



ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN EĞİTİLMELERİ

Dr. Zehra Gizem ATEŞ*

Öz

İş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli konulardan biri eğitimidir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması ancak buna ilişkin eğitim ile gerçekleşir. Bu çalışmada, İş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin olarak İş Sağlığı Güvenliği Kanunu md. 17 ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik incelenmiştir. İş sağlığı güvenliği hem işveren hem de işçi açısından yükümlülüktür. Eğitimlerde işin çeşidine göre program yapılması, yer, araç gereç temin edilmesi gerekmektedir. Eğitim konusunda işverenin yükümlülüğü daha fazladır. İşveren hem eğitim sağlamakla, hem de işçilerin eğitime katılımlarını, eğitimin etkinliğini denetlemekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi neticesinde iş güvenliği bilincinin oluşması ile iş kazalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı ve Güvenliği • İşveren • İşçi • Eğitim • İş kazası

TRAINING OF EMPLOYEES IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Abstract

Education is one of the most important issues in the field of occupational health and safety. Because the awareness of occupational health and safety occurs only with the training related to it. In this study, article 17 of Occupational Health and Safety Code and The Regulation on the Occupational Health and Safety

* Dr., Avukat, İstanbul, Türkiye | Dr., Lawyer, Istanbul, Turkey.

✉ av.zehra@yahoo.com.tr • ORCID 0000-0002-3973-8630

📄 **Atıf Şekli** | Cite As: ATEŞ, Zehra Gizem, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimeleri", *SÜHFD.*, C. 28, S. 2, 2020, s. 713-744.

📄 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

Procedures and the Principles of the employees were examined. Occupational Health and safety is an obligation for both employer and employee. In the trainings, it is necessary to program according to the type of work, to provide place, tools and equipment. The employer has a high liability for training. The employer is obliged both to provide training and to control to participation of workers in training and the effectiveness of training. As a result of occupational health and safety training, it is aimed to create occupational safety awareness and prevent occupational accidents.

Key Words

Occupational Health and Safety • Employer • Employee • Training • Occupational Accident

GİRİŞ

Günümüzde iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinden önce tedbir alınması gerektiği konusunda gecikmeli de olsa bilinç oluşmuş ve bu yolda iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeye gidilmiştir. Toplumda sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucu oluşan değişimlere işçilerin çalışma şartlarının da uyarlanması gereği ortaya çıkmıştır. İşçilerin çalışma ortamında daha güvenli, daha emniyetli çalışabilmeleri için, güvenlik konusunda birtakım kurallar getirilmesi, bu kurallara uyulması gerektiği konusunda da işçilere eğitim verilmesi gerektiği belirtilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği aynı zamanda iş verimini de etkileyen bir unsurdur. Hatta iş sağlığı ve güvenliğine dair önlemler, sadece iş yerinde alınması gereken önlemler olmayıp çevreyi, doğayı ilgilendiren, toplum ekonomisine de katkı sağlayacak olan bir konudur.

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak her işçi için, öncelikle insan sağlığı göz önüne alınarak önemsenmelidir. Bu anlamda iş ortamının risklerden arınmış olması gerekir. İş yerinde mevcut olan risklerin bertaraf edilebilmesi için öncelikle bu risklerin saptanması, ayıklanması ve tekrar oluşumunun engellenmesi gerekir. Bunun için de gerekli olan unsur, iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimidir.

Çalışmamızda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitimleri konu alınırken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹, Çalı-

¹ RG., T. 30.06.2012, S. 28339.

şanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik² (kısaca yönetmelik olarak adlandırılacaktır) hükümleri incelenecektir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi, işçilerin iş yerinde iş dolayısıyla karşı karşıya oldukları riskleri en aza indirebilmek için düzenli aralıklarla yapılan, bu alanda bilinç ve bilgi kazandırma çalışmalarıdır³.

İşyerinde işçiye iş için araç gereç temin edilmesinden başka bunların nasıl kullanılacağına öğretilmesi, olası risklere karşı korunma yöntemlerine ilişkin eğitim verilmesi gerekmektedir. Bu noktada eğitimin önemi ön plana çıkmaktadır. İşverenler bu teçhizatın nasıl kullanılacağı, kullanırken oluşabilecek risklerin neler olduğu konusunda işçiye eğitim vermekle yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği açısından verilecek eğitimin öncelikli fonksiyonu iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemektir. Eğitim iş görenin işi kavrama gücünü ve performansını geliştirmekte, hatalı davranışları ve zararları azaltmakta, iş kazaları olasılığını düşürmektedir⁴. Eğitim verilmeyen işçilerin dikkatsiz davrandıkları, verimsiz oldukları, bu sebeple de daha fazla iş kazasına uğradıkları araştırmalar neticesinde kanıtlanmıştır⁵. Eğitim verilen işçi daha güvenli ve daha verimli çalışacak, karşılaşılabileceği risklerin de bilincinde olduğundan tedbir alabilecektir. Eğitim sayesinde işçiler sürekli kendilerini yenileme, planlı çalışma imkanına sahip olacaklardır. Aynı zamanda iş kazalarının önlenmesi açı-

² RG., T. 15.05.2013, S. 28648.

³ AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 2; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 361; SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s. 8.

⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 362-363; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 857; ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, İstanbul, Beta, 2019; s. 373 vd; AKIN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İş Verenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 657.

⁵ NÜVİT, Gerek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", Sicil İHD, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012, s. 13-14.

sından, eğitimden beklenen işlerliğin gerçekleşebilmesi için iş güvenliği personelinin görevinin önemini algılaması da önem taşımaktadır⁶.

İş sağlığı ve güvenliği alanında, doktrinde “önleme işyerinde başlar”⁷ şeklinde ifade edilen bir özdeyiş vardır. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliği temini amacıyla alınacak önlemlerin belki de en önemlisi eğitimidir. Doktrinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında ne kadar fazla düzenleme olursa olsun, konunun öneminin kavranabilmesi için öncelikle “iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması gerektiği”⁸ belirtilmektedir. Öncelikle, işyerlerinde alınacak tedbirler neticesinde insan sağlığı ve hatta insan hayatının korunmasının temel amaç olduğunun farkına varılmalıdır. Toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması için bu konuda öncelikle yetkililerin, her düzeyde eğitimi sağlanmalıdır⁹. Sadece işçilerin değil, mühendislerin, teknik elemanların, işyeri hekiminin, iş güvenliği müfettişlerinin, ilgili işveren vekilinin iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabi tutulmaları gerekir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/f.2’de çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği hükme bağlanmıştır. Böylelikle işveren yönünden güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturulmasının önemi kavrandıktan sonra işçilerin eğitime geçilecektir.

İşçilerin sağlık ve güvenlikten yoksun bir ortamda çalışmaları, dolayısıyla sağlıksız birey haline gelmelerinin toplumsal maliyeti de büyük

⁶ NÜVİT, s. 14; KABAKÇI, Mahmut, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma (md.5) İlkelerinin İşlevi”, Sicil İHD, Yıl 8, Sayı 29, Mart 2013, s. 63 vd.

⁷ SÜZEK, Sarper, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005, s. 613.

⁸ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 382; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 378; SÜZEK, İş Hukuku, s. 873; EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 48; BAYRAM, Fuat, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 7, 2005, s. 1119.

⁹ SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 306.

olacaktır¹⁰. Bu nedenle işyerinde sağlık ve güvenliğin temin edilmesi işçinin sosyal yaşamı bakımından da önem taşımaktadır. Ayrıca iş sağlığı güvenliği önlemlerini almak esasen işverenin de yararına. Çünkü iş kazası veya meslek hastalığı oluştuktan sonra işverenin katlanması gereken tazminat miktarı, iş sağlığı ve güvenliği için eğitim, araç-gereç vs. masrafından çok daha fazladır¹¹.

2. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN YASAL DAYANAKLARI

2.1. Anayasa

İşçilerin işyeri koşullarının iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun hale getirilmesini isteme hakları sosyal devlet kavramının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bu hak, Anayasa'da açıkça belirtilmiş olmasa da birçok ilke ve kural ile korunmaktadır. Nitekim Anayasa'nın 17. maddesinin ikinci fıkrasında¹² yer alan düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği kavramının çerçevesi çizilmiştir.

Anayasa ile belirlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin temeli, işverenin iş akdi içerisindeki borçlarından işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanmaktadır. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu içeren iş sağlığı ve güvenliği hükümleri emredici hukuk kurallarıdır¹³. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler

¹⁰ ARSLAN, Seda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 771; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 362.

¹¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 362; SÜZEK, İş Hukuku, s. 858; ARSLAN, s. 769.

¹² Anayasa md. 17/f.2: "herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

¹³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 374; ULUSAN, İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul, Kazancı, 1990, s. 20 vd; DEMİR, Fevzi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 675 vd; ŞEN, Murat, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.12.2012 tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 136; ARSLAN, s. 777.

kamu hukuku karakterlidir¹⁴. Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre de kanun, tüzük ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işveren, İş Kanunu'nun emredici açık hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlüdür¹⁵.

2.2. TBK md. 417'ye Göre İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin, diğer akit çeşitlerinden farklı olarak, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurma niteliği, taraflara sadakat yükümü getirmektedir. Bu sözleşme çeşidinde işverenin ücret ödeme, eşit işlem yapma borçlarının yanında işçiyi gözetme borcu da bulunmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunu MK md. 2/1 anlamında dürüstlük kuralına uyararak yerine getirmesi, tüm borç ilişkilerinde olduğu gibi iş sözleşmesinde de işverenden beklenen bir yükümlülüktür¹⁶. İşverenin işçiyi gözetme borcu kamu hukukuna ve özel hukuka dayanan iki kısımdan oluşmaktadır. İşçiyi gözetme borcunun özel hukuktan kaynaklanan kısmı TBK md. 417'de, kamu hukukundan kaynaklanan kısmı ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17'de belirtilmektedir.

Özel hukuk niteliğini taşıyan en önemli hüküm, TBK md. 417¹⁷'dir. TBK md. 417, işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitim verme

¹⁴ URHANOĞLU CENGİZ, İftar, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 2011, s. 1961; SÜZEK İş Güvenliği Hukuku, s. 179; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENDEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta, 2018, s. 136; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014, s. 320-321; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 173; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2020, s. 242-243.

¹⁵ Y. 21 HD. 06.03.2002, E. 2002/43, K. 2002/2483, Y. 10. HD. 18.11.1991, E. 1991/10815, K. 1991/9243, URHANOĞLU CENGİZ, s. 1967.

¹⁶ ULUSAN, s.5; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1980, s. 142.

¹⁷ TBK md. 417: "İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."

yükümlülüğünün dayanağıdır. İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin sağlık, yaşam ve beden bütünlüğünü korumakla yükümlüdür¹⁸. İşveren, işyerinde çalışma koşullarının gerektirdiği oranda tedbirleri almak, gerekli araç gereci sağlamakla, işe uygun çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamını önceden belirlemek belli olmadığından bu borcun kapsamı işin niteliğine ve TMK md. 2 çerçevesinde dürüstlük kurallarına göre belirlenecektir¹⁹. İşçiyi gözetme borcu, işvereni gerekli ise, tüzüklerde belirtilmemiş tedbirleri almak, araçları da bulundurmakla yükümlü kılmaktadır²⁰. Burada söz konusu olan yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de kapsayan çerçeve denilebilecek anlamda bir yükümlülüktür. İşveren kanun ve yönetmeliklerde belirtilmemiş olsa dahi günümüz koşullarının gerektirdiği tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Önemli olan bilim ve teknolojik gelişmelerle iş kazası ve meslek hastalığının önlenebiliyor olmasıdır²¹. Yargıtay kararlarına göre işveren güncel gelişmelerin gerektirdiği her türlü önlemi almalıdır²². İşveren değişen şartlara göre aldığı önlemleri uyarlamakla yükümlüdür.

1475 sayılı İş K. md. 73²³ te, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerektiği belirtiliyordu. Ancak madde metninde açıkça işverenin eğitim yükümlülüğünden bahsedilmiyordu. İşverenlerin yükümlülükleri genel hatlarıyla belirlenmişti. Bu sakıncanın giderilmesi amacıyla 4857 sayılı İş K. md. 77/2' de işverenin eğitim verme yükümlülüğü açıkça hüküm altına alınmıştı. Daha sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve

¹⁸ SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, s. 178.

¹⁹ YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 16. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 519; SÜZEK, İş Hukuku, s. 386.

²⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 398; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 265; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 349 vd; NARMANLIOĞLU, s. 320-321; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 135 vd.

²¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 386 vd; NARMANLIOĞLU, s. 321; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 135 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 265; ŞEN, s. 134-135.

²² Y. 10. HD, 01.12.2011, 2010/8217 E, 2011/16816 K, ŞEN, s. 134, dn.14' den naklen.

²³ 1475 sayılı İş K. md. 73 şöyledir: "Her İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür."

Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş Kanunu md. 77 yürürlükten kaldırılmıştır.

Halihazırda işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme yükümlülüğünün yasal dayanakları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleridir.

Her ne kadar Yargıtay kararları ile işverenin yükümlülükleri açıklanmış olsa da eğitim yükümlülüğünün kanun lafzında bulunması daha isabetlidir. Ülkemizde yaşanan iş kazası oranları göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim yetersizliğinin ciddi boyutlarda olduğu ve eğitim verme zorunluluğunun yasal düzenlemeye kavuşturulması önemli bir gelişme olduğu kabul edilmelidir²⁴.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kamu hukukuna dayanan yanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17'de belirtilmektedir. Maddenin içeriği aşağıda açıklanacaktır.

İş Sağlığı Güvenliği Kanunu bakımından işverenin alması gereken önlemler, mevzuatta öngörülen ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz eden önlemlerdir. Bu önlemlerin çeşidi, içeriği bilimin, teknolojinin, yaşanan güncel olayların gelişmesiyle birlikte biçimlenecek önlemlerdir²⁵. Örneğin 11 Mart 2020 tarihinden itibaren ülkemizi ve dünyayı etkisi altına alan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi" ilan edilen yeni tip Corona Virüs (Covid-19) salgını nedeniyle işverenin iş yerinde alması gereken önlemler büyük değişiklik göstermiştir²⁶.

İşveren işçinin yaptığı işle ilgili olarak meydana gelebilecek riskler konusunda tedbir almalı, gerekli organizasyonu sağlamalı, araç gereç temin etmeli, bu hususta işçiye yaptığı işe uygun iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermelidir. İşverenin, iş güvenliği önlemleri alması hususunda teknik bilgi bakımından yetersiz olması ya da maddi engeller, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığına dair iddialar önem taşı-

²⁴ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 265.

²⁵ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 265.

²⁶ Pandemi ve işverenin alması gereken önlemler hakkında bkz. aile ve calisma.gov.tr/covid-19.

maz²⁷. Eğitimin verilmesinden sonra ise alınan tedbirlere işçiler tarafından uyulup uyulmadığını işveren denetleyecektir. Yargıtay'a göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesinden sonraki aşama, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir²⁸.

2.3. Mevzuatta Yer Alan Diğer Kaynaklar

Bu düzenlemelerden başka, iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173-180. maddelerinde, 5510 sayılı Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13-23. maddelerinde yer almaktadır.

2.4. AB Yönergeleri Doğrultusunda Mevcut Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin temelinde şüphesiz 12.06.1989 tarih ve 89/391/EC sayılı AB direktifi²⁹, ILO sözleşmeleri³⁰ ve Avrupa Konseyi Belgeleri yatmaktadır.

