

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

*Yrd. Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER**

I. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği konusunda amaca ulaşmak için çok disiplinli bir gayret gösterme zorunluluğunun yanı sıra, çalışma hayatının tarafları olan devlet, işveren ve çalışanların kendi üzerlerine düşen rolü yerine getirmesi de beklenilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda politika, program ve yasal düzenleme belirleme noktasında devletin rolünün en üst seviyede olduğu şüphesizdir. Son dönemde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması süreci hız kazanmış, çalışma hayatı bu mevzuat doğrultusunda üzerine düşeni yapma gayretine girmiştir.

Devletin oluşturmuş olduğu bu politikaya yön veren en önemli güç olarak işveren tarafını görmekteyiz. Gerçekten de mevzuatın uygulanmasında büyük çoğunlukla işveren tarafına getirilen yükümlülükler dikkati çekmektedir. Hatta 6331 sayılı Kanun'a getirilen en önemli eleştirilerden biri de bu kanunda yer alan işveren yükümlülüklerinin işverenlere ekonomik açıdan oldukça fazla yük yüklemiş olduğudur. Ancak işverenlerin istihdam etmenin sorumluluğunu taşımak zorunda olmaları hukuk sisteminin vardığı kaçınılmaz sonuçlardan biridir. Bu aşamada işverenlerin yükünü hafifletmek için ilk yapılacak şey bazı noktalarda devlet desteğinin işin içine girmesidir. İkincisi ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği prosedürüne dahil edilerek sahip oldukları haklar ve üstlenecekleri görevleri artırmak suretiyle sistemdeki rollerini daha aktif hale getirmektir¹.

* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

¹ Avrupa Birliği mevzuatında, hukuk sistemimize de aktarılmış olan çalışan yükümlülükleri yer almaktadır. Bu yükümlülükleri daha aktif hale getirebilmek için ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerde çalışma grubu gibi gönüllü oluşumlarda yer almak, kişisel koruyucu donanım seçimi sürecinde görüş bildirmek, işyerinde çıkarılan dergi, yayın gibi faaliyetlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili katkıda bulunmak gibi çalışandan beklenen faaliyetler örnek olarak sayılmıştır. (Worker Participation in Occupational Safety and

Bu çalışmada inceleme konusu yapılacak husus da, iş sağlığı ve güvenliği hukukunda çalışana verilen rolün kapsamı olacaktır. Bu bağlamda, mevzuatın çalışana verdiği haklar mevzuatta çok geniş bir biçimde ele alınmış olduğundan, gerek bu haklar gerekse işveren tarafından çalışanın bu haklardan yoksun bırakılmasının hukuki sonuçları çalışmamızın konusunu oluşturmayacak, sadece hakların neler olduğuna değinilmekle yetinilecektir². Çalışmamızda ayrıntılı olarak, iş sağlığı ve güvenliği politikalarından en etkin sonucu alabilmek için çalışana düşen görevler ve çalışanın bu görevleri yerine getirmemesinin hukuki sonuçları üzerinde durulacaktır.

II. Çalışanların hakları

Kanun koyucu tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işlerliğini sağlayabilmek için esas itibariyle işverene yükümlülükler getirilmiş ve kanundaki düzenlemelerin büyük kısmı işverenin görevleri olarak sayılmıştır. İşveren için getirilen bu görevleri aslında çalışanlar bakımından da haklar olarak kabul etmemiz mümkündür. Bunlardan en önemlilerinden birkaçını sayacak olursak, ilk olarak; “eğitim alma ve bilgilendirilme hakkı”nı sayabiliriz. Bu hak, en temel hak olarak kabul edilmelidir. Zira bu konuda eğitim verilmemiş ve bilinçlendirilmemiş bir çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada rol alması mümkün değildir. İkinci olarak “çalışmaktan kaçınma hakkı” kabul edilmiştir ki, 6331 sayılı Kanun m.13’de, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanlara işveren veya kurul kararıyla tehlike giderilinceye kadar iş görmekten kaçınma hakkı tanımıştır. Bir başka temel hak ise, işçinin sözleşmesini derhal fesih hakkıdır³. Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği maddenin devamında, bu hak sadece iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından tanınmış ve “...talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmeleri feshedilebilir.” ifadesine yer verilmiştir.

Bunlardan başka, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alınmasında katılım hakkı, idari makamlara başvuru hakkı gibi haklarının da var olduğunu söylemek mümkündür.

Health, European Agency For Safety And Health At Work Publication, 2012, s.11, <https://osha.europa.eu/.../workers-participation>, erişim tarihi, 01.11.2014).

2 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Baycık**, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Y.2013, S.3, s.105-170.

3 İşçinin fesih hakkına ilişkin olarak bkz. **Oğuz**, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011, s.151-154.

III. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yükümlülükleri

A. Genel Yükümlülükler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu esasen işverenlere yükümlülük yüklemiş olsa da, daha önce de bahsedilmiş olduğu gibi bu konu çalışma hayatının tüm sosyal taraflarının birlikte hareket etmesini gerektirmekte, diğer bir ifade ile kanun tarafların tümüne yükümlülükler yüklemektedir. İşte bu noktada 6331 sayılı Kanun çalışanların yükümlülükleri başlıklı 19. maddesinde çalışanlar için getirilen yükümlülükleri düzenlemiştir⁴.

