yargıtay kararı ile açıklamıştık.

³¹⁰ BALIK, 1007.

³¹¹ İREN, 286.

³¹² Aynı yönde bkz. Y9HD, 16.10.2006, 2006/17686 E. 2006/27302 K; ÇANKAYA/ ÇİL, 374.

İş sözleşmesi esas işverenle devam eden işçi, geçici işveren ve asıl işveren arasında yapılan sözleşmeye göre, üstlendiği işin ifasını geçici işverenin emri altında ve onun talimatlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdür. Bu konuda geçici işveren, işçiye İK m.7 uyarınca talimat verme hakkına sahiptir. Çünkü işi gördürecek olan geçici işverendir. Dolayısıyla geçici işverenin iş faaliyetinin yürütülmesi için geçici işçiye talimat verme yetkisinin bulunması bir zorunluluktur³¹³. Geçici işverenin talimat verme hakkı karşısında geçici işçinin itaat borcu bulunmaktadır³¹⁴.

İK m.7'ye göre işverenin; İSGK m.17/6'da belirtilen eğitimleri vermek ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından gereken önlemleri almak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır. Geçici işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

“*GBSİİSGHY*”³¹⁵ uyarınca; işverenin kendi işçileri ile çalıştırdığı geçici işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğüne göre hareket etmesi gerektiğini öngörmüştür. Bu sebeple işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak aldığı koruma tedbirlerini geçici işçiler için de almalıdır. Geçici işçileri de işten kaynaklanan tehlikeler hakkında bilgilendirmeli, sağlık gözetimine tabi tutmalı, işin niteliğine göre onlara, kişisel koruyucu donanım sağlamalıdır (Yön. m.4 vd.). Ayrıca “*ÇİSGEUEHY*” m.4/3'te de; geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimleri, geçici çalışanların da almasını sağlamak ile yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın geçici işçiyi çalıştıran işveren açısından bir yükümlülük olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü geçici iş ilişkisinde işverenin iş yerinde çalışanlar bakımından iş kazaları, bu işverenin tasarruf alanında meydana gelmektedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması açısından işverenin kendi işçileri ile geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır³¹⁶. Dolayısıyla İSGK m.13 kapsamında ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan geçici iş ilişkisiyle çalışanlar, devamlı çalışanlarla aralarında fark gözetilmeksizin gerekli şartlar oluştuğu takdirde iş görmekten kaçınabilmelidirler.

³¹³ KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 222.

³¹⁴ İREN, 287.

³¹⁵ RG. 15.5.2004, 25463.

³¹⁶ İREN, 295.

5. TBK m.408 Hükümüne Göre Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışanların, iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süre içindeki ücret ve kanunlardan ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer hakları saklı tutulmuştur. Ancak “*ciddi ve yakın*” bir tehlikenin ortaya çıkması sonucunda, çalışanların talebine rağmen işveren bu talebin aksi yönde karar verirse işçinin, TBK m.408 hükmüne göre çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği yönünde görüşler mevcuttur³¹⁷. Söz konusu maddede getirilen düzenlemeye göre; işveren, işçisinin iş görme edimini ifa etmesine kendi kusuruyla engel olması veya edimi kabul etmede alacaklı temerrüdüne düşmesi halinde, işçiye ücret ödeme borcu devam eder ve işçiden bu edimin yerine getirilmesini talep edemez. Bu maddeye dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, işçiler açısından iş sözleşmesinin haksız feshi; diğer çalışanlar açısından ise özürsüz ve haksız devamsızlık olarak nitelendirilebilir³¹⁸. Bu nedenle teknik bir konu olan iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili tespitite bulunan çalışanların hata yapmaları da pek tabii mümkün olduğundan TBK m.408’de düzenlenen söz konusu hakkı kullanmadan önce tespitin doğru ve yerinde olduğunun da belirlenmesi önem arz etmektedir³¹⁹.

E. Tehlikeli Bölgeyi Terk Etme Hakkı

89/391 sayılı EEC Direktifi m.8/4’te; tehlike anında, yapılan işi ya da tehlikeli bölgeyi terk eden işçinin yasalar tarafından korunmuş olacağı ve dezavantajlı duruma düşmeyeceği ifade edilmiştir. Madde 8/5’te ise; işverenin, tüm çalışanlarının ya da çalışanlar ile birlikte diğer kişilerin tehlike anında, emniyetli bir konuma geçmelerini sağlayacağı ve onlara olağan sorumlulukları haricinde bir sorumluluk yükleyemeyeceği düzenlenmiştir.

İSGK’daki düzenlemeye göre; çalışanların karşılaştıkları “*ciddi ve yakın*” tehlikenin “*önlenemez*” olması halinde, yukarıda bahsettiğimiz kurula yahut işverene bildirme ve bu konudaki kararı bekleme prosedürü uygulanmamaktadır. Buna göre; çalışanlar ciddi, yakın fakat önlenemez bir tehlikeyle karşılaştıkları zaman, kurula veya işverene başvurma zorunluluğu olmadan işin yürütüldüğü yeri ya da tehlikeli bölgeyi terk etmek suretiyle belirlenen güvenli alana gidebilir.

³¹⁷ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 369; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 118; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 506.

³¹⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), 910.

³¹⁹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 118.

Burada dikkat çeken husus, ILO Sözleşmesi'ne paralel olarak hazırlanan İSGK'da, borçlar hukukunda ifadesini bulan “*beklenmeyen hal*” veya “*mücbir sebep*” kavramları yerine “*önlenemez*” kavramının kullanılmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ortaya çıkabilecek riskler, beklenmeyen hal veya mücbir sebepten kaynaklanan tehlikelerin ötesindeki riskleri de kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile burada “*önlenemez tehlike*” kavramı, “*beklenmeyen hal ve mücbir sebep*” kavramlarına göre daha geniş anlamda kullanılmıştır. Beklenmeyen hal veya mücbir sebep daha çok sis, deprem, sel vs. gibi önceden tahmin edilmesi güç olan olaylara ilişkindir. Ancak örneğin inşaat işindeki bir yapı iskelesinde korkuluğun bulunmaması, beklenmeyen hal veya mücbir sebep değil; önlenemez bir tehlikedir. Zira yapı iskelesinde korkuluğun bulunmamasına bağlı olarak birçok iş kazasının meydana gelebileceği öngörülebilir bir durumdur. Yapı iskelesinde korkuluk olmaması, işverenin alması gerekli önlemleri ihlal ettiğinin bir göstergesidir. Bu durum, o iskele üzerinde çalışan işçi için beklenebilen ancak o an için önlenemeyen bir tehlike oluşturmaktadır.

İSGK m.12/1-a'da bu durum; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin ortaya çıkması durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal işin yürütüldüğü yerden ayrılıp emniyetli bir yere gidebilmeleri için işverenin evvelden gerekli düzenlemeleri yapacağı ve çalışanlara bu hususta gereken talimatları vereceği şeklinde hükme bağlanmıştır.

Burada ilgi çeken husus, baş gösteren tehlikenin “*önlenemez*” olduğunun saptanmasının çalışanlara bırakılmış olmasıdır. “Maddenin gerekçesinde de 89/391 sayılı AB Direktifine paralel olarak ciddi ve yakın tehlikenin çalışanın bilgi ve tecrübesi dâhilinde önlenemez olduğu yönünde kanaat oluşması halinde kullanılabilirliği ve bu halde hizmet akdinden doğan hakların saklı kalacağı belirtilmiştir”³²⁰.

İSGK m.12/1-b'de yakın ve önlenemez tehlikenin sürmesi halinde, gerekli donanımı bulunan ve özel olarak görevlendirilen kişiler haricinde kalan çalışanların, iş görme edimini yerine getirmeyi sürdürmelerinin işveren tarafından zorunluluk olmadıkça talep edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Ancak burada “*zorunluluk olmadıkça*” ifadesine yer verilmiş olması bizi, zorunlu olduğu durumlarda çalışanların tehlikeli bölgelerde çalışmalarının işverence talep edilebileceği sonucuna götürmektedir³²¹. İş konusunda herhangi bir menfaatin, çalışanların yaşama ve beden bütünlüğünü koruma haklarından

³²⁰ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 122.

³²¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG Hakları), 122.

önce gelmeyeceğini ve bu nedenle ‘zorunlu olmadıkça’ ifadesinin hayata geçirilemeyeceğini hatta madde metninden çıkarılması gerektiğini ileri süren görüşe³²² biz de katılmaktayız.

Bahse konu “*ciddi ve yakın*” tehlikenin “*önlenemez*” olduğu bazı durumlar:

- “*Yapı iskelesinde düşmeye karşı gerekli önlemlerin alınmamış olması, iskelenin korkuluk sisteminin olmaması ve çalışanlara kişisel koruyucu donanım olarak emniyet kemeri verilmemesi,*
- *Oksi- gaz kaynağında sızıntı olması,*
- *Islak ve nemli çalışma ortamında elektrik kablolarının gerilim bulunan kısımlarının açığa çıkması vb.” şeklinde örneklenebilir³²³.*

Yukarıda açıklandığı üzere çalışanlar, ciddi ve yakın, önlenemez bir tehlikeyle yüz yüze geldikleri zaman kurula ya da işverene başvurmaksızın güvenli bir bölgeye gidebilmektedir. Burada tehlikenin önlenemez olduğunun tespit edilmesinde sadece somut çalışma ortamı ile yetinilmeyip çalışanın bilgisi, tecrübesi, yaşı, mesleği, kıdemi, sağlığı gibi kişisel nitelikleri de dikkate alınmalıdır³²⁴. Hâkim tarafından somut olay dikkate alınarak daha sonra söz konusu tehlikenin ciddi ve yakın olmadığı ya da önlenebilir olduğu tespit edilse bile, çalışma ortamının çalışanda böyle bir tehlikeyle karşılaştığı düşüncesinin haklı nedenle oluşabileceği ve makul görülebileceği durumlarda, çalışmaktan kaçınma hakkının yasaya uygun olarak ve iyi niyetle kullanıldığı kabul edilmelidir³²⁵. Zira madde gerekçesinde de “AB’nin 89/391 sayılı Direktifine paralel olarak ciddi ve yakın tehlikenin, çalışanın bilgi ve tecrübesi dâhilinde önlenemez olduğu kanaati oluştuğunda birinci fıkradaki kurala bağlı kalmaksızın bölgeyi terk edebileceği” öngörülmüştür.

İSGK m.12/2’ye göre; “*İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.*” Madde metninden anlaşıldığı üzere işverene, “ciddi ve yakın”

³²²BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 122.

³²³ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 53.

³²⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 507.

³²⁵ SÜZEK, (İş Hukuku), 910; SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 507.

bir tehlikeyle karşılaşan ve o anda amirine haber veremeyen çalışanların duruma bilgi ve teknik donanımlarıyla müdahale etme becerisi kazandırılması yükümlülüğü getirilmiştir.

“*Ciddi, yakın ve önlenemez tehlikeyi*” işverene mevcut şartlar sebebi ile bildiremeyen ancak bu hususta gerekli donanımı bulunan personel, acil durum ekibinde görevli olmasa bile duruma müdahale edecek fakat ihmalkâr ya da dikkatsiz davranması sonucu ortaya çıkan zarardan sorumlu olacaktır. Nitekim 89/391 sayılı EEC Direktifi m.8/5’te de; ihmal ya da dikkatsizlik olmadığı sürece işçilerin söz konusu davranışlarından ötürü zarara uğramayacakları ifade edilmiştir.

Diğer taraftan bu durumun TBK m.400 ile beraber değerlendirilmesi gerektiğini savunan ve çalışanların, hafif kusurlarının bulunması halinde sorumlu tutulamayacağını ileri süren görüş isabetlidir³²⁶. TBK m.400 uyarınca; “*İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.*” Madde metninde de açıkça ifade edildiği üzere işçinin sorumluluğu belirlenirken yapılan işin sadece uzmanlık ve eğitimi gerektiren bir iş olup olmadığının belirlenmesi değil aynı zamanda tehlikeli olup olmadığının da saptanması gerekmektedir. Dolayısıyla işçi, zarar tehlikesinin yüksek olduğu bir işte çalışıyorsa ve hafif kusuruyla işverene zarar vermişse bu zarardan sorumlu tutulmamalıdır³²⁷.

İSGK m.13/3’e göre; çalışanların, “*ciddi ve yakın*” tehlikenin “*önlenemez*” olduğu hallerde, işverene veya kurula başvurmadan çalışma yerini ya da tehlikeli bölgeyi terk etmek suretiyle belirlenen emniyetli yere gidebileceğini ve çalışanların söz konusu davranışlarından dolayı haklarının sınırlanamayacağını yukarıda ifade etmiştik. TBK m.408’de ise; İşveren, iş görme ediminin ifasına kendi kusuruyla engel olursa ya da edimi kabul etmek hususunda temerrüde düşerse işçinin bu engelleme neticesinde harcamaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işte çalışarak kazandığı faydalar ya da kazanmaktan kasıtlı olarak kaçındığı faydaların ücretinden indirileceği hükme bağlanmıştır.

Doktrinde, İSGK m.13/3’te getirilen düzeleme karşısında TBK m.408 hükmünün uygulanamayacağı görüşü ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, aynı konuda düzenleme

³²⁶ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 123.

³²⁷ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 123.

getiren Borçlar Kanunu'na nazaran yeni kanun olan İSGK m.13/3 hükmü bu konuda TBK m.408'in uygulanma ihtimalini ortadan kaldırmıştır³²⁸.

Belirtmek gerekir ki tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı, geçici işçiler açısından da mümkündür. Çalışmaktan kaçınma hakkının ciddi ve yakın bir tehlike karşısında, gerekli prosedür işletilerek işçiler tarafından kullanılabilceğini belirtmiştik. Bir işyerinde, işverenin iş sözleşmesiyle çalışan işçileri bakımından doğabilecek ciddi ve yakın bir tehlike, aynı işi yapan ancak o işveren için geçici hizmet veren işçiler açısından da doğabilmektedir. Daha önce de belirttiğimiz üzere önemli olan insan sağlığı ve insan hayatıdır. Bu sebeple de işverenin asıl işçileri ve geçici işçileri arasında söz konusu durumlarda, herhangi bir fark gözetilmemelidir. Dolayısıyla önlenmesi mümkün olmayan ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı durumunda, İSGK m.13/3'e göre, geçici iş ilişkisiyle çalışanlar da işverene veya kurula başvurmadan işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk etmek suretiyle belirlenen emniyetli yere gidebilmelidir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı hükmü geçici iş ilişkisiyle çalışanlar açısından da uygulanmalıdır.

F. Fesih Hakkı

İSGK m.13'te çalışanlara, "*çalışmaktan kaçınma Hakkı*" ve "*iş sözleşmesini fesih hakkı*" tanınmıştır. Buna göre; "*ciddi ve yakın*" bir tehlike ile karşılaştıklarında, konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınmasını işverenden veya kuruldan talep eden çalışanlar, gereken tedbirlerin alınması yönünde bir faaliyet gösterilmemesi neticesinde, tabi oldukları kanun hükümleri uyarınca iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler.

Madde metninde dikkat çeken husus, sadece iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere fesih hakkının tanınmasıdır. Madde metninin gerekçesinde; "*ciddi ve yakın*" bir tehlikenin mevcut olması halinde, iş sözleşmesi ile çalışanların işverene gerekli önlemlerin alınması için başvurmasına rağmen işverenin gereğini yapmaması neticesinde, söz konusu çalışanların bağlı buldukları kanun hükümlerine dayanarak hizmet sözleşmelerini feshedebilecekleri öngörülmüştür. Dolayısıyla 657 sayılı Kanun'a tabi kamu görevlileri ile memurlar, statülerinin özel hukuk sözleşmesine dayanmamasından kaynaklı olarak fesih hakkından yararlanamayacaktır³²⁹. Bahsi geçen çalışanların statüleri, kanun veya idari

³²⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), 910; Karşı görüş için bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 369; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 118.

³²⁹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 119.

sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışanlar, sahip oldukları statülerden ancak statü hukukundaki düzenlemeler ile belirtilen şekillerde ayrılabilir. ³³⁰. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeni ile memurlar ve kamu görevlilerinin sözleşmelerini sona erdirebilmesi ancak bu konuda bir düzenleme yapılmasıyla söz konusu olabileceğinden bu kişiler, çalışma ilişkisini tek taraflı olarak sonlandıramazlar. Bu konuda fesih hakkının, kamu görevlilerine kanun ve idari sözleşmeler vasıtası ile tanınması gerektiği yönünde görüş ³³¹ de mevcuttur.

İSGK m.13'te; işverenin çalışanların, taleplerine rağmen “*ciddi ve yakın*” tehlikenin giderilmesi hususunda bir faaliyet göstermemesi halinde, çalışanlar açısından iş sözleşmesini fesih hakkı öngörülmüş ancak çalışanların bu haklarını kullanabilmesi için İSG kurulundan karar alınıp alınmaması hakkında bir açıklama yapılmamıştır ³³². Sadece tabi oldukları kanun hükümlerine dayanarak çalışanların iş sözleşmelerini feshedebilecekleri öngörülmüştür.

İK m.24/2.f. hükmünde çalışma şartlarının uygulanmaması durumunda işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı tanınmıştır. Bu nedenle söz konusu madde uyarınca çalışanların fesih hakkını kullanabileceklerini kabul etmek gerekir ³³³. Gerçekleştirilecek olan feshin, haklı bir nedeni bulunması durumunda, çalışana kıdem tazminatı da ödenir ³³⁴.