3. İŞVERENİN ÇALIŞANLARA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

3.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim, önemli bir yer tutmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4'de işverenin sağlaması gereken eğitim yükümlülüğü açıkça düzenlenmiş, işverene her türlü tedbiri alma, organizasyonu sağlama zorunluluğu getirilmiştir³¹.

²⁷ NARMANLIOĞLU, s. 3221-322; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 135; SÜZEK, s. 386 vd; ŞEN, s. 134-136.

²⁸ YHGK. 16.06.2004, 21-365/369, SÜZEK, s. 876, dn. 15'den naklen.

²⁹ URHANOĞLU CENGİZ, s. 1958.

³⁰ ILO sözleşmeleri için bkz. ERGİN, Berin, " İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli", Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, s. 132.

³¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4/f.1: "İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar."

İşveren işçiye işin görülmesine ilişkin ödevlerini, sorumluluğunu, işe intibakını sağlayacak bilgileri vermek ve bu hususta açıklamalar yapmakla da görevlidir³². Yargıtay'ın³³ bu yönde kararları vardır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında yapması gerekenler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu haricinde yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasında belirtilmektedir³⁴. Bu düzenleme ile işverenlerin çalışanlara vereceği eğitimin kapsamı, içeriği, eğitim için malzeme ve yer temin etme zorunluluğu sınırları belirlenmiş olmaktadır.

Eğitimle esas alınan unsur işçilerin dikkatinin iş güvenliğine çekilmesi, bu konuda bilgilendirilerek güvenlik bilincini oluşturmaktır³⁵. Böylece işçiler güvenlik konusunda bilgi edinme hakkına sahip olmakla, kaza riskinden uzak çalışırken bir yandan da eğitim sayesinde performansları artmaktadır. Özellikle işe yeni başlayan işçiler açısından eğitimin önemi büyüktür. Çünkü işçi farkında olmadan kazanacağı güvenli olmayan alışkanlıkları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sayesinde terk edecektir³⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4/f.1-b uyarınca işveren yalnızca iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbir almakla kalmayacak, önlemlerin alınmasının ardından bunlara uyulup uyulmadığını da denetleyecektir³⁷. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işverene yüklenen sorumluluğun sınırı oldukça geniştir. Öyle ki, Yargıtay kararlarına göre "işveren, mevzuatta belirtilmese dahi, eğer alınması gereken bir

³² EKONOMİ, s. 144.

³³ "İş yerinde iş güvenliği önlemlerini alma, çalışanları eğitime tabi tutma, önlemlere uyulmasının sağlanmasına yönelik etkin bir denetim mekanizması oluşturma yetki, görev ve sorumluluğu işverene aittir.", Y. 10. HD. 12.12.2006, 2006/12058 E, 2006/16341 K, <http://www.corpus.com.tr>, Erişim Tarihi 15.05.2020.

³⁴ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5/f.1: "İşveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili; a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını, b) Eğitim için uygun yer, araç ve gerecin temin edilmesini, c) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını, ç) Program sonunda katılanlar için eğitim katılım belgesi düzenlenmesini sağlar."

³⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 378.

³⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 378.

³⁷ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 382; SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, s. 251; AKIN, s. 658.

tedbir varsa onu almak zorundadır; süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz”³⁸. Yargıtay’a göre ihtilaf halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemleri aldığını ispatlamakla yükümlüdür³⁹.

Kanaatimizce işverenlere eğitim yükümünün getirilmesi isabetli bir düzenlemedir. Ancak doktrinde bir görüşe göre⁴⁰ bireylere eğitim bilincinin kazandırılmasına çok küçük yaşlardan itibaren başlanmalı ve bu bilincin de devlet tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bir başka görüşe göre⁴¹, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yalnızca işverenlerin görevi değildir. İşverenlerden başka üniversiteler, araştırma kurumları, basın yayın kuruluşları, gönüllü dernekler ve meslek kuruluşları da bu alanda çalışmalar, araştırmalar yapmalı, toplumun dikkati iş kazası ve meslek hastalığının kaynağı olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine çekilmelidir.

3.2. Eğitimin Yer İtibariyle Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü, İş Kanunu kapsamında yer alan tüm işyerleri için geçerlidir. İşyerinin sanayiden sayılıp sayılmamasının ya da işyerindeki işçi sayısının bu konuda bir önemi yoktur⁴². İşverenin tedbir alma yükümü kural olarak “işyeri” ile sınırlıdır. Bu durum İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17 lafzında açıkça belirtilmektedir.

3.3. Eğitimin Kişi İtibariyle Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilecek işçilerin belirlenmesi bakımından öncelikle işverene iş akdi ile bağlı olarak çalışan tüm işçilerin bu kapsamda olduğu belirtilmelidir. Burada iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması da eğitim açısından işçiler arasında fark yaratmaz. Keza Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve

³⁸ Y. 21. HD. 13.11.2014, 2014/22264 E, 2014/23786 K, İNCİROĞLU, LÜTFİ, Kamu İşverenin İş Sağlığı ve güvenliği Bakımından Sorumluluğu, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s. 80, dn. 250’den naklen.

³⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 871 vd.

⁴⁰ EKMEKÇİ, Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, Mercek, Ocak, 2006, s. 101, dn. 5.

⁴¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 857.

⁴² EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 51.

Esasları Hakkında Yönetmelik md.6/f.1’de tüm çalışanların eğitime tabi tutulacağı belirtilmiştir.

Yönetmelikte ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisiyle ve geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler bakımından işverenin eğitim verme yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir⁴³. Yönetmeliğe göre her işveren kendi işçilerini eğitmekle yükümlüdür. Alt işveren kendisi de bağımsız bir işveren olduğundan ve asıl işverenin işçilerine emir ve talimat veremediğinden dolayı asıl işverenin işçilerine doğrudan eğitim verme yükümlülüğünden bahsedilemez⁴⁴.

Asıl işverenin alt işveren işçilerine gerekli eğitim verilip verilmediğini denetleme yükümlülüğü vardır. Çünkü kendisi de eğitim vermemiş olmasından sorumlu tutulacaktır. Alt işveren ilişkisinde karşılaşılabilecek bir diğer durum iş yerleri arasında tehlike sınıfı farkının olmasıdır. Asıl işverenin iş yeri düşük tehlike sınıfına aitse ve işçilere bu sınıfa özgü eğitim veriyse bu eğitim yeterli olmayacaktır. Bu nedenle iş yerlerinin tehlikelilik sınıfları alt işveren tarafından karşılaştırılmalı ve uygun eğitimi almayan işçi çalıştırılmaktan kaçınılmalıdır⁴⁵. Doktrinde bir görüşe göre alt işveren ve asıl işveren ortak hareket etmelidirler⁴⁶. Uygulamada ise öncelikle asıl işveren-alt işveren ilişkisi olup olmadığı tespit edilmelidir⁴⁷.

⁴³ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5/f.3: “İş Kanunu’nun 7. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan iş yerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu iş yerlerinde alt işverenlerin çalışanlarının eğitimleriyle ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce iş yerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.”

⁴⁴ YİÇİT, Esra, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaşılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İHD, Sayı 41, Yıl 2019, s. 212; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 51; SÜMER, s. 160.

⁴⁵ YİÇİT, s. 213.

⁴⁶ “NARMANLIOĞLU, Ünal, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Doğan Sorumluluklar”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul, Legal, 2008, s. 58.

⁴⁷ “Y firmasına bağlı olarak çalışan işçinin X fabrikasında çalıştığı sırada iş kazasına uğradığı olayda, X fabrikasında onarım işlerini yapmak üzere eser sözleşmesi kapsamında Y firması ile X firması anlaşma imzalamış olduğuna göre, X ve Y firmaları

Geçici iş ilişkisinde ise, işyerine gelen işçiyi emir ve talimatı altında çalıştıracak olan işveren, onun eğitiminden de sorumludur. Bu yükümlülük İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.17/f.6'da belirtilmektedir⁴⁸⁴⁹. Ayrıca yönetmelik md.5/f.5'de⁵⁰ geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi halinde eğitimin şartları düzenlenmiştir.