Maddenin ilk kısmında genel olarak çalışanların kendilerini ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemesi yükümlülüğünden söz edilmiştir. İş hukuku açısından bakıldığında, bu konunun işçinin sadakat borcunun kaçınılmaz bir sonucu olduğu görülecektir. Bilindiği gibi sadakat borcu, işçinin işverenine karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmamasıdır⁵. Zira bu borç işçiye işletme içindeki fonksiyonu ve iyiniyet kurallarına göre kendisinden beklenen güvenin derecesiyle orantılı olarak işverenin çıkarlarına hizmet eden tüm tedbirleri almayı yüklemektedir⁶. Somutlaştıracak olursak, sadakat borcu kapsamında işçiden beklenen, işyerindeki zararlı her tehlikeden işvereni zamanında haberdar etmesi ve önlenmesi işçinin elinde olan tehlikelere engel olmasıdır⁷.

Ancak çalışanların kendilerini veya başkalarını tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün ortaya çıkabilmesi de yine başka bir işveren yükümlülüğünün yerine getirilmiş olmasına bağlıdır. Bu da kanunda şu şekilde ifade edilmiştir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler (İSGK.m.19).

⁴ Bu konuda, **Laçiner**, Vedat: Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul 2013, s.101-104.

⁵ **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s.144; **Ertürk Arslan**, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s.140; **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012, s.274.

⁶ **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012, s.539.

⁷ **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012, s.274.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çalışanlarını nasıl eğiteceği ise 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinde açıklanmış ve bu konuya ilişkin olarak bir de yönetmelik çıkarılmıştır⁸.

Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerini ve başkalarını tehlikeye düşürmemekle yükümlü tutulmuştur. Bu noktada akla şu soru gelmektedir. İşveren üzerine düşen eğitim yükümlülüğünü yerine getirmediyse çalışanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğü hiç doğmamakta mıdır? Kanunun lafzından anlaşılan kanun koyucunun bu konuda bilgisi olmayan ve eğitilmemiş bir kişinin tehlikeye yol açtığını bilmeksizin işyerinde tehlikeye neden olması durumunda bu kanun kapsamında bir sorumluluğunun olmayacağıdır. Ancak ortaya bir zarar çıktığında, genel hükümler çerçevesinde çalışana kusuru oranında sorumlu tutabilme imkânının mevcut olduğu kanaatindeyiz. Öte yandan bir de şu hususu ele almak gerekmektedir. İşveren tarafından herhangi bir şekilde eğitilmese de daha önceden bu konuda bilgisi olan ya da hayatın olağan akışı gereği eğitime tabi tutulmamış olsa da, tehlikeye yol açtığını takdir eden çalışan açısından sorumluluğun doğabilmesi için yine de eğitim ve talimat alma koşulu aranacak mıdır? Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen işçinin özen borcunun tespitinde kullanılan "işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur." kriterine göre, işverenin işçisinde var olduğunu bildiği genel bir iş sağlığı ve güvenliği bilgisi ve hatta hayatın olağan akışı gereği sıradan ya da eğitimli bir kişinin dahi tehlikeye neden olabileceğini öngörebileceği bir durumda eğitim almasa da kişinin sorumlu tutulması gerekebilir. Örneğin şoför olarak görev yapan bir çalışanın emniyet kemeri takma konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olsa da bunu yapması gerektiğini bilmesi artık işverence kendisinden beklenilecek bir durumdur.

Kanunun 19. maddesinde, çalışanların yükümlülüklerini somutlaştırmak için bir açıklamaya yer verilmiştir. Anılan maddeye göre, çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri beş ana başlık altında ele alınmıştır. Anılan hükümler, 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'e paralel biçimde düzenlenmiştir⁹.

⁸ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013, RG.28648.

⁹ İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 tarih ve 89/391 EEC sayılı Konsey Direktifi, OJ. L 183, 29.06.1989. Anılan Direktifin "çalışanların yükümlülükleri" başlıklı 13. maddesindeki düzenlemeler 6331 sayılı Kanuna aynen alınmıştır.

Yükümlülükleri ele almadan önce üzerinde durulması gereken husus, kanun koyucunun bu ifadeleri sınırlı sayı esasına göre düzenleyip düzenlemediğidir. Maddede bunların örnek olarak verildiğine dair bir ifade yer almadığından, bu yükümlülüklerle benzer nitelikteki yükümlülükleri de örneğe yoluyla çoğaltmak mümkün görünmemektedir. Ancak yükümlülükleri bu kadar sınırlamak kanunun ruhuna aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle kanaatimizce, 6331 sayılı Kanun'un diğer maddeleri ve bunlar esas alınarak çıkarılan yönetmeliklerde sayılan çalışan yükümlülüklerini de göz ardı etmemeliyiz.