Ayrıca “854 sayılı Deniz İK” na tabi olan gemi adamları, bu Kanun’un 14/II-b. bendinde yer alan “*İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi*” hükmünün gereği olarak “*ciddi ve yakın*” bir tehlike ortaya çıkması halinde, bu durum devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden altı iş günü içinde (Deniz İK. m.15) derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

“5953 sayılı Basın İK” nda bu şekilde bir düzenleme bulunmadığından gazeteciler açısından durum, genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu’na göre değerlendirilmelidir ³³⁵. TBK m. 435’e göre; söz konusu işçiler, “*yakın ve ciddi*” tehlikenin önlenmesi hususunda işveren tarafından bir girişim gösterilmediği hallerde, iş sözleşmelerini, sözleşmeyi sürdürmenin kendileri için çekilmez hale geldiğini ileri sürerek

³³⁰ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 119.

³³¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 119.

³³² SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 507.

³³³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 508.

³³⁴ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 54.

³³⁵ NARTER, 251.

haklı nedenle derhal feshedebilecektir³³⁶. Bu görüş uyarınca gereken önlemlerin alınmamış olması, sözleşmeye aykırılık olarak nitelendirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, yeterli ölçüde hem mühendislik hem de mevzuat bilgisine sahip olmayı gerektirdiği için çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin varlığını ve ölçüsünü belirlerken dikkat ve özenle hareket etmelidir. Çünkü çalışanlar, söz konusu tehlikeli durumu tespit ederken yanlış değerlendirmelerde bulunursa haklı nedene dayanmaksızın tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshetmiş olur³³⁷. Ayrıca işçinin ciddi ve yakın tehlikenin giderilmesi için kurul veya işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmadığı konusunda yanılığa düşmesi durumunda da yapılan fesih haksız fesih olur³³⁸. Ancak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu düşünüldüğünde -her ne kadar bu konuda tereddütler bulunsun da- işçinin talebinin aksine bir karar alınmasını pek muhtemel görmemekteyiz³³⁹. Tüm bu açıklamalarımız doğrultusunda belirtmek gerekir ki gerekli şartlar oluşmadığı ve gerekçenin yeterli kabul edilmediği hallerde işçi fesih hakkını kullanıp işi bırakırsa ileride haksız duruma düşebilir ve aleyhine hukuki sonuçlar doğabilir.³⁴⁰

İSGK m.25'e göre; *"işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur."* İşyerinde işin durdurulması durumunda, m.13'teki hükümler uygulanmaz (m.13/5). Aynı Kanunun m.25/6 hükmünde, işverenin işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan işçilere ücretlerini ödemek veya ücretlerinden herhangi bir kesinti yapmadan meslek ve bulunduğu durumlarını dikkate alarak başka bir iş vermek ile yükümlü olduğu ifade edilmiştir. İşin durdurulması durumunda işçi zaten çalışmadığı için çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanamayacaktır³⁴¹.

³³⁶ NARTER, 251.

³³⁷ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları, 54.

³³⁸ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 508; SOYER, 684.

³³⁹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 508.

³⁴⁰ SÜZEK, (İş Hukuku), 911; GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 54.

³⁴¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 467.

Çalışanın işyerinde yerine getirdiği işin niteliğinden kaynaklanan bir sebeple hayatı yahut sağlığı açısından bir tehlike oluşursa veya çalışanın sürekli olarak doğrudan ve yakından temas halinde olduğu işveren veya başka bir çalışan iş ile bağdaşmayan ya da bulaşıcı bir hastalığa yakalanır ise çalışan, iş sözleşmesini feshedebilir³⁴². Bu hak, İK m.24 'te hükme bağlanmıştır. Yukarıda bahsettiğimiz çalışmaktan kaçınma hakkı ile sağlık nedeniyle fesih hakkı, derhal bildirim süresine uyulmaksızın kullanılabilir.

İK m.30 uyarınca; bir işten engeli (sakatlığı) nedeni ile ayrılıp da sonradan bu engeli ortadan kalkmış olan işçiler, önceden çalıştığı yerde yeniden işe dönmek istediklerinde, işveren bu kişileri, daha önce çalıştığı işlerine ya da ona benzer boş olan yerlere derhal, aksi halde boşalacak ilk işe diğer isteklilere göre öncelik tanımak suretiyle o anki şartlarla işe almak zorundadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmez ise söz konusu eski çalışana, altı aylık ücretine denk gelen miktarda tazminat öder.

“RGY”³⁴³ m.45'e göre; “*radasyon kaynaklı bir kazadan sonra Yönetmelikte belirtilen sınırlar üzerinde radyasyona maruz kalan radyasyon görevlilerinin, eski görevlerine devam etmesinde sakınca olmadığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun önerdiği resmi sağlık kuruluşu tarafından bir raporla belirlenmesi halinde, bu kişiler eski görevlerine devam edebileceklerdir*”³⁴⁴. Raporda, eski görevlerini sürdürmelerinde sakınca görülen radyasyon görevlilerinin ise ekonomik ve sosyal durumları, kabiliyetleri, yaşları dikkate alınarak radyasyona maruz kalmayacağı farklı bir görevde çalıştırılmaları gerekmektedir. “RGY” , dar bir çalışan kitlesini içerisine almakla birlikte gerekli şartlar oluştuğunda çalışanlara, işe dönme hakkı tanınması yönünden oldukça önemli görülmektedir³⁴⁵.

Konuya geçici iş ilişkisiyle çalışanlar açısından bakıldığında, işi gördüren işveren ve geçici işçi arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçinin, geçici olarak hizmet verdiği işverene karşı fesih hakkı söz konusu olamaz. Ancak işini gördüren işveren ve ödünç işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu konuda bir görüş, başka işverene geçici olarak hizmet veren işçinin, kendi işvereniyle olan sözleşmesini iş güvenliği ve iş sağlığı tedbirlerinin alınmaması nedeni ile feshedebileceğini; şartları oluştuğunda İK m.24/II-f hükmü uyarınca çalışma koşullarının uygun olmaması nedeni ile

³⁴² SÜZEK, (İş Hukuku), 911; GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 54.

³⁴³ RG. 24.03.2000, 23999.

³⁴⁴ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 54.

³⁴⁵ GÜNER, (Çalışanların İSG. Hakları), 54.

iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebileceğini öne sürmüştür³⁴⁶. Aynı konuda ileri sürülen başka bir görüşe göre; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebi ile geçici işçilerin, geçici iş ilişkisinin sonlandırılması için öncelikle iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden bu hususta talepte bulunacağı; esas işverenin işçinin bu talebini kabul etmemesi halinde geçici işçiye tanınan fesih hakkı için haklı bir sebebin doğacağı ifade edilmiştir³⁴⁷. Söz konusu görüş ileri sürüldüğü tarihte, henüz İSGK'nun çıkarılmamış olduğunu belirtmek gerekir.

Biz, geçici iş ilişkisiyle çalışan işçinin, kendisi ve işyeriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını, öncelikle geçici olarak işini gördüğü işverenden veya işverenin oluşturduğu Kuruldan talep etmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü bu şekilde hareket edilmesi, İSGK m.13/1'deki düzenlemeye de uygun düşecektir. Çalışmamız içerisinde, sürekli olarak ifade ettiğimiz üzere ödünç işveren ve geçici iş ilişkisiyle çalışma yürüten işveren birlikte sorumludur. Bu sebeple geçici işçi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından, işçisi, işverenin (ödünç işveren) işyerinde çalışmıyor olsa bile iş sözleşmesi gereği ödünç işveren de sorumludur. Dolayısıyla gerekli tedbirlerin alınmasını, geçici iş ilişkisiyle çalıştığı yerin kurulu veya işverenden talep eden geçici işçi, talebinin aksi yönünde bir karar çıkması halinde, kendi işverenine başvurarak geçici iş ilişkisinin bitirilmesini ya da kendi işvereniyle aralarında olan iş sözleşmesinin feshedilmesini isteyebilmelidir.

G. İdari Makamlara Şikâyet Hakkı

İhbar ve şikâyet hakkı, Anayasa m.74'te düzenlenmiştir. İş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili tedbirlerin alınmaması üzerine çalışanlar, her zaman Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuru hakkına sahiptir. Şikâyeti alan Bakanlık İş Teftiş Kurulu iş müfettişi, bir inceleme başlatır. Yapılan inceleme neticesinde, işveren aleyhine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından idari para cezası uygulanabilir. Buna ek olarak hayati tehlikenin bulunması halinde işverenin yürüttüğü iş durdurulabilir.

İSGK m.18/3'te; *“çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.”* Hükmü ile çalışanların yetkili makamlara çekinmeden başvurmasının önü açılmıştır. Ayrıca İK m.9'da; iş hayatında

³⁴⁶ İREN, 297.

³⁴⁷ KESER, 93.

yaşananları takip etme, bunları denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişlerinin kendilerine başvuran ya da ihbar yapan işçilerin ve başka kimselerin isimlerini ve kimliklerini gizli tutmak ile yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Buna rağmen şikâyet eden kişinin kimliğini öğrenen işverenin İSGK m.18/3'ü ihlal eden her hareketi “ayrımcılık” olarak nitelendirilmekte ve işverenin sırf bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesi kötü niyetli ve haksız fesih olarak görülmektedir³⁴⁸.

İSGK m.26'da, Kanun'a ve bu konudaki yönetmeliklere aykırılıktan doğan yükümlülüklerin işverence ihlal edilmesi neticesinde, işverene idari para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan ihbar ve şikâyet üzerine, meslek hastalığı veya iş kazası meydana geldiğinde, iş teftiş hizmetiyle bağdaşır hususlar hakkında yapılan teftişler inceleme teftişi olarak adlandırılır³⁴⁹. Özel sebeplere dayanan teftiş türü olmasından dolayı da inceleme teftişleri, özel teftiş olarak da nitelendirilir³⁵⁰.

İşyerinin teftiş edilmesi sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine karşı bir aykırılıkla karşılaşılması neticesinde uygulanabilecek diğer bir yaptırım, işin durdurulması yaptırımıdır (İSGK m.25.). Söz konusu maddenin 2. fıkrasına göre; “*İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınuncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.*” Dolayısıyla işin durdurulması bakımından önemli olan nokta; yaşamsal tehlikenin etkilediği alan ve çalışanlardır³⁵¹. Bizim de katıldığımız görüşler³⁵² çerçevesinde, işyerinin bütününe ve tüm çalışanlara etki eden hayati bir tehlikenin mevcut olması halinde, iş tamamen durdurulmalı fakat işyerinin sadece bir bölümünde tehlike oluşması durumunda, yalnızca o tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik kısmi olarak iş durdurulmalıdır.

³⁴⁸ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 124.

³⁴⁹ RG. 31.10.2012, 28453, m.46.

³⁵⁰ BAYRAM, 111.

³⁵¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 125.

³⁵² URHANOĞLU CENGİZ, 1969; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 125.

H. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İş Güvencesi Hakkı

İSGK m.8’de, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarına, hayati tehlike taşıyan durumlarda işvereni uyardıklarına rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaktan kaçınması sonucunda, bu durumu ilgili yerlere bildirme hakkı tanınmıştır. Bu hak, söz konusu maddenin 2. fıkrasında; *“eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir.”* Şeklinde düzenlenmiştir.

Ayrıca bildirim yapmak, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi için aynı zamanda bir yükümlülüktür. Bu da aynı maddenin 2. fıkrasının devamında; *“bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.”* ifadesi ile hükme bağlanmıştır.

Belirtmek gerekir ki; işveren, bu bildirim sebebi ile işyeri hekimi yahut iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son veremez ve bu kişileri hiçbir şekilde hak kaybına uğratamaz (İSGK m.8/2.).

İSGK ile otuzdan az işçiye sahip olan işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirilmesine rağmen bu kişiler ve kamu kurumlarında görev yapan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları bakımından ayrı bir iş güvenliği sistemi düzenlenmemiştir³⁵³. Dolayısıyla kamu kurumunda çalışan bir personel, aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiği takdirde, eğer kendisine bu konuda bir güvence verilmez ise yukarıda bahsi geçen bildirim yapamayacaktır. Bu sebeple İK m.18. vd. getirilen düzenlemelerin ilerisinde, örneğin tazminat yaptırımını olmadan işe geri dönme sonucu doğuran ya da tazminat ve işe geri dönme yaptırımını arasında iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimine seçim hakkı tanıyan bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi³⁵⁴ bizce de yerinde olacaktır.

³⁵³ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 128.

³⁵⁴ BAYCIK Gaye, Çalışanların İSG. Hakları, s.129.

II) Çalışanların Tazmin Edici Nitelik Taşıyan Hakları

İşveren, önceden de ifade edildiği üzere; çalışanlar için güvenli bir iş ortamının sağlanması ve işlerin sağlıklı yürütülebilmesi açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Çalışanlar da çalışma konusu işle ilgili tehlikeli bir durum ortaya çıktığında, durumu işverene veya ilgili yerlere haber vermek gerekli tedbirlerin alınmasını istemek hakkına sahiptir. Ancak çalışanlar bazen iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda uzun süreli zararlara maruz kalabilirler. Çalışanların uğradığı bu zararlarının tazmin edilmesini, ilgili yerlerden talep edebilme hakkı da bulunmaktadır.

A. Sosyal Güvenlik Kurumundan Talep Edilebilen haklar

Bir görüşe göre; iş sağlığı ve güvenliğinde karşılaşılan kazalar ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan zararlarının tümünün SGK tarafından karşılanması, işçilerin ve hak sahiplerinin hem işverene hem SGK olmak üzere iki ayrı yere başvurmasının önüne geçerek zaman, emek ve paradan tasarruf sağlanması yönünde etkili olacaktır³⁵⁵. SGK, sonradan işverene kusuru oranında rücu edecek ve işveren kaçınılmazlığın neden olduğu tazminat ödeme yükümlülüğünden kurtulmuş olacaktır.

İş kazası veya meslek hastalıklarına uğrayan tüm genel sağlık sigortalılarına, SGK, sağlık hizmetleri sunucuları vasıtasıyla yardım yapılır³⁵⁶. Sigortalılara, tedavileri boyunca “geçici iş göremezlik ödeneği” ve iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle en az yüzde on oranında iş göremez hale gelmeleri halinde, iş göremezlikleri devam ettiği sürece “sürekli iş göremezlik ödeneği” bağlanır. Bu gelir, meslek hastalığı ya da iş kazasının, çalışanın ölümü ile sonuçlanması durumunda, hak sahiplerine bağlanır³⁵⁷.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle zarara uğrayan çalışan, zararının SGK tarafından yapılan ödemelerle karşılanmayan kısmını işverenden talep edebilir. Dolayısıyla çalışan, SGK tarafından karşılanmış olan zararlarını, ayrıca işverenden de talep edemez.

TBK m.71 de; “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenlerin, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilecekleri” öngörülmüştür. Buna bağlı olarak işçinin, işverenden isteyebileceği maddi veya manevi tazminat, SGK

³⁵⁵ BAYCIK Gaye, Çalışanların İSG. Hakları, s.138.

³⁵⁶ BAYCIK Gaye, Çalışanların İSG. Hakları, s.130.

³⁵⁷ BAYCIK Gaye, Çalışanların İSG. Hakları, s.130.

ödemeleri dışında kalan zararlarının tamamı ve TBK m.71 dışında kaldığı sürece işverenin kusuru oranıyla sınırlıdır³⁵⁸.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere sadece kusuru oranında sorumlu olduğunu bilen işverenin mevzuatta kendisi için düzenlenen yükümlülükleri yerine getirmek hususunda daha istekli ve özenli olacağını öne süren görüşe biz de katılmaktayız.

B. İşverenden Talep Edilebilen Haklar

1. İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışanların Tazmin Edici hakları

Bilindiği üzere iş kazası yahut meslek hastalığı neticesinde zarara uğrayan işçinin bu zararlarını, işverenle arasındaki sözleşme ilişkisine dayanarak sözleşmeye aykırılık hükümleri uyarınca talep etme hakkı bulunmaktadır. Ayrıca TBK m.417/3'te; işverenin yasaya ve sözleşmeye aykırı hareketinden dolayı işçinin ölmesi, beden bütünlüğünün hasar alması ya da mutlak haklardan olan kişilik haklarının ihlal edilmesi neticesinde ortaya çıkan zararların tazmininin sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir. Madde metninde işçinin ölmüş olması hali de düzenlendiği için; işçinin desteğinden yoksun kalanlar açısından da hak sahiplerine, sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre tazminat talep etme hakkı tanındığı görülmektedir.

2. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

Sözleşmeye dayanan hukuki sorumluluk hallerinde, işverenin hangi sorumluluğuna gidilmesi gerektiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Nitekim öğretilde, işverenin hukuki sorumluluğunun kusur esasına mı dayandığı yoksa tehlike sorumluluğu kapsamında mı olduğu yönünde net bir görüş yoktur. Bu durum, öğretide ve Yargıtay arasında da tartışmalara neden olmuştur. TBK'daki kusura dayalı sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun örtülü kanun boşluğu yarattığını ve bu boşluğun tehlike sorumluluğu esasına göre doldurulması gerektiğini ileri süren bir görüş mevcuttur³⁵⁹. Buna karşılık İK'nun yürürlükten kaldırılan 77. maddesinde evvelden işverenin kusursuz sorumluluğunun düzenlenmiş olmasından hareket eden bazı yazarlar ise ortada bir kanun boşluğu olmadığını ifade etmiştir³⁶⁰.