Geçici iş ilişkisinde, başka bir işverenin işçisini ödünç alan geçici işveren, geçici işçiye emir ve talimat verebilir. Geçici işverenin, ödünç alınan işçiyi kendi işyerindeki iş organizasyonuna dahil ederek onun emeğinden istifade etmesi ve işçiyi emir ve talimatı altında çalıştırması karşısında, eğitim verme yükümlülüğünün de kendisine yüklenmesi tabii bir sonuçtur⁵¹. Bu konuyla ilgili olarak çıkarılan 91/383 sayılı AB yönergesi doğrultusunda Türk hukukunda da Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin⁵² 7. maddesinde,

arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmadığından, işveren X, olaydan dolayı sorumlu değildir", Y. HGK 07.02.1996, E. 1995/9-901, K. 1996/44, GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s. 624.

⁴⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/6: "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar."

⁴⁹ Caniklioğlu'nun görüşüne göre maddede sadece eğitim yükümlülüğünden bahsediliyor olsa da, hükmün işçinin sağlık ve güvenliği için gerekli tüm tedbirlerin alınması, bu önlemlere uyulmasının sağlanması şeklinde anlaşılması gerekir, CANIKLIOĞLU, Nurşen, "Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantılar II, Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008, s. 136.

⁵⁰ Çalışanların İş Sağlığı ve güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5/f.5: "Geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında çalışanın yaptığı iş değişmeden yeni bir iş yerinde çalışmaya başlaması halinde 6. maddenin 7. fıkrasındaki hükümler uygulanır.", Yönetmelik md. 6/f.7 şöyledir: "Bir iş yerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir iş yerinde çalışmaya başlayan çalışan, Ek-1'de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı iş yerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda üçüncü fıkraya hükümlerine uygun olarak eğitilir. Çalışanın daha önceki iş yerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden işveren sorumludur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı iş yerinin tehlike sınıfına göre dördüncü fıkrada belirtilen düzenli aralıklar süresince geçerlidir. İşveren bu çalışanları ikinci fıkraya hükümlerine uygun olarak ayrıca eğitir."

⁵¹ CANIKLIOĞLU, s. 136; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 484.

⁵² RG., T. 23.08.2013, S. 28744.

eğitim yükümünün belirli süreli veya geçici hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından da geçerli olduğu belirtilmiştir⁵³. Geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler bakımından geçici iş yerinin özellikleri, tehlike sınıfı dikkate alınarak, işçinin geldiği iş yerinin tehlike sınıfına bakılmalı, buna göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıp almadığı araştırılarak en azından temel bilgilendirme bazında eğitim verilmelidir⁵⁴.

Eğitim verilecek işçilerin belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesiyle veya deneme süresi içinde olmaları, büro gibi az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinde çalışmalarında arasında bir fark yoktur⁵⁵. İş yerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bakılmaksızın, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü vardır⁵⁶.

3.4. İşçilerin Eğitime Katılma Yükümlülüğü

İş kazalarının meydana gelmesinde işverenin eğitim vermemesinin payı olduğu kadar, işçilerin alınan önlemlere uymamasının da payı bulunmaktadır. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, işverenin yükümlülüğü olmakla birlikte, bu eğitime katılımın sağlanması da işçiler açısından yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19'da ayrıntılı şekilde belirtilmiştir⁵⁷.

⁵³ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 51; CANIKLIOĞLU, s. 137; Geçici veya Belirli Süreli işlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik md. 6: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12. maddesi hükmü ile birlikte işveren, bu Yönetmeliğin 2. maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracağı işçilerin, bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar."

⁵⁴ AKYİĞİT, s. 483-484.

⁵⁵ ARSLAN, s. 781; KABAKÇI, s. 69-70.

⁵⁶ SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 158-159; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 266.

⁵⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19: "Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin veya hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Çalışanların verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır: a) İşyerindeki makina, 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, b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, c) İşyerindeki makina, cihaz,

İşverenin işçiyi gözetme borcunun karşısında işçinin de TBK md. 396 uyarınca özen borcu bulunmaktadır⁵⁸. Yönetmeliğin 9. maddesinde açıkça işçilerin eğitime katılmaları, kendileri açısından bir yükümlülük olarak belirlenmiştir⁵⁹. Yönetmelik hükümlerine göre, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması yükümlülüğü, işverenle birlikte işçiye de yüklenmiştir. Doktrinde bir görüşe göre⁶⁰ yönetmelikteki bu düzenleme iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında işveren kadar işçinin de payının bulunması ve bilincin oluşmasının işçinin de yükümlülüğünü yerine getirmesine bağlı olduğundan isabetlidir. Bu itibarla, işçinin haklı bir mazereti olmaksızın eğitimlere katılmaması, işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirir⁶¹. İşçinin eğitime katılmaması hali, İş Kanunu md. 25/II, e bendinde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar arasında değerlendirilerek iş sözleşmesi feshedilir. Somut olayın durumuna göre haklı neden veya geçerli neden olduğu incelenmelidir. Şüphesiz burada da öncelikle fesihle ölçülülük ilkesi gözetilmelidir.

İş sözleşmesinde feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde, eğitime katılmayan işçi için işverenin başvurabileceği başka yol olup olma-

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 vermek, ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak, d) Kendi görev alanında işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.”

⁵⁸ ATEŞ, Zehra Gizem, “İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 201 vd.

⁵⁹ Çalışanların İş Sağlığı ve güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 9: “Çalışanlar uygulamaya konulan eğitim programı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.”

⁶⁰ EKMEKÇİ, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, s. 102-103; Aynı görüşte ODAMAN, Serkan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 11, 2006, s. 884.

⁶¹ EKMEKÇİ, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, s. 103.

dığı düşünülebilir⁶². Örneğin eğer işçi verilen eğitime katılmadıysa, işçiye tekrar eğitim verilmesinin mümkün olduğundan bahisle iş sözleşmesinin feshedilmemesi gerektiği savunulabilir. Ancak bu durumda somut olayın durumuna bakmak gerekecektir. Kanaatimizce uygulamada, eğitim işveren açısından organizasyonu güç bir durum olduğundan tekrar eğitim verilmesi, sadece bir kişi için aynı organizasyonun tekrarlanması zahmetli ve masraflı olabilir. Bu nedenle somut olayın durumuna göre feshin son çare olup olmadığı değerlendirilmelidir. Ayrıca belirtmeliyiz ki, işverenin bu durumda tekrar eğitim verme yükümlülüğü yoktur.

İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendilerine verilen talimata uymakla yükümlü oldukları gibi, bu talimatlara uymamaktan veya ihmallerinden dolayı hem kendilerinin hem de çevrelerindeki sağlık ve güvenlik açısından uğrayacakları zararlardan sorumludurlar⁶³. Yargıtay'a göre iş sağlığı ve güvenliği bakımından dürüstlük kuralları gereği uyulması gereken bir talimat bulunmasına rağmen bu talimata uymayan ve böylelikle iş yerinde olumsuzluklara, iş kazası tehlikesine yol açan işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesi geçerlidir⁶⁴.

Bununla birlikte eğitim konusunda işçinin yükümlülükleri belirlenirken eğitimin doğru ve yerinde verilip verilmediğine de bakılmalıdır. Eğitim verilmeyen, usulüne aykırı verilen veya eksik verilen işçinin yükümlülükleri bu çerçevede daraltılmaktadır⁶⁵. Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü ihlal edip etmediği belirlenirken, işçinin o konuda eğitim alıp almadığının, işçinin iş tanımının ne olduğunun incelenmesi, eğer o iş işçinin görevine girmiyorsa ve işçi o konuda eğitim almamışsa sorumluluğuna gidilmemesi gerektiğini belirtmiştir⁶⁶.