³⁵⁸ BAYCIK , (Çalışanların İSG. Hakları), 130.

³⁵⁹ EREN, (İşverenin Sorumluluğu), 89,92-93.

³⁶⁰ TUNÇOMAĞ, 268-270.

Türk- İsviçre borçlar hukuku sistemine göre asıl olan kusura dayanan sorumluluktur. Bu sebeple işverenin iş kazası ya da meslek hastalığından doğacak sorumluluğunun kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığını öne sürebilmek için bu hususta açık yasal bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır³⁶¹. Hem İK'nun yürürlükten kaldırılmış olan 77. maddesinde hem de İSGK m.4'te işverenin yükümlülükleri hüküm altına alınmasına karşın herhangi bir sorumluluk türünden bahsedilmemiştir. Başka bir ifadeyle; bahsi geçen hükümler ile getirilen yükümlülüklerin ihlal edilmesi neticesinde ortaya çıkan sorumluluk ve bunun şekli ayrıca düzenlenmemiştir³⁶². TBK m.417/3'te ise; işverenin kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda işçinin ölmesi, beden bütünlüğünün zarara uğraması ya da kişilik haklarının ihlal edilmesine bağlı olarak ortaya çıkan zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine bağlı olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay, bu konuda uzun bir süre boyunca tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşünü benimsemiş ancak sonraları bu görüşünden vazgeçmiştir³⁶³. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlar neticesinde işverenin hukuki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayalı olduğun düşünen yüksek mahkeme daha sonra bu görüşü bırakarak işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı yönünde kararlar vermeye başlamıştır³⁶⁴.

İşverene kanunlardaki düzenlemelerle ağır yükümlülükler getirilmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki yükümlülüklerin her bir ayrıntısından sorumlu olan işveren, bu yükümlülükleri ihlal ettiği takdirde oluşan kazadan kusuru sebebiyle sorumlu olacaktır. Buna ek olarak TBK m.71'de düzenlenen tehlike sorumluluğuna göre de işveren, Kanun'da kabul edilmediği için kurtuluş kanıtı getiremeyerek kusursuz sorumlu olacaktır. Görüldüğü üzere yapılan yasal düzenlemelerle işverene ağır yükümlülükler yüklenmiştir. Fransız hukukunda bile; meslek hastalığı veya iş kazasından doğan zararlardan dolayı işçilerin ya da hak sahiplerinin, sosyal sigorta kurumlarınca yapılan yardımların haricinde işverenden tazminat talep edebilmelerinin işverenin bağışlanmaz kusuruna bağlı olduğunu ve işverenin tehlikeyi tahmin edebilmesinin olanaksız olması yahut tehlikenin dış etkenler nedeni ile meydana gelmesi veya yine işverenin tehlikeyi görerek bu hususta alınması

³⁶¹ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 132.

³⁶² BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 132.

³⁶³“Y21HD, 12.2.2007, 14258/1770;Y21HD, 2.2.2007, 14276/1768, Y21HD, 1.12.2008, 5624/18632“ , www.kazanci.com, Erişim tarihi: 03.12.2019.

³⁶⁴ Yargıtay'ın görüşleri için bkz. ÖZEN, 228- 229.

gereken bütün önlemleri aldığını ispatlaması durumunda sorumluluktan kurtulabileceği kabul edilmiştir³⁶⁵. Burada ifade dilen “bağışlanamaz kusur” kavramı, işverenin az da olsa yükümlülüklerini hafifletmesi yönünden önem taşımaktadır.

Tüm bu anlatılanlar çerçevesinde öğretide, işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun kusur ilkesine bağlı sorumluluk olduğunu savunan görüşler³⁶⁶ bizce yerindedir.

□§3-ÇALIŞANLARIN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ- SORUMSUZLUK ANLAŞMASI

D)Çalışanların Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

TBK m.112/1’de ise; “borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlunun, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğu” hüküm altına alınmıştır.

TBK m.400/1’de; işçinin, işverene kusuru ile verdiği her çeşit zarardan sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise; “*bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve niteliklerinin göz önünde tutulacağı*” ifade edilmiştir. Bu maddeye göre tazminatın şartları şunlardır: İşçi her şeyden önce, iş görme, özellikle özen, hesap verme, sadakat vb. bir borcunu ihlal etmelidir³⁶⁷. İşçi, bu tür bir borcunu hiç ya da gereği gibi yerine getirmediği zaman sözleşmeyi ihlal etmiş olacaktır³⁶⁸. Sorumluluğun ikinci şartı, işçinin sözleşmeyi ihlali sonucunda bir zarar meydana gelmiş olmasıdır. Bu zarar, niteliği itibariyle müspet bir zarardır³⁶⁹. İşçinin sorumluluğunun üçüncü şartı; sözleşmenin ihlal edilmesi ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır. Son şart ise, işçinin zarar verirken kusurlu olmasıdır. Sözleşmenin ihlal edildiğini, uygun illiyet bağı bulunduğunu ve meydana gelen zararı ispat yükü işverene; kusursuz olduğunu ispat yükü ise işçiye düşer.

İşçinin iş görme edimini ifa ederken işverene verdiği zararlardan doğan sorumluluğu kusur sorumluluğudur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde, özellikle de

³⁶⁵ BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 137.

³⁶⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.303-305; BAYCIK, (Çalışanların İSG. Hakları), 132.

³⁶⁷ EREN, (Özel Hükümler), 553, p. 1858.

³⁶⁸ EREN, (Özel Hükümler), 553, p.1858.

³⁶⁹ EREN, (Özel Hükümler), 553, p. 1858.

kusurun belirlenmesinde işçinin eğitim ve uzmanlık durumu, görülen işin tehlike derecesi, işçinin, işverence bilinen ya da bilinmesi gereken nitelik ve yetenekleri göz önünde tutulur (TBK m.400/2). Bu unsurlar, işçinin objektif ve sübjektif özen borcunun ölçütleri olup bunları ihlali işçinin kusurunu ve derecesini belirler³⁷⁰. Sorumluluk hukuku açısından kusur kavramı, “*kast*” ve “*ihmal*” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım daha çok ceza hukukunda önemlidir. Çünkü ceza hukukuna göre fail, kasıtlı veya ihmali davranışıyla verdiği zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Kastın konusu, bir davranış kuralına aykırı olarak bilerek ve isteyerek hareket eden kimsenin bir başkasının hakkını ihlal etmesidir. İhmal ise hukuka aykırı sonucun istenilmemesi ile birlikte böyle bir neticenin ortaya çıkmaması için koşulların gerektirdiği özenin gösterilmemesidir. Ancak zarar veren burada da fiili istemektedir.

Haksız fiil sorumluluğu açısından TBK m.49/1’ de; “*kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*” hükmüne yer verilmiştir. Ancak TBK m.49/2’de de; bir başkasına ahlâka aykırı bir fiille kasıtlı olarak zarar verenin bu zararı gidermekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu madde ile ahlaka aykırı bir fiil ile zarar verme halinde sorumlu tutulabilmek için ayrıca kastın varlığı da aranmıştır. Diğer bir ifade ile haksız fiil sorumluluğu açısından TBK m.49/2’ye göre sorumlu tutulabilmenin şartı, kastın varlığına bağlanmıştır. Söz konusu maddenin 2. fıkrası, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin bir istisna olarak görülmektedir³⁷¹.

Hizmet sözleşmesinde, diğer sözleşmelerden farklı olarak özen ve kusur kavramları, objektif anlamda salt ve mutlak şekliyle değil, işçinin işverenin bildiği veya bilmek zorunda olduğu nitelik ve yetenekleri de göz önünde bulundurularak daha yumuşak, kısmen objektif kısmen de sübjektif unsurlardan oluşan karma bir özen ve kusur kavramı kabul edilmelidir³⁷². Gösterilecek özen derecesi belirlenirken, iş faaliyet veya girişimin zorluğu, arz ettiği tehlike de göz önünde bulundurulur³⁷³. Örneğin patlayıcı, yanıcı maddelerle uğraşan kişilerin, işin tehlikesi daha çok olduğu için başka işlerde çalışanlara nazaran daha özenli hareket etmesi gerekir. Özen derecesinin belirlenmesinde, olayın somut şartları, kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim ve mesleki durumu da göz önünde bulundurulur³⁷⁴. “İşveren, örneğin bir kalfadan, deneyimli bir mühendis; bir sağlık

³⁷⁰ EREN, (Özel Hükümler), 553, p.1858.

³⁷¹ EREN, (Genel Hükümler), 650-651, p.1786.

³⁷² EREN, (Özel Hükümler), 553, p.1858.

³⁷³ EREN, (Genel Hükümler), 650-651, p.1786.

³⁷⁴ EREN, (Genel Hükümler), 651, p.1787.

elemanından bir hekimin; vasıfsız bir işçiden vasıflı bir işçinin yapabileceği işi ve gösterebileceği özeni bekleyemez”³⁷⁵. Ayrıca gösterilecek özenin derecesi her olayın somut şartlarına göre değişiklik gösterebilir.

İş hukukuna göre iş görme borcunun özensiz ifa edilmesinden işçi tarafından yerine getirilen edimin sözleşmeye uygun olarak ifa edilmemiş olduğu anlaşılmalıdır³⁷⁶. Sözleşme ile hedef tutulan sonucun tam olarak yerine getirilmesine yönelik iş metod ve yollarının eksiksiz ve kurallara uygun biçimde gerçekleştirilmesi, kuşkusuz özen borcunun kapsamına girer³⁷⁷. Sonucu kötü kılan da bu aşamada gösterilmeyen özendir³⁷⁸.

“İşçi tarafından üstlenilen edimin kalitesine ve miktarına uygun olmayan bir ifa, üretilen malın veya hizmetin hatalı olması, işin görülmesi için gerekli makine, tesisat, araç ve gereçlerin özensiz kullanılması, bunlara ve işverenin malına zarar verilmesi, işçinin verimsiz çalışması, kayıtların özensiz tutulması kötü ifa diğer bir ifadeyle borcun gereği gibi yerine getirilmemesi sayılır”³⁷⁹.

TBK m.400/2’de işçinin sorumluluğunun tespit edilmesinde, “işin tehlike oranının, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken niteliklerinin” göz önünde tutulacağını yukarıda ifade ettik. Yargıtay da işçinin kendisine verilen işe ehil olmaması durumunda ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulamayacağını ve iş akdinin tazminatsız olarak feshedilemeyeceği görüşündedir³⁸⁰. Belirmek gerekir ki; bu hususta, işçinin de nitelikleri konusunda işvereni yanıltmamış olması gerekir³⁸¹.

II) Sorumsuzluk Anlaşması

Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan zararın ortaya çıkmasından evvel alacaklı ile borçlu arasında açık ya da örtülü olarak yapılan ve ilerde alacaklının yararına ortaya çıkması muhtemel olan tazminat talebinin doğmasına kısmen yahut tamamen engel olan bağımsız olarak veya esas sözleşmenin bir eki şeklinde yapılan anlaşmaya sorumsuzluk anlaşması denir³⁸². Bu suretle taraflar, sorumsuzluk sözleşmesi³⁸³ ile sorumluluğu

³⁷⁵ SÜZEK, (İş Hukuku), 332- 333.

³⁷⁶ ERTAŞ, 30; SÜZEK, (İş Hukuku), 331.

³⁷⁷ ERTAŞ, 31.

³⁷⁸ ERTAŞ, 31.

³⁷⁹ ERTAŞ, 30; SÜZEK, (İş Hukuku), 331- 332.

³⁸⁰ Y9HD, 6.10.1992, 3068/10904, SÜZEK, (İş Hukuku), 332-333.

³⁸¹ SÜZEK, (İş Hukuku), 333.

³⁸² EREN, (Genel Hükümler), 1218, p.3389; ERTAŞ, 44- 48.

belirleyebilirler, miktarına ve neleri kapsayacağına karar verebilirler, sorumluluğun doğuracağı sonuçlara açıklık getirebilirler. Sorumsuzluk anlaşmasının geçerliliği herhangi bir şekil şartına bağlanmamıştır (TBK m.12/1). Hizmet ilişkisi, niteliği itibarıyla sorumluluktan kurtulma bakımından örtülü irade birleşimine yer vermeyecek özelliktedir³⁸⁴. Bu anlaşma, ileride gerçekleşmesi ihtimal dâhilinde olan bir tazminat hakkı üzerinde tasarruf edilmesi sebebiyle alacaklı yönünden bir tasarruf işlemi, borçlu yönünden ise kazandırıcı işlemidir. Zarar doğduktan sonra yapılan anlaşmanın hukuki niteliği ise sorumsuzluk anlaşması değil, sulh ya da ibra sözleşmesidir³⁸⁵.

818 sayılı mülga BK. m.99/2’ de, borçlunun, alacaklının hizmetinde olması şartıyla lehine yapılacak olan sorumsuzluk anlaşmasının hâkim tarafından kabul edilebileceği düzenlenmişti. Eski Kanun maddesi, ancak istisnai hallerde kabul ettiği müesseseyi tarafların iradelerine dayanması ön koşulu ile korunmaya değer görmüştür³⁸⁶. Serbest iradenin gerçekleşme olanağının bulunmadığı hallerde, hâkime tanıdığı takdir yetkisi ile sorumsuzluk anlaşmasının batıl kılınmasını sağlamıştır³⁸⁷.

6098 sayılı TBK m.115/2’ye göre; *“Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.”* İfadesiyle borçlunun, alacaklının hizmetinde olması şartıyla lehine yapılacak olan sorumsuzluk anlaşmasının geçerli olabileceğine dair düzenleme kaldırılmıştır. Bir görüşe göre; *“Bu hüküm çerçevesinde, alacaklı ile borçlu arasında hizmet sözleşmesinden kaynaklanan bir borç varsa, bu borçtan kaynaklanan sorumluluğu bertaraf eden her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüz sayılacaktır.”*³⁸⁸ Sorumluluğun ağır ihmal, hafif ihmal ya da kasttan kaynaklanması arasında bir fark gözetilmez³⁸⁹.

818 sayılı mülga BK m.99/2 hükmünde *“sorumsuzluk anlaşmasının geçersiz sayılması hususunda hâkime tanınmış olan takdir yetkisinin TBK m.115/2 hükmü ile ortadan kaldırılması”*, öğretide eleştirilere konu olmuştur³⁹⁰. *“Zira hâkimin somut olayın*

³⁸³“Sorumsuzluk anlaşmasının hukuki niteliği sözleşmedir. Taraflar, sorumsuzluk anlaşmasını, bağımsız bir sözleşme ya da mevcut bir sözleşmenin içinde onun bir yan hükmü, eki olarak yapabilir.“ Bkz. EREN, (Genel Hükümler), 1218, p.3389.

³⁸⁴ ERTAŞ, 49.

³⁸⁵ EREN, (Genel Hükümler), 1218, p.3389.

³⁸⁶ ERTAŞ, 47.

³⁸⁷ ERTAŞ, 47.

³⁸⁸ TEKELİOĞLU, 13.

³⁸⁹ TEKELİOĞLU, 13.

³⁹⁰ BAŞALP, 189.

koşullarını değerlendirerek, gerektiğinde sözleşmeyi ayakta tutma imkânı tamamen ortadan kaldırılmış ve bu tür anlaşmalar kesin olarak hükümsüz sayılmıştır³⁹¹.

TBK ve İK'na göre işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. İşveren, emrinde çalıştırdığı işçilerle önceden yaptığı sözleşmede, bu tedbirlerin bazılarını almamak hususunda anlaşmış ve sonra da işçiler meslek hastalığına yakalanmış ya da iş kazasına uğramışlarsa işveren, sorumsuzluk şartını ileri sürerek tazminat ödemekten kurtulamaz³⁹².

İşçiler açısından konuya bakıldığında; Borçlar Kanunu'nun özel borç ilişkileri bölümünde yer alan ve yukarıda da ifade edilen TBK m.400/2 hükmü karşısında, aynı yasanın genel kısmı m.115/2'de öngörülmüş olan hizmet sözleşmesinden kaynaklanan borçlarda sorumsuzluk anlaşmasını yapılamayacağını öngören hüküm, zarara yatkın işlerde³⁹³ işçinin hafif ihmalden sorumlu tutulmasına veya bu yönde sorumsuzluk anlaşması yapılmasına bir engel oluşturmaz³⁹⁴. Fiziksel veya ruhsal yeteneklerin aşırı zorlandığı yorucu ve kaza tehlikesi yüksek (şoförlük gibi) veya yoğun müşteri ortamında kısa zamanda ifa edilen işler, zarara yatkın işlere örnek verilebilir³⁹⁵. Orta derecede ihmal, ağır ihmal ve kast halleriyle zarara yatkın olmayan tüm işlerde (işçinin hafif ihmali dâhil) işçi lehine sorumsuzluk anlaşmaları TBK m.115/2 uyarınca geçersizdir³⁹⁶. Bir görüşe göre ise; işçi lehine ya da işveren lehine olup olmadığı fark etmeksizin her ikisi için de yapılan sorumsuzluk anlaşmaları TBK m.115/2 hükmü uyarınca her koşulda geçersiz sayılmalıdır³⁹⁷.

Diğer taraftan işçinin bir örf ve adet kuralından yararlanarak sorumluluktan kurtulması düşünülemez³⁹⁸. İşverenin, bir süre, özen borcuna aykırı davranan işçilere karşı kanundan doğan tazminat ya da fesih hakkını kullanmamış ya da kullanamamış olması, işyerinde bir uygulama oluşturduğunu göstermez³⁹⁹.

³⁹¹ TEKELİOĞLU, 13- 14.

³⁹² EREN, (Genel Hükümler), 1220, p.3396.

³⁹³“Zarara yatkın işler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 133 vd.”

³⁹⁴ SÜZEK, (İş Hukuku), 334

³⁹⁵ ALPAGUT, (Değerlendirme), 52; SÜZEK, (İş Hukuku), 334.

³⁹⁶ SÜZEK, (İş Hukuku), 334.

³⁹⁷ OĞUZMAN/ÖZ, 423; TEKELİOĞLU, 13.

³⁹⁸ ERTAŞ, 50.

³⁹⁹ ERTAŞ, 50.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, TBK’nda irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkeleri geçerli olsa bile sorumsuzluk anlaşması düzenlenmesi, taraflara mutlak bir hak olarak tanınmamıştır⁴⁰⁰.

Diğer taraftan, TBK m.51/1 uyarınca, hâkim, tazminatın kapsamını ve ödeme şeklini, durumun gereğini ve zarar görenin kusurunun ağırlığını dikkate alarak belirler. İşçinin hafif ihmali dışında kalan ağır veya orta ihmali halinde tazminatın belirlenmesinde, işçinin kusurunun derecesi⁴⁰¹ yanında işin tehlikelilik ölçüsü, zararın büyüklüğü, işçinin işletme içindeki konumu, ücretin miktarı, işçinin yaşı, kıdemi ve zarar verme anına kadar olan davranışları da göz önünde bulundurulur. Bunun gibi işverenin müterafik kusurunun varlığı, zararın paylaşımında ve tazminatın takdirinde etkili olur.

TBK m.52/1’de; zarar görenin, zarara neden olan fiile rıza göstermesi, zararın oluşmasına ya da artmasına etki etmesi yahut tazminat ödeme borcu altında olan kişinin durumunu ağırlaştırması halinde, tazminatın indirilebileceği ya da tamamen kaldırılabilceği hüküm altına alınmıştır. İşverence gerekli talimatların verilmemesi, yetersiz olan işçinin nitelikli işlere verilmesi, belirli gözetim ve denetimlerin yapılmaması bu konuda örnek olarak verilebilir⁴⁰². Ayrıca işverenin, işçiyi seçmede özen yükümlülüğünü ihlal etmesi, zararın sadece bu nedenle meydana gelmesi veya işçinin sorumluluğunun TBK m.52/1 hükmü uyarınca ortadan kalkmasına neden olacak ölçüde ağır olmaması durumunda müterafik kusur olarak değerlendirilir⁴⁰³.

İşveren tarafından sağlanan çalışma şartlarının zarara yatkın olması (mesleki risk) ya da işin niteliği veya işçinin bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri ile deneyim seviyesi ve daha önceki zarar verici davranışları dolayısıyla işverenin göstermekle yükümlü olduğu özeni göstermemesi, işçinin sorumluluğunu ortadan kaldıracak ağırlıkta olmayabilir⁴⁰⁴. Bu halde işveren, zararın meydana gelmesine katkıda bulunarak işçinin sözleşmeye aykırı kusurlu davranışından doğan zararın artmasına neden olacağı için

⁴⁰⁰ EREN, (Genel Hükümler), 1219, p.3392.

⁴⁰¹ İşçinin kusurunun derecesine göre tazminatın belirlenmesi için bkz: BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 211 vd.

⁴⁰² SÜZEK, (İş Hukuku), 334.

⁴⁰³ BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 189, Dipnot, 251.

⁴⁰⁴ BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 188.

işverenin müterafik kusur niteliği taşıyan bu davranışı ile işçinin sorumluluğunun hafifletilmesi gerekir⁴⁰⁵.

İşverenin müterafik kusur niteliği taşıyan davranışlarına, işçiye işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine uygun olmayan ya da arızalı veya yetersiz nitelikte araç- gereç verilmesi, çalışma koşullarının işin niteliğine uygun olarak belirlenmemesi örnek olarak gösterilebilir⁴⁰⁶. İşverenin müterafik kusur niteliği taşıyan davranışları, işçinin işe alınmasında özenli davranılmaması, işçiye verilen talimatlarda ve eğitimlerde kusurlu davranılması ile işçinin gözetim ve denetiminde kusurlu davranılması şeklinde de karşımıza çıkabilir⁴⁰⁷.

Zarar görenin kusuru illiyet bağımlı kesmişse zarar veren sorumluluktan kurtulur; buna karşılık illiyet bağımlı kesmemiş, sadece zararlı sonucun doğumuna diğer sebeplerle birlikte katkıda bulunmuşsa ortak illiyetten bahsedilir ve bu durumda sorumluluktan kurtulma değil, tazminattan indirim söz konusu olur⁴⁰⁸.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, işverenin zararın meydana gelmesinde müterafik kusurunun varlığı halinde, TBK m.400/2. ve m.50-52 uyarınca işçinin sorumluluğunun hafifletilmesi, sorumluluk hukuku açısından isabetli bir düzenlemedir.

⁴⁰⁵ BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 188.

⁴⁰⁶ BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 188, Dipnot, 246- 247.

⁴⁰⁷ BAYCIK, (İşçinin Sorumluluğu), 189, Dipnot, 249.

⁴⁰⁸ EREN, (Genel Hükümler), 634, p.1747.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN YAPTIRIMLARI

□§1-Genel Olarak

TBK m.417 hükmüne göre işveren, gözetme ve koruma borcuna aykırılıktan, kendi üzerine düşen yükümlülükleri ihlal etmekten, işçinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesinden doğan zararlardan sorumludur. Diğer taraftan işveren, işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi ile işçinin ölümü halinde yakınlarının destekten yoksun kalmasından da sorumludur (TBK m.53 vd.).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken önlemleri almayan işverene uygulanacak Kamu Hukuku yaptırımları ise, İSGK'da öngörülen işyerinde yürütülen faaliyetin durdurulması, işçilerin çalışmaktan alıkonulması, işyerinin kapatılması ve cezai yaptırımlar gibi yaptırımlardır⁴⁰⁹. Bunlardan işin durdurulması yaptırımı, işin ve işyerinde yürütülen çalışmaların durdurulması sonucu üretimin ve iş süreçlerinin kesintiye uğratılmasına sebep olduğu için ağır bir idari yaptırım niteliğinde görülmektedir⁴¹⁰. Tehlikenin yaşamsal boyuta varması, işin durdurulması yahut işyerinin kapatılması yaptırımın uygulanabilmesi için gerçekleşmesi gereken ilk koşuldur⁴¹¹. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması ise “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı⁴¹² İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği” içerisinde⁴¹³ düzenlenmiştir. Buna göre müfettişler, işyerlerinde işçilerin cinsiyet, yaş ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata uygun olmayan noktalar tespit ettiklerinde; ilgili mülki amire gönderecekleri bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek ile görevli ve yetkilidir (m.11/g).

Konumuzun sınırlarını aşmamak adına, işverenlerin Kanun'da belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda ne gibi yaptırımlarla karşılaşacağı konusuna, yukarıda ifade ettiğimiz kadarıyla değinmeyi yeterli gördük. Çalışanların

⁴⁰⁹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 509.

⁴¹⁰ ESEN, 57.

⁴¹¹ OĞUZ, 112.

⁴¹² RG. 09.07.2018 tarihli, 703 sayılı KHK ile “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı“ ibaresi, “Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı“ olarak değiştirildi. 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı CBK ile “Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak yeniden düzenlendi.”

⁴¹³ RG. 31.10.2012, 28453.

Kanun'da belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda karşılaşılabileceği yaptırımları, aşağıda detaylıca ele aldık.

□§2- Çalışanların Kanun'da Belirtilen Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi

İSGK'da çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiş ancak bu yükümlülüklerin uymamanın sonucunda uygulanacak yaptırımlar belirtilmemiştir. Ancak bu, çalışanların herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacağı anlamına gelmediği gibi özel hukuka ilişkin diğer kanunlarda belirlenen yaptırımların uygulaması yoluna gidilebilecektir⁴¹⁴. Çalışanın kendi kusuru ile kazaya sebebiyet vermesi ya da meslek hastalığına yakalanması muhtemel bir ceza ya da hukuk davasında dikkate alınacağı gibi yine çalışanın kusurundan dolayı başka bir çalışanın zarara uğraması halinde, çalışanın kusuru ölçüsünde sorumluluğu ortaya çıkacaktır⁴¹⁵.

Her ne kadar hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini düzenleyen; bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme bulunmasa da İK ve BK'nunda konuyla ilgili bazı hükümler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra iş hukukunun genel ilkeleri ve genel hükümlerin göz önünde bulundurulması suretiyle bu konuda düzenleme yapılabileceği, Yargıtay kararlarıyla kabul edilmektedir.⁴¹⁶

Kanundaki birçok hükmün ihlal edilmesi halinde uygulanacak idari para cezalarını düzenleyen m.26'ya bakıldığında, çalışanlara yönelik bir idari para cezası hükmü bulunmadığı görülmektedir⁴¹⁷. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının eksiksiz olarak uygulanabilmesi, sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamı oluşturulması noktasında önem taşır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, çalışanlar ve işverenler açısından her iki tarafa da sorumluluk yüklenmektedir. Öncelikle işveren, mevzuattaki yükümlülüklerini yerine getirilmelidir. Bunun karşılığında çalışanlar da işverenin talimatlarına, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili almış olduğu önlemlere uymalıdır. Tek taraflı olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirmiş olmasına rağmen çalışanların kendi üzerine düşen yükümlülüklerini ihlal etmesi neticesinde, sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamı oluşturulabilmesi mümkün değildir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülüklerinin ihlali söz konusu olduğunda, çalışanlara uygulanacak yaptırımların

⁴¹⁴ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 112.

⁴¹⁵ ALPAGUT, (Genel Esaslar), 44.

⁴¹⁶ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 112.

⁴¹⁷ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 219.

belirlenmesi gerekmektedir. Çalışma konumuz çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri ve hakları olduğundan konuya çalışanlar açısından değineceğiz.

□§3-Çalışan Açısından Getirilen Yaptırımlar

Çalışanların iş sağlığı ve yükümlülüklerini ihlal etmeleri durumunda işveren; genel olarak disiplin cezası, tazminat, iş sözleşmesinin feshi gibi temel yaptırımlar uygulayabilir. Disiplin cezaları; “uyarma, kınama, geçici işten uzaklaştırma, çalışma koşullarının değiştirilmesi, ücretten kesme, terfi ettirilmeme” gibi cezaları kapsamaktadır. Bunlar uygulanabilecek tipik disiplin cezalarıdır. Buna ek olarak otoparktan yararlanma hakkının kaldırılması, sağlanan bireysel telefon hattının geri alınması gibi alışılmışın dışında disiplin cezaları da uygulanması mümkündür⁴¹⁸. Çalışanların yükümlülüklerini ihlal etmesi sebebiyle üçüncü kişiler zarara uğramış ise bu zarar, genel hükümlere göre tazmin edilebilir ve çalışan açısından rücu davaları söz konusu olabilir⁴¹⁹.

D)Türk Borçlar Kanunu’nda Getirilen Düzenleme

İşçi, iş görme edimini ifa borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmezse sözleşmeye aykırılık ortaya çıkar. Sözleşmeye aykırılık, iş görme borcunun (asli edim) veya sadakat borcunun (yan edim) ihlalini oluşturur. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması iş görme ve sadakat borcuna aykırılıktır⁴²⁰. Bunun neticesinde meydana gelen zararlardan işçi sorumlu tutulur.

TBK’nun “İşçinin Sorumluluğu” başlığını taşıyan m.400/1 ve 2’ye göre; “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.” Madde metninden de anlaşılacağı üzere işçi, işverene kusuruyla verdiği tüm zararlardan sorumludur. Dolayısıyla işçi sorumluluktan kurtulabilmek için, zararın meydana gelmesinde hiçbir kusuru olmadığını ispatlamak zorundadır. İşveren ise, işçinin sözleşmeye aykırı hareket etmesi sebebiyle söz konusu zararın ortaya çıktığını ve uygun illiyet bağının varlığını ispat etmelidir.

⁴¹⁸ ÖZDEMİR, (İSG Hukuku), 475-478.

⁴¹⁹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 219.

⁴²⁰ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 517.

TBK m.400/1’de yer verilen “işverene kusuru ile verdiği her türlü zarardan sorumludur” kuralı, İsviçre Borçlar Kanunu m.321’den esinlenerek hükme bağlanmıştır.

TBK m.400/2’de ise işçinin sorumluluğunun tespitinde dikkate alınması gereken hususlar ifade edilmiş, işçinin iş sözleşmesinden doğan borcunu ifa ederken göstereceği özen derecesi hakkında genel bir ölçü konulmuştur. O halde taraflar işçinin sorumluluğunu belirlerken bu maddeye göre hareket edeceklerdir.

Bu sorumluluğun belirlenmesinde, “işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken nitelikleri ve yetenekleri göz önünde bulundurulur”. Daha önceleri hukukumuzda yer almayan “tehlike ölçütünün” işçinin sorumluluğunun belirlenmesinde dikkate alınacağına düzenlenmesi isabetli olmuştur⁴²¹. Çünkü az tehlikeli işlerde çalışan işçi ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sorumluluk yönünden aynı derecede tutulması iş sağlığı ve güvenliği hükümleri açısından mümkün değildir.

Özenin derecesi belirlenirken işin uzmanlık ve eğitim gerektirip gerektirmediğine bakılması gerekmektedir. Özen borcunun ölçüsü, işin tehlikelilik oranı ve işçinin uzmanlığını ve eğitim almış olmasını gerektirip gerektirmemesi yönünden objektif iken; işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gereken kabiliyet ve nitelikleri yönünden ise sübjektiftir⁴²². İşveren, işçi alırken işletmenin şartlarına uygun kişileri seçmekle yükümlüdür. Özellikle uzmanlığı ve eğitimi gerektiren tehlikeli işlerde, bu işleri yapabilecek nitelikte işçilerin çalıştırılmaması ya da belli bir iş için eğitilen işçinin başka bir işte çalıştırılması, tehlikeye maruz kalma riskini yükseltmektedir⁴²³. Doktrinde yaşı ve meslek tecrübesi olan bir kimseden beklenin özenin aynısının yeni mezun veya genç bir kimseden beklenemeyeceği ileri sürülmüştür⁴²⁴. Bu görüş çoğu durumda kabul edilebilir olsa da yeni teknolojik gelişmelere bağlı olan işletme faaliyetlerinde, yeni ve genç işçilerin eski işçilere oranla konuya daha hâkim olduğunu ve eski işçilerin teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş yerinde oluşan yeni düzene uyum sağlamakta zorlandıklarını görmekteyiz.

İşveren, işçiyi bildiği veya bilmesi gereken yetenek ve niteliklerine, ehliyet ve kabiliyetine uygun işlerde çalıştırmalıdır. Nitekim işçinin sorumluluğunun belirlenirken işçinin işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gerekli kabiliyet ve nitelikleri göz önünde

⁴²¹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 518.

⁴²² EREN, (Özel Hükümler), 550, p. 1848.

⁴²³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 519.

⁴²⁴ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 519, Dipnot, 248.

bulundurulur. Dolayısıyla işveren, işçinin kişisel durumu ve mesleki düzeyini ve bu konudaki eksikliklerini bilerek iş sözleşmesi yapmışsa işçi bu durumu ileri sürerek kısmen veya tamamen sorumluluktan kurtulabilir⁴²⁵.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, işveren çalışanın niteliklerini, yeteneklerini ve mesleki düzeyini dikkate alarak işçisini uygun bir işe yerleştirmesine ve bu konudaki denetimlerini aksatmamasına rağmen işçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayarak bir zarar meydana gelmesine neden olmuşsa bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Diğer bir ifadeyle, işverenin kendisine düşen yükümlülüklerini tam ve eksiksiz olarak yerine getirmesi karşısında işçi, kendisine düşen yükümlülükleri ihlal etmiş ve zarara neden olmuşsa bu zararı karşılayacaktır. Açılacak tazminat davalarında zarar ve tazminatın belirlenmesinde, kusur sorumluluğunun düzenlendiği TBK m.49 ve tazminatın miktarının hesaplanmasında TBK m.51 dikkate alınacaktır. Söz konusu genel hükümler uyarınca zarar ve tazminatın tespit edilmesinde, işçinin kusuru göz önünde bulundurulacaktır. TBK m.49 vd. uyarınca kusura göre tazminatın belirlenmesinde dikkate alınacak hususlara, çalışmamızın üçüncü bölümünde, “Çalışanların Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Sorumsuzluk Anlaşması” başlığı altında değindiğimiz için bu hususları burada tekrar ele almayacağız.

Son olarak belirtmek gerekir ki işveren, eğitimsiz, kalifiye veya işe uygun olmayan işçi çalıştırsa veya geçici olarak istihdam ederse ya da yeterli derecede bilgilendirmezse, denetim yapmazsa, işçinin verdiği zarardan işveren sorumlu tutulacaktır⁴²⁶.

II) İş Kanunu’nda Getirilen Düzenleme

İK m.25/II/1’deki ; “*işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.*” hükmü işverene, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı tanımaktadır. Ayrıca İSGK m.19/1 uyarınca çalışanlar, aldıkları eğitim ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için vereceği talimatlar doğrultusunda, kendilerini ve hareketlerinden yahut yaptıkları işten etkilenenleri tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu yükümlülük, özen borcunun bir gereğidir⁴²⁷.