⁶² Feshin son çare olması ilkesi hakkında bkz. NARMANLIOĞLU, s. 517 vd; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 515 vd; SÜZEK, s. 580 vd; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 213 vd.

⁶³ BAYSAL, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 2019, s. 54-56.

⁶⁴ Y. 9. HD. 29.22.2017, 2017/26995 E, 2017/19335 K, BAYSAL, s. 56, dn. 117'den naklen.

⁶⁵ BAYSAL, s. 54.

⁶⁶ Y. 22. HD. 11.10.2017, 2017/40417 E, 2017/21420 K, BAYSAL, s. 54, dn. 112'den naklen.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN UYGULANMASI

4.1. Eğitimin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, yönetmelik hükümlerine göre, işyerinde sağlıklı ve güvenli ortamı temin etmek, işçilerin işyerinde yasal hak ve sorumluluklarını öğrenmelerini sağlamak, mesleki ve sağlık risklerine karşı alınacak önlemleri öğretmek, bu yolla iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak tedbirli davranmayı alışkanlık haline getirmek ve nihayet iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemektir⁶⁷.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı yönetmelik md. 12/f.5'de belirtilmiştir⁶⁸: "İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar."

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, her şeyden önce işçinin çalışma ortamında karşı karşıya olduğu risklerin farkına varmasını sağlayarak daha güvenli işyeri temin edilmesine hizmet eder. Eğitim sayesinde işçilere tedbirli hareket etme alışkanlığı kazandırılmaktadır. Böylelikle iş kazası ve meslek hastalığı riski en aza indirilmiş olacaktır. Eğitim programlarının belirlenmesinde esas itibarıyla bu amaç göz önünde tutulacak ve amaç çerçevesinde eğitim programı, içeriği, kapsamı, hangi işçiye hangi eğitim türünün uygulanacağı hususları belirlenecektir⁶⁹.

Çalışanlara verilecek eğitimin yanında, iş sağlığı ve güvenliği hakkında hukuki bilgiler verilmesi, yasal hak ve sorumluluklarının hatırlatılması da önem taşımaktadır⁷⁰. Esasen iş sağlığı ve güvenliği alanında en çok zarara uğrayan ve mağdur taraf olan işçinin, bu konudaki yasal haklarının neler olduğunu bilmesi, bu doğrultuda haklarını işverenden talep etmesi de üzerinde durulması gereken bir noktadır. Ancak işçilere

⁶⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s. 873-874; SÜMER, s. 158-159; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 362-363.

⁶⁸ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/f.5: "İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar."

⁶⁹ EKMEKÇİ, İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, s. 53.

⁷⁰ BAYSAL, s. 50 vd.

bu yönde hakları hatırlatılmadığından, yeterince bilgilendirilmediğinden mağduriyetleri daha fazla artmaktadır. Eğer işçiler işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda olduğunu, eğitim verilmesi için her türlü imkanı sağlama yükümlülüğü bulunduğunu bilirlerse, buna göre işverenden gerekeni yapmasını talep edebileceklerdir.

4.2. Eğitimin Verilme Zamanı ve Türleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri bir defaya mahsus eğitimler değildir. Bu programların ihtiyaç hasıl oldukça tekrarlanması gerekir. Yönetmelik md. 6/f.2'ye göre işçi öncelikle işe başlamadan önce işe başlama eğitimi almalıdır. Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrasında⁷¹ eğitimin zaman açısından, çalışma yeri veya iş değişikliği gibi farklı durumların ortaya çıkması halinde eğitimin tekrarlanması belirtilmiştir.

Yönetmelikte belirtildiğine göre işçiye verilecek eğitim için dört farklı zaman dilimi gösterilmiştir. Bunlar işe başlanmadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesinde ve yeni teknoloji uygulanması halinde verilecek eğitimidir. Söz konusu işe yeni alınan, işi bilmeyen işçinin eğitimi, riskleri öğrenmesi ve tedbirli davranış alışkanlığı kazanması bakımından önem arz eder. İşe başlama eğitimi hem çalışanlara hem de yöneticilere mutlak suretle verilmeli ve iş yerinin sağlık ve güvenlik politikaları ile işyeri misyonu anlatılmalıdır⁷². Teknolojinin ilerlemesi ile değişen çalışma şartlarına göre eğitim verilecektir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenecektir⁷³.

Yönetmelikte değişen ve gelişen iş koşullarına göre verilecek olan eğitimin türleri üçe ayrılmıştır: 1-) Yeni Eğitim: Çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. 2-) İlave Eğitim: Çalışanların

⁷¹ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 6/f.3: "çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanlarının değişmesi, yeni teknoloji ekipmanlarının uygulanması gibi durumlarla ilgili ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir."

⁷² AKPINAR, Teoman/BATUR, Necat/ÇAKMAKKAYA, Baki Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2014, s. 104.

⁷³ ARSLAN, s. 782; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 378; EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s. 383; AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 104.

iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır. 3-) İleri Eğitim: Çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

Yönetmelik md. 6/f.4'e göre, eğitimin değişen, gelişen iş koşullarına göre ortaya çıkacak risklere uygun olarak yenileneceği ve periyodik olarak tekrarlanacağı düzenlenmiştir.

İşveren devamlı surette değişen ve gelişen şartlara göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini güncellemelidir. İşveren bu amaçla, sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen şartlara uyarlama amaç ve çalışması içinde olmalıdır⁷⁴. Bu düzenlemeye göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusu üzerine daha fazla eğilmeli, daha çok zaman ayırarak konuya verilen önemi arttırmalıdır.

İş kazası ya da meslek hastalığı geçirmiş olup tekrar işe başlayan işçilerin eğitimiyle ilgili olarak Yönetmelik md. 6/f.5'de⁷⁵ bu işçilerin tekrar işe başlamadan önce geçirdikleri kaza veya hastalıkla ilgili olarak eğitime tabi tutulacakları belirtilmektedir.

Böylece iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanan işçilerin yaptıkları hataların tekrarlanmasının önüne geçilecek, bundan böyle gerekli tedbiri alması ve dikkat çalışması sağlanacaktır. İş hayatından her türlü uzak kalma halinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin tekrarlanması gerektiği yönetmelikte belirtilmektedir. Yönetmeliğin md. 6/6'da⁷⁶ altı aydan fazla süreyle işten uzak kalan işçilerin tekrar işe başladıkları zaman eğitime tabi tutulacakları hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme gerçekten işlerliği olan, yerinde bir hükümdür. Böylece işçinin işten uzak kalması nedeniyle ortaya çıkacak riskler ortadan kaldırılmak istenmiştir.

⁷⁴ SÜMER, s. 105 vd; KABAKÇI, s. 62.

⁷⁵ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 6/f.5: "İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları, güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir."

⁷⁶ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 6/f.6: "Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süre işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir."

4.3. Eğitim Konuları ve Konuya Göre Eğitime Katılacakların Belirlenmesi

Çalışanlara verilecek olan eğitim, onların çalıştığı işe uygun, işle bağlantılı olarak belirlenecek risklere göre farklı konularda olacaktır. Yönetmelik Ek-1’de belirtilmiştir. Buna göre eğitim konuları genel konular, sağlık konuları, teknik konular ve diğer konular olmak üzere 4’e ayrılır⁷⁷. Yönetmelik ekinde iş sağlığı güvenliği konuları ayrıntılı bir şekilde gruplara ayrılarak belirtilmiştir. Bundan sonra işverenin yapması gereken iş yerinin özelliklerine, işin niteliğine göre verilecek eğitimin içeriğini belirleyecektir. Özel risk taşıyan maddeler veya ekipman ile yapılan çalışma, kanserojen maddelerle yapılan çalışmalarda buna özel eğitim verilmelidir⁷⁸.