⁴²⁵ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 519.

⁴²⁶ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 519, Dipnot, 252.

⁴²⁷ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 520.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterli olmakla birlikte bunun sonucunda bir zarar meydana gelmesi gerekmez⁴²⁸. Sigara içmenin yasak olduğu yerde sigara içmek ya da patlayıcı maddelerin olduğu yerde ateş yakmak gibi davranışlar bir zarara neden olmasa bile iş güvenliğini tehlikeye düşürür⁴²⁹. Ayrıca Yargıtay, bir kararında⁴³⁰, davacı işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına göre toz maskesi takılması gereken bir bölümde çalışırken maskeyi takmayı reddetmesi ve uyarılmasına rağmen yine de takmamakta ısrarcı olmasını kendi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye attığı gerekçesiyle haklı fesih nedeni kabul etmiştir.

“Yargıtay bir kararında⁴³¹, bekçi olarak görev yapan davacının iş makineleri parkındaki araçlardan görevini savsaklayarak ihmal ederek mazot çalınmasına sebebiyet verdiğinin kuşkusuz olduğunu; bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi yönünde karar verilmesi gerektiğini kabul etmiştir.” Karardan çıkarılacak yoruma göre; işçinin kendi kastı ve kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşçinin işyerinin malı sayılan veya işyerinin malı değilse bile işçinin elinin altında bulunan tesisata, makinelere ya da diğer eşyalar ile maddelere, kendisinin otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek ölçüde hasar veya zayıyat vermesi durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilir (İK. m.25/2-1.).

Madde metninde sözü geçen mallar, iş görme ediminin ifasında kullanılan mallardır. Ayrıca işçilerin söz konusu zarara kendi isteği veya işi savsamasıyla sebep olması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin kusursuz olması halinde, işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceğini söyleyebiliriz⁴³².

Yargıtay’a göre; işçinin kusursuz olduğunun anlaşılması durumunda, işverenin iş sözleşmesini geçerli ve haklı neden ile feshetme olanağı bulunmadığı gibi, işçinin kusuru için belirli bir yüzde yahut belirli bir oran saptanmamışsa zararın miktarı da bu kusur oranında azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti geçip geçmediğine bakılmalıdır. İşçinin otuz günlük ücreti miktarında bir zarar bulunmuyor ise iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemelidir. Ancak otuz günlük ücretten az miktarda meydana gelen zarar, işyerinde

⁴²⁸ SÜZEK, (İş Hukuku), 913- 914; ÇELİK, (İş Hukuku), 139; İNCİROĞLU, 69.

⁴²⁹ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 520.

⁴³⁰ Y9HD, 29.2.2000, 20125/2369; “www.kazancı.com.”Erişim tarihi, 03.12.2019.

⁴³¹ Y9HD. 4.11.2008, 2007/K. “www.kazancı.com.”Erişim tarihi: 03.12.2019.

⁴³² SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 521.

olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin devam ettirilmesi, işveren için büyük ölçüde beklenemez bir hal almışsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir⁴³³.

İşçi, iş görme edimini özenle yerine getirmesi konusunda kendisine işveren tarafından hatırlatmalarda bulunulmasına rağmen aksi yönde davranışlarında ısrar ederse işveren tarafından iş sözleşmesi haklı neden ile feshedilebilir (İK. m.25/2-h.).

III) Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İş kazasının meydana gelmesine, işyerindeki birçok kişi, hareketleri ve davranışlarıyla neden olabilir. Bu nedenle de işyerinde, ceza sorumluluğu açısından kusurun tespit edilmesi oldukça güçtür. Kusur kavramı, sorumluluk hukuku ve ceza hukuku açısından farklılık göstermektedir. Sorumluluk hukukunda kusur kavramı daha geniş olduğu için bir davranış, ceza hukukuna oranla daha kolay kusurlu olarak nitelendirilebilir⁴³⁴. Sorumluluk hukukundan farklı olarak ceza hukukunda ise subjektif kusur teorisi hâkimdir⁴³⁵.

Özel hukukta tarafların iddiaları, ispat ve ispat yükü, kusursuz sorumluluk ve tehlike sorumluluğu önem taşırken; ceza hukukunda kendiliğinden soruşturma, hukuka uygun tüm delillerin toplanması, “masumiyet karinesi”, “suçta ve cezada kanunilik ilkesi”, “cezaların şahsiliği” ve “maddi gerçeğe ulaşma amacı” önem taşır⁴³⁶.

Cezai sorumluluk açısından iş kazası sayılan fiil esas alınmalı ve bu fiilin suç olup olmadığı belirlenmelidir⁴³⁷. Belirtmek gerekir ki; “ceza hâkiminin kusur değerlendirmesi hukuk hâkimini, hukuk hâkiminin kusur değerlendirmesi ceza hâkimini bağlamamasına karşın mahkemelerin olgu ve olay tespiti birbirlerini bağlar”⁴³⁸.

Olayın nasıl meydana geldiği bilinmeden kusur, kusurlu tespiti ve belirlemesi yapılamayacağı için iş kazasına neden olan somut fiilin saptanması, kusurun belirlenmesi için ön şarttır⁴³⁹. Örneğin olayın ne şekilde meydana geldiği hususunda herhangi bir delil bulunmayan ve işçinin ölümüyle sonuçlanan bir olayda varsayımlardan yola çıkarak kusur

⁴³³ SENYEN KAPLAN, (Bireysel İş Hukuku), 521.

⁴³⁴ EREN, (Genel Hükümler), 654, p.1800.

⁴³⁵ EREN, (Genel Hükümler), 654, p.1800.

⁴³⁶ AKYILDIZ, 21.

⁴³⁷ ÖZKAN, 514.

⁴³⁸ AKYILDIZ, 21.

⁴³⁹ ÖZKAN,520.

izafe edilemez⁴⁴⁰. “Yine yaralanmanın, iskelenin mevzuata aykırı şekilde kurulmasından mı yoksa işçilerin tehlikeli şekilde şakalaşması sonucunda mı meydana geldiği hususunun net olarak belirlenemediği bir olayda şüpheden sanık yararlanır ilkesine” başvurulmalıdır⁴⁴¹.

Ceza sorumluluğu açısından iş kazalarında kusur tespiti, bilirkişi/ bilirkişi heyetine yaptırılmakta ancak bilirkişilerin hangi hususlarda görüş bildirmesi gerektiği belirtilmemektedir⁴⁴². Belirtmek gerekir ki; ceza hukuku bakımından yeterli hukuki bilgiden yoksun teknik bilirkişilerin, kusurun varlığı konusundaki yorumları hatalı sonuçlara yol açmaktadır⁴⁴³. Bu nedenle örneğin bir iş kazasında nedensellik bağının varlığı tartışmalı ise Yargıtay Ceza Kurulu, 2015 tarihli bir kararında, hukukçu bilirkişiye başvurulabileceğini ifade etmiştir⁴⁴⁴.

TCK m. 21/1’e göre; “suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.” Ceza hukukunda kusur, failin kendisi tarafından gerçekleştirilen bir eylemin, herhangi bir ceza uygulanmasını gerektirip gerektirmediğinin belirlenmesi hususunda hukuki ve normatif değer, “kınanabilirlik“ ve “yüklenbilirlik“ yargısıdır⁴⁴⁵. Dolayısıyla meydana gelen bir iş kazasında cezai sorumluluk ancak kusurun varlığı halinde mümkün olacaktır. Kusursuz sorumluluk, daha önce de ifade ettiğimiz üzere ancak özel hukukta, tazminat sorumluluğu açısından mümkündür.

İş kazalarında ortaya çıkabilecek suçlara; TCK m.81’de düzenlenen “kasten öldürme suçu” ile m.86’ da düzenlenen “kasten yaralama suçu” örnek verilebilir. Burada suçun manevi unsuru, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere kastın varlığıdır. Bir görüşe göre, kaza ile doğrudan kast kelimeleri bir arada bulunamayacağı için, iş kazalarında doğrudan kastla insan öldürme suçundan sorumluluk yoluna gidilmemelidir⁴⁴⁶. Konuya iş kazaları yönünden bakıldığında, işverenin bir ya da birden çok işçinin doğrudan kastla ölümünü veya yaralanmasını istemesi halinde iş kazasından değil, TCK m. 81 ve 86’da düzenlenen

⁴⁴⁰ ÖZKAN,520.

⁴⁴¹ ÖZKAN,520.

⁴⁴² AKYILDIZ, 14.

⁴⁴³ AKYILDIZ, 14.

⁴⁴⁴ “Nedensellik bağı hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel bilgi ile çözümlenebiliyorsa bu bağlantı hakim tarafından ortaya konulmalı, uzmanlık veya teknik ya da özel bilgi gerektiren bir hususta ise bu bağ bilirkişiden görüş alınarak tespit edilmelidir.” “YCGK E. 2014/9790 K. 2015/146 T.5.5.015“;AKYILDIZ, 13.

⁴⁴⁵ ÖZKAN, 516, Dipnot, 17- 18.

⁴⁴⁶ ÖZEN, 235.

kasten öldürme veya kasten yaralama suçunu oluşturacaktır. Böyle durumlarda, iş sözleşmesinin çerçevesinin dışına çıkılarak, kasten öldürme ya da yaralamanın koşullarına göre hareket edilmelidir⁴⁴⁷. Bu görüş oldukça isabetlidir.

TCK m.83'te kasten öldürme suçunun "*ihmali hareketle*" işlenmesi düzenlenmiştir. Burada üzerinde durulması gereken husus; iş kazalarında işçinin yasadan ya da sözleşmeden doğan yükümlülüğüne aykırı davranması halinde, TCK m. 83'ün uygulanıp uygulanamayacağıdır. Öğretide bir görüşe göre; burada işçinin yasadan ya da sözleşmeden doğan yükümlülüğünü ihlal etmesinde kasıt bulunmadığı için TCK m.83 hükmü uygulanmaz⁴⁴⁸. İş kazalarında TCK m.83 hükmünün uygulanabileceğini savunan diğer bir görüşe göre ise; kasten insan öldürme suçunun ihmali hareket ile işlenmesinde olası kast da mümkün olduğundan, bu durumda, bir işverenin kanundan veya sözleşmeden doğan yükümlülüğünü yerine getirmemesinde olası kast seviyesinde kusuru bulunuyor ise, TCK m. 83 uygulanabilecektir⁴⁴⁹. Nitekim Yargıtay verdiği bir kararda, meydana gelen ölüm sonucundan, olası kast ile insan öldürme suçuna dayanarak işvereni sorumlu tutmuştur⁴⁵⁰.

TCK m.89' da taksirle yaralama düzenlenmiştir. Bu suç da bilinçli veya bilinçsiz taksirle işlenebilir. Burada üzerinde durulması gereken husus, iş kazalarında ortaya çıkan neticeden sorumluluğun olası kasta mı yoksa taksire mi dayandırılacağıdır. Meydana gelen her iş kazasında, işveren veya diğer sorumluların olası kasttan ya da taksirden sorumlu tutulacağı şeklinde kesin ve bağlayıcı bir yargıya varmanın yanlış olacağı, iş kazalarındaki ceza sorumluluğu açısından her somut olayın ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği ve

⁴⁴⁷ ÖZEN, 235.

⁴⁴⁸ AKIN, (İşverenin Cezai Sorumluluğu), 220. AKIN, (Hukuki, İdari ve Cezai Sorumluluk), 71.

⁴⁴⁹ ÖZEN, 236.

⁴⁵⁰ "Y12CD, bir maden kazası ile ilgili verdiği kararında, sorumlu kişilerin ocakta metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen ve daha önce defalarca istenmesine rağmen ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak aleti alıp kurmadıkları, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmadıkları, vakvak olarak tabir edilen basit ve ucuz olan uyarı aletini bile bulundurmadıkları, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava ulaşımını sağlayacak sistemi kurmadıkları, yeterli ve uygun havalandırma yapılmadığı için ocakta grizu birikmesine neden oldukları, grizu biriktiğini bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle de idarenin denetimini önledikleri, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirterek bu durumu belgelettirmedikleri, fiziki koşulların kötü, havalandırma imkanının bulunmadığı, bütün bu eksikliklerin defalarca bildirilmiş olmasına rağmen giderilmeden işletmenin çalıştırılmaya devam ettirilmesi nedeniyle, meydana gelen neticenin öngörülüp kabullenildiği sonucuna vararak, meydana gelen ölümler bakımından olası kastın varlığını oybirliği ile kabul etmiştir." Y12CD, E2012/21104, K.2013/25712; ÖZEN, 235, Dipnot, 61'den naklen alınmıştır.

olayda olası kast ya da taksir türlerinden hangisi bulunuyor ise o doğrultuda hareket edilmesi gerektiğini ileri süren görüşe⁴⁵¹ biz de katılmaktayız.

Belirtmek gerekir ki uygulamada iş kazaları, daha çok bilinçli taksir neticesinde meydana gelmektedir. TCK m.22/2'ye göre; *“taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.”* Aynı madde f.3'te; kişinin öngördüğü sonucu istememesine rağmen bu sonucun ortaya çıkması halinde bilinçli taksirin var olduğu ifade edilmiştir. Aynı madde f.4'te ise; taksirle işlenen suç nedeni ile verilecek olan cezanın failin kusur durumuna bakılarak belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Anlatıldığı üzere bilinçli ve bilinçsiz taksir ayırımı, öngörülebilir sonucun somut olayda öngörülüp öngörülememesi üzerinedir⁴⁵². Örneğin işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından alması gerekli bir önlemi, “nasıl olsa bir şey olmaz” düşüncesiyle almamış olması ve sonucunda iş kazası meydana gelmesi halinde, bilinçli taksirden söz edilir. Çünkü burada, işveren gerekli önlemi almadığı takdirde, sonucu istememekle birlikte iş kazası meydana gelebileceğini öngörmüştür. Aynı şekilde işçinin de işin yürütümü sırasında, işveren tarafından bildirilen ve alması gerekli bir önlemi almaması sonucunda iş kazası meydana gelebilir. Yargıtay'ın bir kararında;

“Sanıklar AA ve HT'nin beraatlerine ilişkin temyiz isteminin incelenmesinde;

Sanık NA, A... firmasının sahibidir, Sanık MK bu firmada ustabaşı olarak çalışmaktadır. A... firması ihale ile elektrik direklerinin değiştirilmesi işini almıştır.

A firması, olay günü çalışmaya başlamadan önce M. AŞ'tan çalışma yapılacak hat üzerindeki elektriğin kesilmesini talep etmiştir. Elektriği kesme konusunda görevlendirilen ve M. AŞ'ta çalışan sanıklar sanıklar AA ve HT'nin çalışma alanına gidip A... Firmasında çalışan sanık MK ile birlikte trafo binasından elektriği kesmişlerdir. Hat üzerinde çalışmaya başlanmış, A...firmasında işçi olarak çalışan FC çalışılacak üç adet direğin tellerini kesmiş ve yeni direğin yerleştirilmesi ile telleri tekrar bağlamıştır. 4. direğe çıkararak önce alçakta bulunan telleri kesmiştir. Emniyet kemeri ve baret kullanmaksızın, akım olup olmadığını kontrol etmeden, elinde AG eldiveni ve ayağında mekap lastik ayakkabı olduğu halde biraz yukarıdaki yüksek gerilim tellerini keserken elektrik akımına kapılarak yere düşüp ölmüştür. Asıl işveren M. AŞ. tarafından görevlendirilen görevli

⁴⁵¹ ÖZEN, 238- 239.

⁴⁵² ÖZKAN, 534.

ustalar sanık AA ve HT, trafo istasyonundan gerilimi kestikten sonra çalışma bitene kadar gerilimin tekrar verilmesini önleyip, çalışma yapılacak hattı her iki ucundan topraklama yapmakla görevli oldukları halde, müşterek hattı besleyen hattın topraklamasını yapmayıp, inisiyatifi yüklenici A... firmasının yetkisiz çalışanlarına terk etmek ve yüklenici firmanın çalışmalarına nezaret etmemek şeklindeki ihmali davranışlarıyla FC'nin ölümünde kusurlu oldukları ve sanıklara yüklenen taksirle öldürme suçunun sabit olduğu gerekçesine yer verilmiştir”⁴⁵³.Denilmiştir.

Bir görüşe göre; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekilinin sebep oldukları suç niteliğindeki fiilin doğrudan bilinçli taksirle işlendiği kabul edilmektedir⁴⁵⁴. Bu görüşün isabetli olmadığını savunan diğer bir görüşe göre; bütün risklerin üstlenilmesinde bilinçli taksirin var olduğu kabul edilirse, iş kazalarına neden olan fiillerin basit taksirle de işlenebilmesi olanağı ortadan kalkacağı gibi, riski yüksek olan bir işletmede meydana gelen her iş kazasının bilinçli taksirle işlendiğinin baştan kabul görmesi şeklinde bir durum ortaya çıkacaktır⁴⁵⁵.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda bir kez daha ifade etmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili meydana gelen her olayın kendi şartlarına ve somut özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekir. “Örneğin her inşaat kazasında iskelenin gerekli şartları taşımaması hallerini bilinçli taksir olarak nitelendirmek isabetli değildir⁴⁵⁶. Çünkü iskelenin mevzuat gereği taşınması gereken özellikleri taşımaması bazı durumlarda bilinçli taksirle, bazı durumlarda basit taksirle bazı durumlarda ise öngörülebilirlik bulunmaması nedeniyle kusursuz/kaza-tesadüf olarak nitelendirilebilecektir”⁴⁵⁷.

Biz de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülüklerini ihlal eden işveren veya işveren vekilinin sebep olduğu suç teşkil eden fiilin doğrudan bilinçli taksir olduğu yönündeki görüşe katılmamaktayız. Bilindiği üzere bilinçli taksir hali, cezayı artıran bir nedendir ve her iş kazasında, olayı somut özelliklerine göre değerlendirmeden bilinçli taksirin varlığını kabul etmek belki daha az ceza verilmesini gerektiren basit taksir halinin varlığına da engel olacaktır. Bu sebeple biz de yukarıda bahsettiğimiz, her olayın kendi şartlarına ve somut özelliklerine göre değerlendirilmesini temel alan ikinci görüşe katılmaktayız.

⁴⁵³Y12CD, E. 2011/4776, K. 2011/8973, T. 20.12.2011; AKYILDIZ, 29.

⁴⁵⁴MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 1421; ÖZKAN, 538.

⁴⁵⁵ ÖZKAN, 538.

⁴⁵⁶ ÖZKAN, 536.

⁴⁵⁷ ÖZKAN, 536.

IV) Düzenlemeler Çerçevesinde İşçilere Uygulanacak Yaptırımlar

A. Disiplin Cezası

İş hukukunda işveren, bazı hallerde işçilerine disiplin cezası uygulayabilir. Bu durum, işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır⁴⁵⁸. İş hukukunda uygulanan disiplin cezaları, “uyarma, kınama, rütbe indirimi, ücretten kesme, işin ya da işyerinin değiştirilmesi, geçici olarak işten uzaklaştırma, iş sözleşmesinin askıya alınması ve işten çıkarma” olarak sıralanabilir⁴⁵⁹. Disiplin cezalarının nasıl uygulanacağına dair mevzuatımızda bir düzenleme yoktur. Ancak Yargıtay kararlarında⁴⁶⁰, öğretide ve işyeri iç yönetmeliklerinde bu konuya değinilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranan bir işçiye disiplin cezası verilebilmesi için ilk olarak bu yönde bir hukuki dayanak olmalıdır⁴⁶¹. Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamanın yaptırımı, işveren tarafından işçiye önceden bildirilmiş olmalıdır. Bu yönde İSGK m.19’a dayanarak disiplin cezası uygulanabilmesi için işveren tarafından işçilere eğitim ve talimat verilmiş olması gerektiğini savunan bir görüş⁴⁶² mevcuttur.

İşçiye, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması sebebiyle disiplin cezası verilecekse bu ceza amacıyla sınırlı olmalıdır⁴⁶³. Şöyle ki; İSGK m.19’da belirtildiği üzere çalışanlar, “kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.” Madde metninden anlaşılacağı üzere işverenin işçisine disiplin cezası verebilmesinin sınırı, işçinin kendisi veya diğer çalışanları iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlikeye düşürmesi oluşturmaktadır. Madde metninde sadece işçinin kendisi ve diğer çalışanları tehlikeye düşürmemekten bahsedilmiş olsa da; işçinin işyerindeki üçüncü kişileri ve işyeri ekipmanını tehlikeye düşürmesi durumunda da sorumlu olacağı ve işveren tarafından cezalandırılabileceğini savunan görüşe⁴⁶⁴, iş sağlığı ve güvenliğinin bir bütün olarak düşünülmesi gerektiğini ve söz konusu hususların birbirinden ayrı düşünülemeyeceğini belirterek biz de katılmaktayız.

⁴⁵⁸ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 219.

⁴⁵⁹ SÜZEK, (Disiplin Cezaları), 10.

⁴⁶⁰ Y22HD, 7.2.2014, E.2013/19399, K.2014/1630, “Çalışma ve Toplum Dergisi“, Y.2014, S.2, s.455-456.

⁴⁶¹ SÜZEK, (Disiplin Cezaları), 10.

⁴⁶² ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 220.

⁴⁶³ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 220.

⁴⁶⁴ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 220.

Diğer taraftan, işçiye disiplin cezası verilebilmesi için işçinin kusurlu olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden işçi, üzerine düşen görevi özenli bir şekilde yerine getirmemiş sayılacağından, bu durumda daima kusurlu olarak kabul edilmelidir⁴⁶⁵.

Ayrıca disiplin cezalarının uygulanmasıyla ilgili olarak iş mevzuatında, disiplin kurulu kararı veya işçinin savunmasının alınması gibi konular düzenlenmemiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarını özellikle geniş kapsamlı işyerleri açısından yetkilendirmek isabetli olacaktır⁴⁶⁶. “İSGKY” uyarınca göre kurul tarafından hazırlanan yönergede, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işçiler için uygulanacak yaptırımlar da belirtilebilir. Böylece işverenin disiplin cezası verme konusunda keyfiyetinin önüne de geçilebilir. Ayrıca ceza verilmesinin kurul kararına bağlanması da yerinde olur. Bu durum, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak yönetime katılmaları açısından önemlidir⁴⁶⁷.

B. İş Sözleşmesinin Feshi

İK m.25/II/1’da, “işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda işverene iş sözleşmesini derhal fesih imkânı“ tanınmıştır. Çalışanın kendi isteği kasit anlamına gelirken görevini savsaması, çalışanın işine gerekli önemi vermeme, umursamazlık, ihmal gösterme anlamına gelmektedir⁴⁶⁸. Madde metninde, işçinin iş güvenliğini tehlikeye sokan davranışı sonucu bir zarar ortaya çıkması gerektiği düzenlenmemiştir. Dolayısıyla işçinin söz konusu davranışı neticesinde bir zarar meydana gelme bile işçi sorumlu olacaktır. Yargıtay, 2004 tarihli bir kararında; çalışanın sigara içmek için ayrılmış özel bölüm dışında, strafoların bulunduğu bölümde ve gaz odasının yakınında sigara içmesinin işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü, çalışanın iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığını ifade etmiştir⁴⁶⁹. Karardan da anlaşıldığı üzere, işçinin davranışı sonucunda herhangi bir zarar meydana gelme bile yangın çıkma ihtimali olan bir alanda sigara içmesi sebebiyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü kabul edilmiştir.

⁴⁶⁵ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 220-221.

⁴⁶⁶ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 221.

⁴⁶⁷ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 221.

⁴⁶⁸ GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 95.

⁴⁶⁹ Y9HD, 02.11.2004, E. 2004/1834, K. 2004/24692, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 93.

Söz konusu maddede zarar kavramı çok genel bir ifadeyle elle alınmıştır. Bu nedenle, bu hükmün işverenler tarafından kötüye kullanılması mümkün olduğu gibi birçok olayda hangi hareketin iş güvenliğini tehlikeye soktuğunu tespit etmek teknik bilgi gerektirdiği için işveren ya da işçinin bunu belirleyememesi de mümkündür⁴⁷⁰. Burada işverenin fesih hakkını kullanmaya karar vermeden evvel işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı gibi çalışanlarından görüş alması isabetli olacaktır⁴⁷¹.

Çalışanı, iş güvenliği açısından tehlike yaratması, bu konuda alınan önlemlere uymama, koruyucu donanımları hiç veya amacına uygun kullanmama ya da emniyet tedbirlerine aykırı davranma neticesinde ortaya çıkar⁴⁷². Hangi davranışların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüreceği Kanun'da belirtilmediği için; tehlike yaratabilecek her olayın ayrı ayrı kendi dinamikleri ile değerlendirilmesi gerekmektedir birlikte fesih için haklı neden olarak gösterilen olayın iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, net şekilde ortaya konmalıdır⁴⁷³. Yargıtay bir kararında; kırıcı ünitesinde enerji kesilmeksizin, kilitleme ve etiketleme yapmadan bant üzerinde makara değişimi yapan operatörün sözleşmesinin, ancak kabul edilen olumsuz davranışın, iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğinin belirlenmesinden sonra feshedilebileceğini belirtmiştir⁴⁷⁴.

İK m.25/II/h. bendinde; işçinin yerine getirme yükümlülüğü dâhilindeki görevleri konusunda, kendisine uyarıda bulunduğu halde, işçi hâlâ aksi yöndeki davranışlarını sürdürmekte ısrarcı ise bu durum işverene derhal fesih imkânı veren bir sebep olarak görülmüştür. İşçinin işverenin talimatlarına uymaması, verdiği eğitimlere katılamaması, uyarıldığı halde kişisel koruyucu donanımları kullanmaması buna örnek olarak verilebilir. Burada önemli olan husus, işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesidir. Belirtmek gerekir ki işçinin, söz konusu hatırlatmaya rağmen görevlerini hiç yerine getirmemesi veya gerektiği gibi yerine getirmemesi söz konusu durum açısından aynı sonucu doğurur.

Konuyu çalışanların eğitim yükümlülüğü⁴⁷⁵ açısından ele alacak olursak; işçi eğitime katılmasına rağmen eğitim sonunda yapılan değerlendirme sınavında başarısız olursa ve eğitimi yeniden almak zorunda kalırsa bu durumun, işçinin eğitim

⁴⁷⁰ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 220-222.

⁴⁷¹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 222.

⁴⁷² GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 93.

⁴⁷³ GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 93-94.

⁴⁷⁴ Y22HD, 04.07.2014, E.2014/14382, K. 2014/21341, GÜNER, (Haklı Nedenle Fesih), 94.

⁴⁷⁵ Detaylı bilgi için bkz. ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 223-224.

yükümlülüğünü yerine getirmemekte ısrarlı olduğunu gösterip göstermeyeceği hususu üzerinde durulmalıdır.

“ÇİSGEUEHY“ m.12/5 ve m.12/6 uyarınca işverenin eğitim verme yükümlülüğü bir seferlik değildir. Ancak işçi, özensiz davrandığı için eğitimde başarısız olmuşsa işveren tarafından kendisine yaptırım uygulanabilmelidir. Eğitim sonucunda yapılan sınavda üst üste başarısız olan işçinin, öğrenme ve kendini geliştirme yetersizliği içinde olduğu düşünülebileceğinden İK m.25/II/h uyarınca iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. Bu durum, kanunun gerekçesinde geçerli nedenle fesih sebeplerine örnek olarak gösterilmiştir.

İK m.25/II/d hükmü uyarınca; işçinin işyerine sarhoş olarak ya da uyuşturucu madde almış şekilde gelmesi, bir fesih nedeni sayılmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere İSGK m.28’de de konuya ilişkin benzer bir düzenleme mevcuttur.

Konuyla ilgili olan TBK m.417/2 hükmü incelendiğinde, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınan her çeşit önleme uymakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İSGK bir ayırım gözetilmeksizin tüm işçiler için geçerli olduğundan, burada düzenlenen yükümlülükler, TBK’nun ilgili maddelerinde bahsi geçen işçiler için de uygulanacaktır. TBK m.435/2’ye göre; *“sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”* Maddeyi konumuz açısından değerlendirecek olursak; iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmenin veya bu konudaki yükümlülükleri ihlal etmenin, işverene haklı nedenle fesih olanağı tanıyacağı görülmektedir.

C. Tazminat

TBK m.400/1 ‘de, işçinin işvereni kusuru sebebi ile uğrattığı her türlü zarardan sorumlu olduğu düzenlenmiştir. İşçi, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirirken özenle hareket etmelidir. Aksi takdirde ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulabilecektir.

İşverenin haklı nedenle fesih hakkının doğması için, iş güvenliğinin işçi tarafından tehlikeye düşürülmüş olmasının yeterli olacağını, her halde bir zarar ortaya çıkmasının gerekmediğini yukarıda ifade etmiştik. Fakat yükümlülüklerini ihlal eden işçiye tazminat yaptırımını uygulanabilmesi için mutlaka bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir. Bu

zarar, bir iş kazasından ya da meslek hastalığından kaynaklanan bedensel bir zarar olabileceği gibi, malvarlığı zararı da olabilir⁴⁷⁶.

TBK m.400 hükmüne göre; işçinin sorumluluğunun belirlenmesinde; *“işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde bulundurulur.”*

İşçinin sebep olduğu zarardan dolayı İK’na tabi olanlar açısından ise bu Kanun m.26/2’de; işçinin iş sözleşmesini, iş güvenliği yükümlülüklerine uymamasından bahisle haklı nedenle fesheden işverenin, işçiden tazminat hakkı olduğu örtülü olarak ifade edilmiştir. Ancak bu, fesihle beraber kullanılan bir hak olduğu için eğer işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmeden zararını gidermek isterse TBK’nun genel hükümlerine göre tazminat istemelidir⁴⁷⁷.

Burada üzerinde durulması gerekli bir husus da; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden işçiler için işverenin, tazminat yerine cezai şart uygulayıp uygulayamayacağıdır. Cezai şart, iş sözleşmesinde, tarafların üzerine düşen yükümlülüklerin ifasını güvence altına almak amacıyla uygulanan hukuki yollardan birisidir⁴⁷⁸. TBK m.420/1’ de, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine kararlaştırılan ceza koşulunun geçersiz olduğuna hükmedilmiştir. Öğretide ise iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi için yapılan meslek içi eğitim giderlerinin işverence ödenmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de meslek içi eğitim olduğunun kabul edilmesine karşılık bu eğitimi vermek 6331 sayılı Kanun gereği işveren açısından da bir yükümlülüktür⁴⁷⁹. Ayrıca aynı Kanun m.17/7’de işverenin eğitim maliyetlerini çalışanlara yansıtamayacağı düzenlenmiştir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda, iş sözleşmesi feshedilen işçi için iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir cezai şart uygulanamayacağını düşünmekteyiz.

V)Devlet Memurları Kanunu’nda ve Diğer Kanunlarda Getirilen Düzenlemeler

Yukarıda işçiler için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları sebebi ile uygulanacak yaptırımlardan bahsettik. İşçiler dışında, DMK’ya ve

⁴⁷⁶ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 225.

⁴⁷⁷ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 225.

⁴⁷⁸ KARAGÖZ, 73.

⁴⁷⁹ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 227.

diğer kanunlara tabi olarak çalışanlar bakımından da yaptırımlar uygulanabilir. Ancak memurlar, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal ettiği takdirde işten çıkarılmaları mümkün değildir. Çünkü devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren durumlar, kendi kanununda sayılan ve devlete zarar veren ağır eylemler sonucu oluşmaktadır. (DMK m.12/E).

İSGK m.2/1 hükmü herhangi bir ayırım yapmadan tüm çalışanları kapsamına almıştır.

DMK m.11 ve 12’de devlet memurlarının sorumluluğu düzenlenmiştir. DMK m.12/1’e göre; *“devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar.”* Aynı maddenin f.3’te ise; zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir.

*“Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği”*⁴⁸⁰ m.5/1’de; disiplin cezası uygulanmasını gerektiren fiil ve hâller ile belirtilen disiplin cezaları bakımından DMK m.125’in uygulanacağı ifade edilmiştir. DMK m.125’te; görevini gereği gibi ifa etmeyen devlet memurlarına verilebilecek disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren fiiller ve durumlar belirtilmiştir. Söz konusu disiplin cezaları; *“uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarmadır.”*

Uyarma, görevini yerine getirirken sergilediği davranışlarında daha özenli ve dikkatli olması için memura yazıyla yapılan bildirim olmasına karşın kınama, memurun kusurlu olduğunun yazıyla bildirilmesidir. Aylıktan kesme memurun, brüt aylığından 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve hallere örnek olarak *“kasıtlı olarak verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak”* verilebilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması ise fiilin ağırlık seviyesine göre memurun bulunduğu kademe ilerlemesinin bir ila üç yıl durdurulmasını ifade etmektedir. Bu disiplin cezasını gerektiren bir durum olarak *“göreve sarhoş şekilde gelmeyi, görev yerinde alkollü içki tüketmeyi”* örnek verebiliriz.

⁴⁸⁰ RG. 05.04.2017, 30029.

Memurluktan çıkarma ise bir daha memurluğa atanmamak üzere çıkarılmayı ifade eder. Bu cezayı gerektiren hallere de “*ideolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak eylemlerini*” örnek verebiliriz.

Diğer taraftan DMK m.125’te, bu maddede belirlenen disiplin cezasının verilmesini gerektiren fiil ve hallere ağırlıkları ve nitelikleri yönünden benzer hareketlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verileceği düzenlenmiştir. Madde metninden çıkan sonuca göre; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden memurun davranışı DMK m.125’te sayılan fiiller ve hallerden hiçbirine girmese bile idare, genel hüküm uyarınca belirlediği bir disiplin cezası verebilecektir⁴⁸¹. Görüşümüz; suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği idarenin kendi takdiriyle kanunda belirtilmeyen bir durum ve bir fiil için ceza uygulayamayacağı yönündedir⁴⁸².

Konuyu tazminat yönünden ele alacak olursak; memurun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda zarar ortaya çıkarsa tazminat söz konusu olabilir. DMK m.12’ye göre; “*devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. Devlet Memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.*” Hükmü ile memurun devlete verdiği zararın nasıl giderileceği düzenlenmiştir.

DMK m.13/1’te ise kişilerin kamu hukukuna tabi görevler ile ilgili olarak uğradıkları zararlar sebebiyle bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açabilecekleri düzenlenmiştir. Ayrıca kurumun genel hükümlere göre personele rücu hakkı da saklı tutulmuştur. DMK m.13/3’te ise; 12. maddeyle bu maddede ifade edilen zararların türü, takip edilmesi, miktarlarının tespiti, amirlerin sorumlulukları

⁴⁸¹ ÖZER, (Çalışanların Yükümlülükleri), 232.