İşyerlerinin faaliyet alanına göre, işçinin yaptığı işe bağlı olarak eğitim konuları belirlenecektir. İşveren işin çeşidine göre belirli bir eğitim ve öğretimi gerektiren işlerde işçisine gerekli bilgiyi vermek ve onu gerekli şekilde eğitmek zorundadır⁷⁹.

⁷⁷ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1: “Genel konular: a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlardır. Sağlık konuları: a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlkyardım, d) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim, Teknik konular: a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma, Diğer konular: Radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri.

⁷⁸ Örneğin genetiği değiştirilmiş organizmalarla ilgili faaliyette bulunulan bir iş yerinde bu organizmaların yapıları, olası zararları, bulaşma riskleri, yasal mevzuat vb. konular hakkında işçiler bilgilendirilmelidir, Genetiği değiştirilmiş organizmalarla ilgili geniş bilgi için bkz. ATEŞ, Zehra Gizem, “Biyogüvenlik Kanunu Çerçevesinde Hukuki Sorumluluk”, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2020, s. 1 vd.

⁷⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 874; AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 141-142.

Nitekim eğitime katılacakların nasıl belirleneceği yönetmeliğin 12. maddesinin 4. fıkrasında belirtilmiştir⁸⁰. Her işçinin işini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar birbirinden farklıdır. İşçilerin eğitim öncesi bireysel seviye analizleri yapılarak bilgi ve beceri düzeyleri belirlenir ve buna göre verilecek eğitim düzenlenir⁸¹.

İşveren her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren, sağlık ve güvenlik eğitimi sağlamak zorundadır⁸². Yargıtay'a göre işveren her bir işçinin yaptığı işe, o işe alınmadan önce yaptığı işe, çalışma koşullarına bakarak alacağı önlemleri, verilecek eğitimi belirlemelidir⁸³.

Eğitim konuları işçinin özel durumuna göre farklılık gösterebilir. Yönetmeliğin 7. maddesinde işyerinde çalışan gebe veya emziren kadınların, 15 yaşını bitirmiş 18 yaşını doldurmamış çalışanlar, yaşlı, engelli gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak özel eğitim verileceği belirtilmiştir. Ayrıca destek elemanları ve çalışan temsilcileri de özel olarak eğitilecektir. Burada özel eğitim ile kastedilen hususun, kişilerin bedeni ve ruhi durumu ile yaptıkları işin özelliğine

⁸⁰ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/f.4: "İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1'de yer alan konular dışında almaları gereken eğitim belirlenir."

⁸¹ AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 43-44.

⁸² SELEK, Hasan Selçuk, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 120 vd; DEMİR, s. 684-685; AKIN, s. 670-671.

⁸³ "Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda, bilirkişi İş K. md. 77'nin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde olması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, davacıyı kimin ne şekilde görevlendirdiği, görevlendirenin sorumluluğu, görevlendirilmeden ne işi yaptığı, ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği gözetilerek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.", Y. 21. HD. E.2005/2228, K. 2005/4779, 09.05.2005, <http://www.corpus.com.tr>, Erişim Tarihi 15.05.2020.

uygun eğitim verilmesidir⁸⁴. Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmesine ilişkin düzenlemelere ayrıca çeşitli yönetmeliklerde de yer verilmiştir. Bu yönetmelikler aynı zamanda eğitim konularını da içermektedir. Bunlar işyerinin faaliyet alanına göre belirlenen yönetmeliklerdir. Örneğin Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliğine⁸⁵ göre (md. 12), “yapı işlerinde çalışanlar ve çalışan temsilcileri yapı alanında alanında sağlık ve güvenlikle ilgili alınan tedbirler hakkında bilgilendirilirler. Verilen bilgilerin kolay ve anlaşılır olması sağlanır.”

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte⁸⁶ (md. 9), tehlikeli maddelerle çalışan işçilerin bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Yönetmeliğe göre işveren, işçilerin her kimyasal veya tehlikeli her türlü maddeye/materyale maruz kalması nedeniyle ortaya çıkacak riskleri tespit ettirip, bunlara karşı işçilerin ne gibi önlemler alması, nasıl çalışmalarını gerektiği hakkında eğitim vermelidir.

Gürültü Yönetmeliğinin⁸⁷ 11. maddesinde de gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler, bu riskleri önlemek için alınan önlemler, gürültü maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri, kulak koruyu-

⁸⁴ AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 140.

⁸⁵ RG., T. 05.10.2013, S. 28786.

⁸⁶ RG., T. 12.08.2013, S. 28733, md. 9: “İşveren 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen hususlar saklı kalmak kaydıyla çalışanların ve temsilcilerin eğitimini ve bilgilendirilmelerini sağlar. Bu eğitim ve bilgilendirmeler özellikle aşağıdaki hususları içerir: İşverenin risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olması halinde gerekli yeni bilgiler, işyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek kimyasal maddelerle ilgili, bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler, işçilerin kendilerini ve diğer işçileri tehlikeye atmamaları için alınması gereken önlemler ve yapılması gereken işler, tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan malzeme bilgi formları konusunda eğitim ve bilgi vermekle yükümlü bulunduğu, tehlikeli kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve benzeri tesisatla ilgili mevzuata uygun olarak etiketleme, kilitleme ile ilgili bilgiler.”

⁸⁷ RG., T. 28.07.2013, S. 28721.

cularının doğru kullanılması, işitme kaybı belirtilerinin nasıl tespit edileceği, gibi konularda işçiler bilgilendirilecek ve eğitim verilecektir⁸⁸.

İşyerlerinde her işçinin çalışma koşulları, yaptığı iş göz önüne alınarak eğitim çeşidinin belirlenmesi şüphesiz eğitimden alınan verimi de arttıracaktır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmeliğin 12. maddesine göre, eğitimin daha verimli olması amacıyla işçilerin ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilmelidir. Ayrıca yine aynı maddeye göre, eğitim teorik ve pratik olarak uygulanacaktır. Eğitimin ve işçilere verilecek her türlü bilginin kolayca anlaşılabilir olması gerekir.

Eğitimin teorik veya pratik olarak uygulanmasının nasıl belirleneceği işyerinin ve işin özelliklerine göre saptanmalıdır. Örneğin daima ofis ortamında çalışan işçiler için bilgisayar üzerinden e-eğitim verilmesi öngörülebilir. Ofis ortamında karşılaşılabilecek riskler, bunlara karşı alınacak önlemler çok ağır şartlar içermediğinden, e-eğitim ile öğrenilecek niteliktedir. Ancak ağır işlerde çalışan işçiler açısından durum farklıdır. Örneğin inşaat işçilerinin karşılaşılabileceği riskler, alınması gereken önlemler daha fazladır ve şüphesiz inşaat işçileri daha ağır ve tehlikeli iş yaptıklarından eğitim onlar için adeta hayati öneme sahiptir. Bu itibarla inşaat işçilerine e-eğitim verilmesi yerinde değildir. Eğitimin teorik ve pratik olarak uygulanması daha verimli olacaktır.

4.4. Yıllık Eğitim Programı Oluşturulması

İşyerinde oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanları karşı karşıya oldukları riskler konusunda uyarmak ve önlemler konusunda bilgilendirmek amacıyla yapılacak olan eğitimlerin, belirli bir program çerçevesinde yürütülmesi gerekir. Yönetmeliğin 10. maddesinde⁸⁹ eğitim programının nasıl oluşturulacağı düzenlenmiştir.

⁸⁸ LAÇİNER, Vedat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunması", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 750 vd.

⁸⁹ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 10/f.1: "İşveren 6. maddenin 4. fıkrasında belirtilen düzenli aralıklar süresince eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık, iki yıllık veya üç yıllık eğitim programlarının hazırlanmasını sağlar ve onaylar."

Eğitim programı yıllık olarak hazırlanacaktır. Bu program oluşturulurken öncelikle eğitim politikası belirlenmelidir. İşyerinde mevcut olan tehlikelerin neler olduğu işçi veya işçi temsilcileriyle görüşülerek belirlenmelidir. Bu görüşmeler yapılırken, örneğin işverenin işçilerin çalışma ortamında onlarla görüşmesi, ortaya çıkabilecek risklerin saptanması, işte kullanılan araç gerecin kullanımı hakkında ne kadar bilgili olduklarının anlaşılması, işyerinde daha önce kaza meydana geldiyse bunlarla ilgili kayıtların değerlendirilmesi yararlı olabilir⁹⁰.

Eğitim programlarının belirlenmesi açısından öncelikle işyerinde mevcut risklerin saptanması gerekmektedir. İş yerinde teknik bilgi ile risklerin belirlenmesi ve bunlara uygun tedbir planlamasının yapılması iş sağlığı ve güvenliğinin gereğidir⁹¹. Böylelikle eğitimde risklerin neler olduğu gösterilir ve bunlara karşı korunma yöntemleri işçilere öğretilir.

Mevcut kanun ve yönetmeliklerde eğitim konularının belirlenmesi açısından öncelikle işyerindeki risklerin saptanması gerekliliği belirtilmemiştir. Her ne kadar Yönetmelik md. 10/f.2'de çalışanların veya çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınacağı belirtilse de öncelikle yapılması gerekenin risklerin saptanması olduğu açıklanmamıştır. İşyerinde mevcut risklerin saptanması ve buna göre eğitim verilmesi gerektiği belirtilmelidir. Risk analizlerinin güvenli olabilmesi için işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıtlar incelenmeli, son üç yıl içinde meydana gelen olaylar değerlendirilmeli, bu yolla riskli bölgeler belirlenmeli ve çalışanlar bu risklere karşı bilgilendirilmelidir⁹².

İşyerlerinde yıllık eğitim programlarının hazırlanması, ileride çıkabilecek uyuşmazlıklarda ispat açısından faydalı olacaktır. Ancak bir görüşe göre⁹³ eğitim programlarıyla ilgili ayrıntılı bilgi verilmesi (eğitim

⁹⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 377; AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 137.

⁹¹ ULUSAN, s. 34; SÜZEK, İş Güvenliği, s. 61; TULUKÇU, Binnur, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 717.

⁹² TULUKÇU, s. 722 vd.

⁹³ EKMEKÇİ, İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, s. 58.

vereceklerin adı, eğitimin tarihi, katılanların sayısı vs.), daha sonra yıl içerisinde belirtilen detayların değişebileceği gerekçesiyle gereksiz birer ayrıntı olarak değerlendirilmektedir.

Eğitimin kişilerin hayatındaki yeri ve değeri düşünüldüğünde mesleki gelişim için eğitimin sürekliliğinin sağlanması gerektiği söylenebilir. İşçileri sürekli olarak eğitime yönlerecek yöntem ve uygulamalar geliştirilmeli, kongre, konferans ve seminerler, uzaktan eğitim, kurum dışı kurslar, hizmet içi eğitimler, mesleki yayınları izleme, kişisel okumalar, mesleki derneklere üyelik gibi faaliyetlere işçiler yönlendirilerek mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır⁹⁴.

4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Masraflarının Karşlanması

Yönetmeliğin 8. maddesine göre "İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz." Böylece işveren, eğitimlerin masrafını işçilerden karşılayamayacağı gibi onlara dolaylı olarak dahi mali yük getiremeyecektir. Ancak işçilere mali yük getirmeyecek olan eğitimler yalnızca iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerdir. Diğer konularda yapılacak olan eğitimler için işverenin masrafları işçilerden karşılama imkanı vardır⁹⁵.

Yönetmeliğin 8. maddesinin devamında, eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/7'ye göre iş sağlığı ve güvenliği alanında verilecek eğitimlerin, çalışanlara herhangi bir mali yük getiremeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca aynı maddede eğitimlerde geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılacağı, eğitim sürelerinin haftalık çalışma sürelerinin üzerinde olması halinde bu sürelerin fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak sayılacağı düzenlenmiştir.

4.6. Eğitimi Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar

İşveren çalışanlara sağlamak zorunda olduğu eğitimin verilmesi konusunda uzman kişilerden veya kuruluşlardan faydalanabilir. Yö-

⁹⁴ AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 101.

⁹⁵ EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, s. 58.

netmelik md. 13'ün birinci fıkrasında⁹⁶ ve ikinci fıkrasında⁹⁷ iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verebilecek kişi ve kuruluşlar sayılmıştır.

İşveren uzmanlık alanlarına göre, işyeri dışından gelecek olan kurumlardan, uzman kişilerden faydalanabilecektir. Ancak İş Sağlığı Güvenliği Kanunu md. 4/f.2'ye göre işveren eğitim faaliyetinin dışarıdan gelen bir kurum vs. tarafından verildiğini ileri sürerek, eğitimin eksik ya da yetersiz olmasından dolayı sorumluluktan kurtulamaz. İş sağlığı ve güvenliği konusunda verilecek olan eğitimin çalışanları bilgilendirmek, meydana gelebilecek riskler ve bunların önlenmesi, kısaca iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, tedbirli davranış alışkanlığının kazandırılması konusunda yeterli içeriğe sahip olup olmadığını işveren kontrol etmelidir. Yoksa dışarıdan gelecek olan uzmanlara eğitim faaliyetini terk ederek denetimsiz bırakmamalıdır. Bu hususta işverene yardımcı olacak doküman herhalde eğitim programlarıdır. Yargıtay da iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim verilmesiyle işverenin sorumluluktan kurtulamayacağını, eğitimin ayrıca eylemli olarak kavratılması gerektiğini vurgulamaktadır⁹⁸.

⁹⁶ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 13/f.1: "İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışma, sosyal güvenlik eğitim ve araştırma merkezi, üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri tarafından eğitimcilerin uzmanlık alanının Ek-1'de yer alan konulara uygun olması kaydıyla verilir."

⁹⁷ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 13/f.2: "Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları, çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar."

⁹⁸ "İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendisine verilmesini değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce iş güvencesi açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilmesi yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan bağışık hale getirmez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanıma sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı ola-

İş sağlığı ve güvenliği eğitimini, bu konuda uzman olan teknik elemanlar⁹⁹ verecektir. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin uzman kişiler tarafından verilerek etkinliğinin sağlanması için eğitimlerin üniversitelerde akademisyenler için zorunluluk haline getirilmesi, eğitimlere psikolog, avukat gibi farklı meslek gruplarından uzmanların katılımı sağlanarak işçilerin bakış açılarının genişletilmesi amaçlanmalıdır¹⁰⁰.

4.7. Eğitimin Değerlendirilmesi ve Belgelenmesi

İşyerinde verilen eğitimin ardından ölçme ve değerlendirme yapılır. Bu değerlendirme sonuçlarına göre, eğitimin faydaları saptanarak, yeni eğitime ihtiyaç olup olmadığına karar verilir¹⁰¹. Eğitimin belgelenmesi gerektiği yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilmektedir: “İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanın özlük dosyalarında saklanır. Temel eğitime ilişkin belgeler Ek-2’de yer alan örneğine uygun olarak düzenlenir.”