⁴⁸² Geniş bilgi için bkz. DURMUŞ, 248.

ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer konuların Cumhurbaşkanınca düzenlenecek yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Diğer kanunlarda konuya ilişkin yapılan düzenlemelere baktığımızda; işçinin Deniz İş Kanunu'na tabi olması durumunda, 854 sayılı Deniz İK m.14/I. c. bendi uyarınca; “gemi damının işveren veya işveren vekiline karşı kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebileceği” düzenlenmiştir⁴⁸³. Bu düzenlemeler doğrultusunda söyleyebiliriz ki; gemi adamının iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal etmesi ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi, içki içmesi, bu fıkra kapsamına giren ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açan davranışlar olarak kabul edilir⁴⁸⁴. Gemi adamının söz konusu davranışların olumlu ya da olumsuz olmasına bakılmaksızın iş sözleşmesi, işveren tarafından önceden bir ihtarda bulunma zorunluluğu olmadan feshedilebilir⁴⁸⁵. Ancak belirtmek gerekir ki gemi adamının kusuru bulunmalıdır⁴⁸⁶.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu m.11/3; “*vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine halel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır.*” ifadesi yer almaktadır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere işveren tarafından gazetecinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için; çalıştığı yayın organının şöhret ve itibarına zarar verecek davranışlarda bulunması gerekir. Bu hareket ve fiillerin çalışanın kastı veya ağır ihmalden doğmuş olması ve mesleğinden ötürü gerçekleşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla gazetecinin özel yaşamında alkolik olması mesleği ile ilgili olmadığından itibar ve şöhrete zarar verse bile işverene fesih hakkı sağlamaz⁴⁸⁷. Ancak gazetecinin bir basın toplantısına sarhoş halde gelmesi pek tabii mesleğiyle alakalı bir durum sayılacağından ve çalıştığı yerin toplum nezdindeki itibarını sarsacağından sözleşmesi işveren tarafından TBK m.435'e dayanarak feshedilebilecektir⁴⁸⁸.

⁴⁸³ SENYEN KAPLAN, (Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları), 47.

⁴⁸⁴ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 117.

⁴⁸⁵ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 117.

⁴⁸⁶ SAVAŞ, (Haklı Nedenle Fesih), 154.

⁴⁸⁷ SAVAŞ KUTSAL, (Çalışanların Yükümlülükleri), 117.

⁴⁸⁸ SAVAŞ, (Haklı Nedenle Fesih), 142-145.

SONUÇ

İş güvenliği ve iş sağlığına ilişkin devletin mevzuat yapma ve çalışma hayatında mevzuat gereğince hareket edilip edilmediğini denetleme ödevi, işveren ve çalışanlar için ise mevzuattan kaynaklanan çeşitli yükümlülükleri yerine getirme borcu bulunmaktadır. Devletin bu konuda iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili kuralların uygulanmasını denetlemesi ve bu denetim sonucunda, yükümlülüklerin yerine getirilmediğini saptaması halinde, yaptırım uygulaması gerekir. Aksi takdirde emredici hükümlere uygun hareket edilmesinin sağlanması, tamamen işverenin iradesine bırakılmış olur.

İş kazalarının ve yapılan meslek dolayısı ile ortaya çıkma ihtimali bulunan risklerin önlenmesi, yalnızca işverenin önlem alması ile mümkün olmaz. Alınan tedbirlerin çalışanlar tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. İSGK ve bu Kanun'un 30. maddesine istinaden çıkarılan çeşitli yönetmeliklerde, iş sağlığı ve iş güvenliği yükümlülükleri düzenlenmiştir. İSGK m.19'a göre "çalışanlar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür."

Hizmet sözleşmeleri içerisinde yer alan iş sözleşmeleri, taraflar arasında, iş görme ve ücret edimleri gibi maddi edimleri içerdiği kadar şahsi ilişki ve menfaatleri de içermektedir. Bu nedenle işçinin, işverenin emir ve emrinde üstlendiği işi yaparken aynı zamanda işverenin haklı menfaatini koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İSGK ile işverene de çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Bunlara işverenin her türlü önlemi alma, risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimi yaptırma, eğitim ve talimat verme, çalışanını bilgilendirme, işyeri organizasyonları oluşturma vb. yükümlülüklerini örnek olarak verebiliriz. İşveren öncelikle mevzuatta düzenlenen kendi üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeli daha sonra çalışanından, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yükümlülükleri uymasını beklemelidir.

Diğer taraftan söz konusu Kanun ve ilgili Yönetmeliklerde yer almayan ancak günümüz teknolojisi ile olanaklı hale gelen ve işyeri açısından gerekli olan daha iyi ve gelişmiş bir önlemi almak mümkün ise işverenin sadece anılan düzenlemelere uygun

hareket etmiş olması yeterli olmayacak ve gelişen yeni teknolojiyle olanaklı hale gelen önekilere kıyasla daha yararlı olan tedbiri de alması gerekecektir.

İSGK m.6/1-a ek cümle: 10.9.2014- 6552/16'da; *“belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenlerinin veya işveren vekilinin, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilecekleri”* düzenlenmiştir. Burada önemli olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimlerin alınmış olması ve uygulamada da eğitimde öğrenilen bilgilerin hayata geçirilebiliyor olmasıdır. Dolayısıyla az tehlikeli işlerde işveren veya işveren vekilinin Bakanlıkça verilen eğitimleri tamamlayarak istisna tutulan hizmetler dışında, diğer iş sağlığı ve güvenliğini hizmetlerini yerine getirebilmesi işlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütülebilmesi açısından hem daha hızlı hem de işveren açısından daha ekonomik olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işverene getirilen yükümlülüklerden en önemlisi, konuya ilişkin sorunların da çözümünde öncelikli bir role sahip olan eğitim yükümlülüğüdür. İşverenin eğitim ve talimat verme yükümlülüğünün karşısında, çalışanların söz konusu eğitimlere katılması yükümlülüğü yer almaktadır. Burada akla gelen soru; işveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermemiş olsa ve çalışanı da bu konuda bilgisi olmamasından dolayı iş yerinde tehlikeye sebep olmuşsa burada çalışanın sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğidir. Çalışanın eğitimi ve bilgisi olmamasından kaynaklanan söz konusu tehlikelerde, çalışanın bu Kanun kapsamında sorumlu olmayacağı ancak bir zarar meydana geldiğinde, genel hükümler çerçevesinde çalışanın kusuru oranında sorumluluğuna gidilebileceğini düşünmekteyiz.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene, sorumluluk açısından iş ekipmanlarını güvenli duruma getirme, çalışanlara bu konuda gereken talimat ve eğitimleri verme sorumluluğunu yüklerken; çalışanlara ise verilen talimatlar ve eğitimler çerçevesinde ekipmanları usulüne uygun kullanma sorumluluğu yüklemektedir. Çalışanlar, işyerinde kendilerine tahsis edilen makine, tehlikeli madde, araç, gereç ile taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını usulüne uygun kullanmalı; bunların güvenlik donanımlarını da kurallara uygun şekilde kullanmalı ve keyfi olarak çıkarmamalı ya da değiştirmemelidir.

Çalışanlar, baret, gözlük, eldiven, güvenlik kemeri gibi kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve bunları korumakla yükümlüdür. Ayrıca ilgili

mevzuatta çalışanlara, söz konusu donanımları doğru kullanma ve koruma yükümlülüğüne ek olarak donanımda gördükleri eksiklikleri veya arızaları işverene bildirme yükümlülüğü de getirilmiştir. İşveren, yapacağı kontroller ve denetimler ile çalışanın bunları doğru kullanıp kullanmadığını tespit ederek donanımları usulüne uygun şekilde kullandırmakla yükümlüdür. Çalışanlar, söz konusu düzenlemeler çerçevesinde, her şeyden önce, kendi sağlıkları ve güvenlikleri için kişisel donanımları düzgün şekilde kullanarak kendi hayatlarını korumaya almalı; daha sonra kendi üzerlerine düşen görevi yerine getirmiş olarak sağlık ve güvenliklerinin Kanun ve işveren tarafından korunmasını beklemelidirler.

İSGK m.28/1’de çalışanlar için bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile gözetilen amaç; çalışanın iradesi dışındaki davranışlarıyla disiplini ve çalışma düzenini aksatmasını önlemektir. İşyerine sarhoş şekilde veya uyuşturucu madde almış olarak gelme yasağı hem çalışanlar açısından hem de işveren açısından geçerlidir. Çalışanların uyuşturucu madde kullanmaları mutlak surette yasaktır. İşyerinde alkollü içki içmek ise miktarı ne kadar olursa olsun yasak iken dışarıda içki içmek yasak değil, ancak sarhoş bir şekilde işyerine gelmek yasaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sayılan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından meydana gelebilecek tehlike ve riskler de büyük olacaktır. Dolayısıyla işyerine alkollü olarak gelmek, tehlikeli ve çok tehlikeli sayılan işlerde çalışanlar bakımından zaten yüksek olan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tehlike ve riski daha da artıracaktır. Bu konuda işverenin, Kanun’da öngörülenden daha sert bir düzenleme yapabileceğinin kabulü gerekir.

İSGK m.13’te çalışanlar için “çalışmaktan kaçınma hakkı” düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar “ciddi ve yakın” bir tehlikenin varlığında, kurula ya da işverene başvurarak bu hakkın kullanılması yönünde bir karar verilmesini talep etmelidirler. Kurul veya işveren tarafından bu yönde bir karar çıkmazsa çalışanlar, bu hakkı kullanamazlar. Ayrıca tehlikenin ciddi ve yakın olmasının belirlenmesi çalışana bırakılmıştır. Bu durum teknik bilgi gerektirdiği için çalışan yanılığa düşerek yanlış değerlendirmede bulunabilir. Bunun sonucunda ise iş görmekten kaçınırsa haksız duruma düşebilir.

Mevzuatımızda “ciddi ve yakın” kavramları tanımlanmamıştır. Dolayısıyla meslek hastalıkları, ciddi bir tehlike olarak nitelendirilse bile meydana gelmesi uzun bir süreci kapsadığından Kanun’da ifade edilen “yakın” olma şartını karşılamayacaktır. Kanımızca meslek hastalıklarının bu kapsamda olmaması çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Biz burada “ciddi ve yakın” ifadesi yerine “ciddi veya yakın” ifadesi

getirilerek sonuçları uzun vadede ortaya çıkan tehlikelere karşı da işçinin korunması gerektiğini düşünmekteyiz.

İSGK'daki düzenlemeye göre; çalışanların karşılaştıkları ciddi ve yakın tehlikenin “önlenemez” olması durumunda, yukarıda bahsettiğimiz kurula veya işverene bildirme ve bu konudaki kararı bekleme prosedürü uygulanmamaktadır. İSGK m.12/1-b.'de; “yakın ve önlenemez tehlikenin devam etmesi halinde, zorunluluk olmadıkça gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların iş görmeye devam etmelerinin işveren tarafından talep edilemeyeceği” açıkça belirtilmiştir. Ancak burada “zorunluluk olmadıkça” ifadesinden, işveren tarafından, çalışanların tehlikeli bölgelerde çalışmasının talep edilebileceği anlamı çıkarılmaktadır. İş konusunda herhangi bir menfaatin insan hayatı ve sağlığından önemli olmadığı düşünüldüğünde söz konusu ifadenin hayata geçirilemeyeceği çok açıktır.

Belirtmek gerekir ki çalışmaktan kaçınma ve tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı, işverenin asıl işçileriyle aynı yerde çalışan geçici işçiler ya da alt işveren işçilerinin de söz konusu tehlikelere maruz kalması sebebiyle onlar için de geçerli olacaktır.

İSGHY m.8/3'te, çalışanların haber verme yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşmalarının yanı sıra koruma tedbirlerinde eksiklik görmeleri gerektiği de düzenlenmiştir. Biz bu konuda, koruma tedbirlerinde görülen eksiklik, ciddi ve yakın bir tehlike meydana getirmese dahi çalışanın yine de bu eksikliği haber vermesi ve bunun için de öncelikle çalışanların koruma tedbirleri hakkında eksiksiz bilgi ve eğitime sahip olması gerektiğini düşünmekteyiz.

Diğer taraftan ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında o anda işveren veya çalışan temsilcisine haber vermeyecek durumda olan çalışanlar, olaya durumun gerektirdiği ölçüde müdahale etmelidirler. Çalışanlara tanınan bu müdahale yetkisi, vahim sonuçların doğmasının engellenmesi açısından oldukça önemlidir. Belirtmek gerekir ki çalışanlar, söz konusu durumlarda yaptıkları müdahalelerden ihmal ve dikkatsizlikleri bulunmuyorsa sorumlu tutulamazlar.

İşyerinde, teftişe yetkili makam tarafından tespit edilen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların ortadan kaldırılması hususunda çalışanlar, işveren ve çalışan temsilci ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler. Kendi göre alanında çalışanlar, iş sağlığının ve iş

güvenliğinin sağlanması için yine işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapması gerektiği ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere işverene, mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak kurulun oluşumunda sayılan iş güvenliği profesyonelleri haricinde, diğer çalışanların söz konusu kurula katılma zorunluluğunun bulunup bulunmadığından bahsedilmemiştir. İSGKHY m.6/5'te, kurula katılacaklar için seçim yapılacağı belirtilmiş olmakla birlikte, istekli bulunamaması halinde, kuruldaki statülere işveren tarafından görevlendirme yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla söz konusu durumda, çalışanlara Yönetmelik hükmünde tanınan tercih hakkı yine Yönetmelik hükmü uyarınca kaldırılmış bulunmaktadır. Bu neticede, kurulda görev almamaktan yana tercih hakkını kullanan bir işyeri çalışanı, istekli bulunmaması halinde eğer işveren tarafından kuruldaki belli bir statüde görevlendirilirse bu görevini yerine getirmekle yükümlüdür. Söz konusu durum, belirli nitelikleri sahip çalışanlar arasından işveren tarafından görevlendirilen destek elemanı açısından da geçerlidir. Dolayısıyla belirli niteliklere sahip çalışanların, işverenin belirlediği görevlerde destek elemanı olarak çalışmayı reddetmesinin sağlık vb. haklı bir nedeni bulunmadıkça mümkün olmadığının kabulü gerekmektedir.

Diğer taraftan işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğüyle ilgili olarak işveren, yasal bir yükümlülüğü bulunmamasına rağmen kurul oluşturmuşsa bu kurulun yasada belirtilen yetkilere sahip olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla işveren, kurulun verdiği kararlara uymakla yükümlüdür. İşverenin söz konusu kurulu kendi iradesiyle kaldırıp kaldıramayacağı konusu öğretide de tartışmalı olsa da biz kurulun keyfi olarak kaldırılamayacağı görüşündeyiz. Böyle bir durumun, çalışanların yönetime katılma haklarını sınırlayacağı hatta engelleyeceğini düşünmekteyiz.

Uzaktan çalışanlar hakkında, gerek İK gerekse İSGK'da çalışanların yükümlülükleri ve hakları ile ilgili özel bir düzenleme mevcut değildir. Ancak uzaktan çalışma ile ilgili hazırlanan yönetmelik taslağında, İSGK m.19'daki düzenlemenin tekrarı niteliğinde olan işçinin, kendisinden ve davranışlarından ya da yaptıkları işten etkilenebilecek kişilerin sağlık ve emniyetlerini tehlikeye düşürmemek ile yükümlü olduğu konusu düzenlenmiştir. Uzaktan çalışan, kendisine emanet edilen tüm iş ekipmanını korumak yükümlülüğü altındadır. Ayrıca uzaktan çalışan, işveren tarafından verilen talimatlara göre önleme politikasına uymakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmada, çalışanlar, işveren ve işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği görevlilerine ve Bakanlığın teftişe yetkili görevlilerine uzaktan çalışmanın yapıldığı mekânda denetim yapılması için izin vermek zorundadırlar. Bu konuda, uzaktan çalışma iş sözleşmesini imzalayan işçinin söz konusu onayı peşin olarak vermiş olduğu varsayılmakta ise de; her denetimden önce işçinin bu konuda, tekrar rızasının alınması gerektiğini savunan görüşlere biz de katılmaktayız. Çünkü aksi takdirde, konut dokunulmazlığının veya özel hayatın gizliliğinin ihlali gibi bir durum ortaya çıkabilecektir. Ayrıca mevzuatımız, denetim yapılmasına işçinin onay vermesinin şekli konusunda yetersiz kalmaktadır. Uzaktan çalışmanın yürütüldüğü mekân eğer işçinin evi ise ve evde aile bireyleriyle yaşıyorsa; herhangi bir ayırım gözetmeksizin uzaktan çalışma alanında yaşayan tüm bireylerin onayının alınması yerinde olacaktır.

İSGK m.13'te çalışanlara, talep etmelerine rağmen, ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından bertaraf edilmemesi durumunda, iş sözleşmesini fesih hakkı öngörülmüş ancak bu haklarını kullanabilmeleri için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarının olup olmaması hakkında bir açıklama yapılmamıştır. Ayrıca bu hakkın sadece iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından getirildiğini belirtmekte fayda vardır. Kanımızca bu hak, memurlar ve kamu görevlileri için de kanun vasıtasıyla tanınmalıdır.