Eğitime katılan her bir işçi için eğitim katılım tutanağı düzenlenir. Yönetmelik md. 15/f.3’e göre eğitim katılım tutanağında “eğitimin düzenlendiği yer ve tarih, katılımcının adı, soyadı, imzası, eğiticinin adı, soyadı, imzası ile eğitimin konusu ve süresi yer alır.” Eğitime katılan her bir işçi için ayrı ayrı belge düzenlenecek ve sicil dosyasında saklanacaktır. Böylelikle ileride oluşabilecek ihtilaf halinde bu dosya, ispat aracı olacaktır. Gerçekten Yargıtay iş kazası nedeniyle açılan davada, işçinin konuya ilişkin olarak eğitim alıp almadığı ve eğitimin içeriğinin belirlenebilmesi için eğitim veren kuruluştan eğitim program ve belgelerinin ibrazını ve buna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁰².

Uygulamada işverenlerin sırf teftiş korkusuyla eğitim vermeyip kağıt üzerinde eğitim verilmiş gibi gösterdikleri görülmektedir. Fiilen eğitim verilmeyip sadece eğitime katıldı belgesinin varlığı işvereni eği-

yın meydana gelmesinde ağırlıklı kusurun davalı (işveren) tarafa ait olduğunu göstermektedir.”, YHGK 14.06.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK Kemal, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, İstanbul, Legal, 2008, s. 828-831.

⁹⁹ EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 59.

¹⁰⁰ AKPINAR/BATUR/ÇAKMAKKAYA, s. 143-144.

¹⁰¹ EKMEKÇİ, İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, s.59.

¹⁰² Y. 10. HD, 26.05.2003, 3641/4331, SÜMER, s. 163, dn. 441’den naklen.

tim verme yükümlülüğünden kurtarmaz¹⁰³. Yönetmelik md. 12/f.6'ya¹⁰⁴ göre eğitimin sonunda çalışanlara eğitim konularıyla ilgili olarak ölçme değerlendirme yapılır. Bu ölçme değerlendirme ile eğitimin etkinliği test edilir. Böylece işveren bundan sonraki eğitimde hangi konulara ağırlık vermesi gerektiğini tespit edebilecektir.

SONUÇ

İş kazası ve meslek hastalıklarının oranı göz önüne alındığında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin esasların gereği gibi uygulanmadığı açıktır. Eğitimin etkin olması, yeterli ve gerekli düzeyde verilmesinin ilk koşulu öncelikle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasıdır. İşçilerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması eğitimin öncelikli amacı olmalıdır. Bu nedenle eğitimde teknik eleman haricinde psikolog, avukat gibi uzmanların bulunması, konferans, seminer, harici kurslar gibi yollarla sürekliliğin sağlanması önemsenmelidir.

Güvenlik alanında eğitiminin etkisi, iş kazası ve meslek hastalıklarını azalttığı işverenlerce bilinmelidir. Ancak bu yolla, işverenin eğitim yükümünü yerine getirmesi mümkün kılınabilir.

İşverenin eğitim vermekten kaçınması, savsamasının bir diğer sebebi de eğitimin maliyetli görülmesi, masraftan uzak durulmasıdır. Ancak, risk meydana gelmesi halinde işverenin daha fazla maliyete katlanması gerekeceği unutulmamalıdır. Alınacak tedbirler, eğitim semineri düzenlenmesi gibi eğitim faaliyetleri, hem işçiye ödenecek tazminatın daha azdır hem de ne miktarda olursa olsun insan sağlığından ve yaşamından daha önemsizdir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili olarak, işçilerin de hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmeleri gerekir. İşçiler kendi hak ve yükümlülüklerinin farkında olmadığından gerekli taleplerde bulunamamaktadırlar.

¹⁰³ Y. 10. HD. 25.09.2017, 2016/7998 E, 2017/6039 K, AKYİĞİT, s. 484'den naklen.

¹⁰⁴ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/f.6: "Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır."

Eğitim programlarının ciddi bir şekilde uygulanması sayesinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenecektir. Ancak ülkemizde maalesef, diğer birçok alanda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimin önemi kavranamamıştır. Bu nedenle, gerek kanunlarda gerekse uygulamada eğitim, ön plana alınmalı, işlerliği sağlanmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda eğitim konusunun daha ayrıntılı hükümlerle düzenlenmesi, işveren yanında işçilere de yükümlülükler getirmesi, bu alana daha fazla dikkat çekilmesini sağlayacaktır. Önemli olan eğitimlerin etkinliğinin sağlanması ve gerekli kontrollerin yapılmasıdır. Bu yolla iş kazalarının önüne geçilebilir. Ayrıca eğitim konularının değişen ve gelişen koşullara göre uyarlanması, her yıl eğitim konularına ilaveler yapılması faydalı olacaktır. Bunun için işveren teknolojik ve bilimsel gelişmeleri takip etmelidir. İşle ilgili ortaya çıkan yeni bir uygulama, modern cihazlar vb. işveren tarafından araştırılarak iş yerine adapte edilmeli ve eğitim konularına bu yeniliklerle ilgili ilaveler yapılmalıdır.

Dünyada yeni gelişen hastalıkların işe ve iş yerine etkileri (Covid-19 gibi) hakkında da işveren araştırmalar yaparak bunlardan korunma yöntemleri hakkında eğitimde işçilere bilgi verilmesini sağlamalıdır. İşveren eğitim kurumlarıyla işbirliği yapacağına göre eğitim programı oluşturulmadan önce eğitim kurumunun önerdiği eğitim konularını inceleyebilir. Bu çerçevede eğitimin modern teknolojik gelişmelere uygun olup olmadığını tespit etme ve eğitim konularını güncel tutma imkanına sahip olacaktır.

KAYNAKLAR

- AKIN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 657-673.
- AKPINAR, Teoman/BATUR, Necat/ÇAKMAKKAYA, Baki Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2014.
- AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- ARSLAN, Seda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 767-807.
- ATEŞ, Zehra Gizem, "Biyogüvenlik Kanunu Çerçevesinde Hukuki Sorumluluk", İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2020.
- ATEŞ, Zehra Gizem, "İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", Prof Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C. 15, S. 1, Ocak 2016.
- BAYRAM, Fuat, "Yeni İş Sağlığı ve güvenliği Mevzuatımıza Hakim olan İlkeler", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 7, 2005.
- BAYSAL, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 2019.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, "Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, İstanbul, Beta, 2019.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, Olguç Matbaası, 1986.
- DEMİR, Fevzi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 675-703.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, Yetkin yayınları, 2008.

- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2020.
- EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005.
- EKMEKÇİ, Ömer, "İş Sağlığı ve güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", Mercek, Ocak, 2006, s. 100-107.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1980.
- ERGİN, Berin "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli", Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal, 2005.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 361.
- İNÇİROĞLU, Lütfi, Kamu İşvereninin İş Sağlığı ve güvenliği Bakımından Eğitilmeleri, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.
- KABAKÇI, Mahmut, "6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma (md.5) İlkelerinin İşlevi", Sicil İHD, Yıl 8, Sayı 29, Mart 2013, s. 61-77.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi Cilt 2, İstanbul, Legal, 2008.
- LAÇİNER, Vedat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Güçlüğü İle İlgili Risklerden Korunması", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 749-766.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014.
- NÜVİT, Gerek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", Sicil İHD, Yıl 7, Sayı 28, Aralık 2012, s. 10-19.
- ODAMAN, Serkan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 11, 2006, s. 880-897.
- SELEK, Hasan Selçuk, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2019.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.
- SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.

- SÜZEK, Sarper, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000.
- SÜZEK, Sarper, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları ve Yükümlülükleri”, Legal İş ve sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 6, 2005.
- ŞEN, Murat, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 13.12.2012 tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 129-139.
- TULUKÇU, Binnur, “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 711-747.
- TUNCAY, Can, “ AB’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, Tisk ve Peryön Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri, 24.02.2004.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2018.
- ULUSAN, İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul, Kazancı, 1990.
- URHANOĞLU CENGİZ, İftar, “İşverenin İş Sağlığı ve güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, Beta, 2011.
- YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 16. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.
- YİĞİT, Esra, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İHD, Sayı 41, Yıl 2019, s. 206-220.