Geçici iş ilişkisiyle çalışanlar bakımından ise bu kişiler ve işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Dolayısıyla geçici işçiler için fesih hakkı söz konusu olamaz. Ancak bu konuda esas işveren ve geçici işçi çalıştıran işveren birlikte sorumlu olduğu için geçici iş ilişkisiyle çalışan işçinin, kendisi ve işyeriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını, öncelikle geçici olarak işini gördüğü işverenden veya işverenin oluşturduğu Kuruldan talep etmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü bu şekilde hareket edilmesi, İSGK m.13/1'deki düzenlemeye de uygun düşecektir. Söz konusu kuruldan aksi yönde bir karar çıkması halinde geçici işçi, kendi işverenine başvurmalıdır.

İSGK m.8'de, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına, hayati tehlike taşıyan durumlarda işvereni uyarmalarına rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaktan kaçınması sonucunda, bu durumu ilgili yerlere bildirme hakkı tanınmıştır. Bildirim yapmak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi için aynı zamanda bir yükümlülüktür. Belirtmek gerekir ki; işveren, bu bildirim sebebi ile işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son veremez ve bu kişileri hiçbir şekilde hak kaybına uğratamaz.

İSGK, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmesine rağmen bu kişiler ve kamu kurumlarında görev yapan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri açısından ayrı bir iş güvenliği sistemi düzenlenmemiştir. Dolayısıyla kamu kurumunda çalışan bir personel aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiğinde, eğer kendisine bu konuda bir güvence sağlanmaz ise yukarıda bahsi geçen bildirim yapamayacaktır. Bu nedenle örneğin “tazminat yaptırımını olmaksızın işe iade sonucu doğuran ya da tazminat ve işe iade yaptırımını arasında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine seçim hakkı tanıyan bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi” yönündeki görüşler yerindedir.

İSGK’da çalışanların yükümlülükleri ve hakları düzenlenmekle beraber, bu yükümlülüklere uymamanın yaptırımını konusunda bir düzenleme mevcut değildir. Ancak bu, çalışanların, yükümlülüklerini ihlal etmeleri halinde bir yaptırımlar karşılaşmayacakları anlamına gelmediği gibi genel hükümlere başvurma yoluna gidilebilir. Düzenlemeler çerçevesinde işçilere, disiplin cezası, iş sözleşmesinin feshi, tazminat gibi yaptırımlar uygulanabilir.

İşçinin iş görme edimini ifa ederken işverene verdiği zararlardan doğan sorumluluğu kusur sorumluluğudur. Belirtmek gerekir ki; işverenin zararın meydana gelmesinde müterafik kusurunun varlığı halinde, TBK m.400/2. ve m.50-52. uyarınca işçinin sorumluluğunun hafifletilmesi gerekir.

İşveren, daha önce de belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Emrinde çalıştırdığı işçilerle önceden yaptığı bir sorumsuzluk anlaşması ile bu tedbirlerin bazılarını almamak hususunda anlaşmış ve sonra da işçiler meslek hastalığına yakalanmış ya da iş kazasına uğramışlarsa işveren, sorumsuzluk şartını ileri sürerek tazminat ödemekten kurtulamaz. İşçi açısından ise hizmet sözleşmesinden kaynaklanan borçlarda sorumsuzluk anlaşmasını yapılamayacağını öngören TBK m.115/2 hükmünün, “zarara yatkın” işlerde, işçinin hafif ihmalden sorumlu tutulmasına veya bu yönde sorumsuzluk anlaşması yapılmasına bir engel oluşturmayacağına kabulü gerekir.

Çalışanın kendi kusuru sebebi ile kazaya uğraması ya da meslek hastalığına tutulması muhtemel bir hukuk veya ceza davasında dikkate alınacağı gibi yine çalışanın kusurundan dolayı başka bir çalışanın zarara uğraması halinde, kusuru ile orantılı olarak çalışanın sorumluluğu ortaya çıkacaktır.

Yukarıda açıkladığımız tüm bu çalışan yükümlülükleri ile çalışan hakları aynı zamanda işverenlerin yükümlülükleri dikkate alınarak birlikte değerlendirilmelidir. Çünkü iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin ve çalışanın yükümlülükleri birbirini bütünlük nitelik taşımaktadır. Her iki tarafın da kendi üzerlerine düşen yükümlülüklerin gereğini yerine getirmemesi durumunda, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının sağlanması mümkün olmayacaktır.

KAYNAKÇA*

AKBULUT, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları” , Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 13/143, Temmuz 2018, s.14-30.

AKI, Erol: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Ve Çalışma Yaşamına Etkileri“, Dokuz Eylül Üni. HFD., Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C.15, Özel Sayı, Y.2013, İzmir 2014, s.3-25.

AKIN, Levent: “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi“, AÜHFD, C.54, S.1, Y. 2005, 1-60. (İşyeri Örgütlenmesi)

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu“, TİSK Akademi, Cilt 3, Sayı 5, 2008/I. (İşverenin Cezai Sorumluluğu)

AKIN, Levent: “İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları“, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2008.(Hukuki, İdari ve Cezai Sorumluluk)

AKIN, Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı“, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.3, Y.2012, s.101-124.(Sendikalar ve İSG)

AKIN, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, 1.Baskı, Ankara, Ekim 2013. (Alt İşverenlik)

AKPINAR, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Yayınları, Bursa 2018.

AKYILDIZ, Nevhan: “İş Kazalarında Cezai Sorumluluk“, EBSO Ege Bölgesi, Sanayi Odası, 14 Mart 2018.

AKYİĞİT Ercan; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği“, Sicil, 29 Mart 2013, 40-60.

* Dipnotlarda geçen eserler, yazarlarının soyadı ile anılmıştır. Birden fazla eserinden yararlanılmış olan yazarların diğer eserlerine atıf, kısaltılmış halinde () içinde gösterilmiştir.

**Önünde işaret olmayan sayılar sayfa numarası gösterir.

ALP Mustafa: “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)“, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, 795-855.

ALPAGUT, Gülsevil: “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları“, İÜHFM, Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan, C. LXXII, S.2, Y. 2014, Legal Yayınları, İstanbul ss.31-46.(Genel Esaslar)

ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi“, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 25 Nisan 2012, s.23-40. (İşverenin İSG Yükümlülükleri)

ALPAGUT, Gülsevil; İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2014, Ankara 2016, 1.79. (Değerlendirme)

ALPSOY, Ltf; GÜNER, Recep: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.10, S.108, Ağustos 2015, s.42-48. (İşveren Vekili)

ASLANGİRAY, Alev/ HABİP, Alper/ İNAT, Işıl: İş Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzu, 1. Basım, Epa-mat Matbaacılık, Ankara 2013.

AYDEMİR, Murteza: “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Uygulamasında Çalışan Temsilcisi“, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir’ e Armağan, Özel Sayı, 2016, s.343-368.

AYDINLI, İbrahim: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren- ‘... Başka İşyerlerinden Çalışmak zere Gelen Çalışanlar...“ Kavramının Anlamı zerine Genel Değerlendirme”, Sicil, S.26, Haziran 2012, s. 19-23. (Değerlendirme)

AYDINLI, İbrahim: “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği zellikler ve Hukuki Sorumluluk“, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, Y.2013, 37-43. (Hukuki Sorumluluk)

AYDINLI, İbrahim: “İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma hakkı” , Çimento İşveren Dergisi, C:19, S.4, Temmuz 2005, s.16-18 (İş Görmekten Kaçınma Hakkı).

BALCI, Velittin/ ERDEVECİLER Övünç: Av. Atılâ sav Armağanı, TBB Spor Hukuku Kurulu, TBB Yayınları, 1. Baskı, Mayıs 2019 Ankara.

BALIK, Derya: “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı“, Legal İHSGHD., 27/2010, 1002-1011.

BALOĞLU, Cem: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar“, Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 13, S.2, Y.2013, s. 99-125. (İşverenin İSG Yükümlülükleri)

BALOĞLU, Cem: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi“, TBB Dergisi, S.118, Y. 28, Mayıs-Haziran 2015, s.297-312.(İSG Yükümlülüklerine Aykırılık)

BAŞALP, Nilgün, Sorumsuzluk Anlaşmaları, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2011.

BAŞBUĞ, Aydın: İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara 2003, 65-97.

BAŞTERZİ, Süleyman: İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009 Ankara, 1-131.

BAYCIK, Gaye, Türk- İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2015. (İşçinin Sorumluluğu).

BAYCIK, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler“, ABD, Y.71, S.2013/3, s.104-170. (Çalışanların İSG Hakları)

BAYCIK, Gaye: “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri“, Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s.1895-1956.(Rödövens Sözleşmesi)

BAYCIK, Gaye: “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri“, AÜHFD, C.60, S.2, Y. 2011, s.227-253. (İnşaat İşverenin İSG Yükümlülükleri).

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2008.

BELVERENLİ, Demet: “Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri“, İÜHFD, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C.1, Özel Sayı, Y.2016, s.171-222.

BOSTANCI, Yalçın: “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları“, Selçuk Üni. HFD, C.12, S.1-2, Y.2004, s.75-86.

CANIKLIOĞLU, Nurşen; “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri“, Çalışma Mevzuatı Semineri Notları Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2012, s.27-84 (İşveren Yükümlülükleri)

CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı Ve Kapsamı“, Nuri Centel’e Armağan, C.19, S.2, Y.2013, s.79-84. (İSGK Kapsamı)

CENTEL, Tankut; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları’nın Kuruluş ve İşleyişi“, SİCİL, Mart 2013, s.13-23. (İSG Kurulu)

CİVAN, Orhan Ersun: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar“, ABD, Y.75, S.2017/4, s.203-293.

Çalışma ve Toplum Dergisi Y.2014, S.2

Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.1

ÇANKAYA, Güven; ÇİL, Şahin Osman: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 2. Baskı Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

ÇELİK Nuri: İş Hukuku Dersleri, 25. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012 (İş Hukuku).

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, Ekim 2019 (İş Hukuku Dersleri).

ÇETİN, Görkem: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi“, Legal İHSGHD. C.13, S.51, Y.2016, 2016, s.1511-1542.(Risk Değerlendirmesi).

ÇETİN, Soner Hamza: “Kullanmak İçin Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Satın Almak, Kabul Etmek, Bulundurmak Ya da Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Kullanmak Suçu (TCK m.191)“, AÜHFD, C. 65, S. 4, 2016, s. 1353- 1480. (TCK m.191).

DEMİR Ender: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu“, İKÜHFD. , 13/1, Ocak 2014, s. 103-126.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi“, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, Y. 2013, s.5-23.(İSG Örgütlenmesi)

DEMİRCİOĞLU, Murat: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu“, Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s.1825-1854 (İSG Organizasyonu)

DEMİRCİOĞLU, Murat; Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006. (Ulusal ve Uluslararası Hukukta İSG Uzmanlığı).

DUMAN Barış: “İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 14/ 153, 991-1012.

DURMUŞ, Alper: Memur Disiplin Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2014.

EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara 2010

EKMEKÇİ, Ömer; 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005

ERDOĞAN, Canan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü“, YBHD, Y.2, S. 2017/2, s.127-159.

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

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019 (Genel Hükümler).

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019 (Özel Hükümler).

ERGİN, Berrin: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli“, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, 127- 151.

EROL, Hüseyin: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalı El Kitabı, Nobel Yayınları, 2. Basım, Ankara 2016

ERTAŞ, Kudret: “Türk Hukukundan İşçinin Sadakat Borcu“, Doktora Tezi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 211, Ankara 1982.

ERTÜRK, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler“, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Y.2012.

ESEN, Bünyamin: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İşin Durdurulması Kararına Yargısal İtiraz“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.10, S.102, Y. Şubat 2015, s.56-59.

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul 2016.

GÜNER, Recep: “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakları“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.11, S.123, Kasım 2016, s. 50-55. (Çalışanların İSG. Hakları).

GÜNER, Recep: “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.12, S.131, Y. Temmuz 2017, s. 73-76. (Çalışanların İSG Yükümlülükleri).

GÜNER, Recep: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymayan Çalışanın Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C. 12, S.126, Şubat 2017, s.92-95. (Haklı Nedenle Fesih).

GÜNER, Recep: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşin Durdurulması Yaptırımı“, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.10, S.103, 2015, s.66-71.(İşin Durdurulması)

İNCİROĞLU, Lütfi: İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşçi Ve İşverenlerin Hukuki Ve Cezai Sorumlulukları, Legal Yayıncılık, Temmuz 2008 İstanbul.

İREN, Ertan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü“, AÜHFD, C.60, S.2, Y. 2011, s.281-307.

Kamu- İş: İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Başbakanlık Basımevi, 2013
Ankara

KANDEMİR, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayınları, İstanbul 2011.

KANTARCI, Nihan: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü ve Aykırılığın Yaptırımı“, Hasan Kalyoncu Üni. HFD, Ocak 2015, S.9, s.117-134.

KARAGÖZ, Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006.

KESER, Hakan; “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları“, İHSGD, S.9, Y.2006, 65-110.

KILIÇ, Leyla: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal; İş Kanunu Şerhi, C.1, Legal Yayınları, Ankara 2008.

KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun; Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.

KURT Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Seçkin Yayınları, Ankara 2013.

LİMON, Aslıhan: “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği“, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C.1, S.1, Y. Mayıs 2013, s.209- 242.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014(Ders Kitabı).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara, Eylül 2019 (İş Hukuku).

NANECİ ARICI, Aslı: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu“ Erciyes Üniversitesi HFD, C.V 2010, S.1-2, s.97-150.

NARTER, Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

OCAK, Saim: “İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi“, İSGHD C.12, S.47, Y.2015, s.157-183.

ODAMAN, Serkan: “İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart“, Legal İSGHD, C.3, S.11, Y. 2006, s.879- 897.

OĞUZ, Özgür: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları“, Legal İş Hukuku Dergisi, C.8, S.29, Y. 2011, s.106-114.

OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.(İSG Hukuku).

ÖZDEMİR, Olgu: “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri“ Uluslararası Antalya Üniversitesi HFD, Aralık 2016, Cilt 4 S.8, s.81-100 (Uzaktan Çalışma)

ÖZEL, Kayhan: “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Uyarılar“, İstanbul Barosu Dergisi, C.87, S.1, Y. Ocak- Şubat 2013, s.93-100.

ÖZEN, Mustafa: “İş kazalarında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk“, ABD, 2015/2, s. 215- 253.

ÖZER, Hatice Duygu: “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Çalışanların Yükümlülükleri“, EİÜHFD, C. XVII, S.3-4, Aralık 2013, s. 207-236. (Çalışanların Yükümlülükleri).

ÖZER, Hatice Duygu: “İşverenlerin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü“, Legal İHSGHD, C.15, S.60, Y.2018, s.1401- 1458.(İSG Kurulu)

ÖZER, Hatice Duygu: “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği“, Antalya Bilim Üniversitesi HFD, Aralık 2018, Cilt 6 S.12, s.193-232. (Uzaktan Çalışmada İSG)

ÖZKAN, Halid: “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti“, GÜHFD, C.20, S.1, Y.2016, s. 511-571. (Ceza Sorumluluğu)

ÖZTEKİN, Selmin Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması“, TBB Dergisi, S.133, Kasım- Aralık 2017, s.649-676.

PİYAL, B., İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Haziran 2014, Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği, 8. Ünite

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri İle Bu yükümlülüklerle Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar“ BAÜHFD, C.11, S.143-144, Y. Temmuz-Ağustos 2016, 93-126. (Çalışanların Yükümlülükleri)

SAVAŞ, F. Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2012.(Haklı Nedenle Fesih)

SELEK, Hasan Selçuk: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Seçkin Yayınları, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2019.

SENYEN- KAPLAN, E. Tuncay: “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları“, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.31, Y.2014, s. 37-48.(Çalışan Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları)

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara, Eylül 2019.(Bireysel İş Hukuku).

SOYER, M. Polat: “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı“, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. I. Ankara 2011, 657- 689.

SUR, Melda: “ İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı“, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005.

SÜMER, H. Hadi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İş Güvencesi“, Legal İHSGHD, C.14, S.53, Y.2017, s.197-218. (İş Güvencesi)

SÜMER, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara Nisan 2017.(İSG Hukuku)

SÜZEK, Sarper: “İş Hukukunda Disiplin Cezaları“, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S. (Disiplin Cezaları)

SÜZEK, Sarper: “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri“, Legal İSGHD., C.14, S.55, Y.2017, s. 1295-1322. (İşverenlerin Yükümlülükleri)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul Eylül 2019 (İş Hukuku)

TAŞKENT, Savaş; Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

TEKELİOĞLU, Numan: “Sorumsuzluk Anlaşmalarına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi“, SDÜHFD C. 6 S. 1-2, Y. 2016, s.1-34.

TUNCAY, A. Can; ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, (ILO ve AB Normları), Sicil, Aralık, 2008, s.47-67.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 9. Baskı, İstanbul, 2018.

Türk- İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu: İş Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notları (2009), Gurup Matbaacılık Ankara 2010.

TÜRKEN, Şafak: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri“, BAÜHFD, Temmuz Ağustos 2017, S.155-156, s,165-224.

URHANOĞLU CENGİZ, İhtar: “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması“, Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s.1957-1982.

www.kazancı.com.

YILDIZ, Ulaş: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri“, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları, Cilt 3, Y.2011, s. 2469-2484.

ZEVKLİLER, Aydın/ GÖKYAYLA, K. Emre: Borçlar Hukuku  zel Borç İlişkileri; Turhan Kitapevi, 19. Bası, Ankara 2019.