1. İşyerindeki Ekipmanı Uygun Bir Biçimde Kullanmak

6331 sayılı Kanun'un 19/2. maddesinde sayılan yükümlülükleri şu şekilde sıralayarak inceleyebiliriz; ilk inceleyeceğimiz yükümlülük, "İşyerindeki 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 değiştirmek."(19/2-a) hükmüdür. Anılan hüküm, ilgili yönetmelikte de şu şekilde ifade edilmiştir; "Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanır."(İSGHY.m.18/3-ç). Benzer düzenlemeye, TBK.m.396/II'de de yer verilmiştir¹⁰.

2. Kişisel Koruyucu Donanımı Uygun Şekilde Kullanmak

İSGK.m.19/2-b'de ikinci yükümlülük olarak, "Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak" hükmüne yer verilmiştir .

Kişisel koruyucu donanım, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin¹¹, 3. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır.

"1) Çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları,

¹⁰ "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."(TBK.m.396/2).

¹¹ RG. 28895, 02.07.2013.

2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemedan oluşmuş donanımı,

3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi,

4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını ifade eder.” Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. İlgili yönetmelikte, çalışanın kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma ve koruma yükümlülüğüne ilaveten, çalışanlara kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirme yükümlülüğüne de yer verilmiştir(KKDY.m.8/3).

3. Ciddi ve Yakın Bir Tehlike ile Karşılaştıklarında Derhal Haber Vermek

Çalışana getirilen bir başka yükümlülük ise, “İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işveren veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek” yükümlülüğüdür. Bu hüküm ayrıca İSGH Yön.m.8/e’de “İşyerindeki 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.” şeklinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesinde çalışanlara ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında iş görmekten kaçınma hakkı tanınmıştır. Bu hakkın kullanılabilmesi için öncelikle çalışanların İSG kuruluna veya işverene başvurmaları gerekir. Şayet ciddi ve yakın tehlike bir de önlenemez durumda ise, çalışanlar kendi kararlarıyla da iş görmekten kaçınabilirler. Belirtmek gerekir ki, çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için sadece ciddi ve yakın bir tehlikenin oluşması gerekirken, çalışanların haber verme yükümlülüğünde ciddi ve yakın bir tehlikeye ek olarak “koruma tedbirlerinde eksiklik görmelerinin de” bildirim yükümlülüğüne dahil edilmiş olduğudur. Bir başka deyişle, koruma tedbirlerinde

eksiklik olması durumu ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmasa da çalışan yine de bu eksikliği haber vermelidir. Bunun mümkün olabilmesi için ise, her şeyden önce çalışanların koruma tedbirleri hakkında tam bilgi ve eğitimlerinin olması gerekir.

Öte yandan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için çalışanın İSG Kuruluna veya işverene bildirimde bulunması aranırken, incelediğimiz yükümlülükte bildirim yapılacak kişiler, işveren veya çalışan temsilcisi olarak ifade edilmiştir. Ancak kanaatimizce, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yapacağı başvuru da bu bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması anlamını taşır.

4. Tespit Edilen Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkların Giderilmesi Konusunda İşbirliği Yapmak

Çalışanın bir başka yükümlülüğü de, “Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmaktır” (m.19/2-ç).

Anılan hükümde, çalışanlara işyerinde yapılan teftiş sonrasında tespit edilen eksikliklerin giderilmesi sürecinde işverenle işbirliği yapması yükümlülüğü getirilmiştir. Maddede ifade edilen teftişe yetkili makam, İSGK.m.24’de, “Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır” hükmü gereği iş müfettişleridir.

89/391 sayılı Direktifte yer almayan çalışanların teftişe yetkili makam tarafından tespit edilen eksiklikleri gidermede işverenle işbirliği yapma yükümlülüğü, kanaatimizce, aşağıda belirtilecek olan “Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak” yükümlülüğünün içinde yer alabilecek bir düzenlemedir. Bu nedenle ayrı bir yükümlülük olarak ifade edilmesine gerek olmadığı kanaatindeyim. Bunun yerine çalışanlara teftiş esnasında gerek işverene gerekse teftişe yetkili personele yardımcı olma yükümlülüğü burada bir kez daha ifade edilebilirdi. Gerçekten, İSGK. m.24’de, “Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanun’un 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır” hükmüne yer verildiğini görüyoruz. Anılan maddelerde, “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında ...işçiler ...izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine ge-

tirmekle yükümlüdürler” (İş K.m.92/2) ve “İşçilerin... iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.” (İş K.m.96/2) hükümleri yer almaktadır.

5. Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak

İSGK.m.19/2-son’da yer alan, “Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak”, yükümlülüğü yukarıda açıkça sayılmayan ve sadakat borcu gereği çalışandan beklenebilecek tüm yükümlülükleri içine alacak biçimde kaleme alınmış torba bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Maddede sadece işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmaktan söz edilse de, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB’lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.” (İSGHY.m.8/3-b) denilerek, yönetmelikte bunlar dışındaki kişilerle de işbirliği yapması gerektiği ifade edilmiştir. Esasen çalışandan beklenecek tüm bu işbirliği yükümlülüğü, iş ilişkisinde mevcut olan sadakat borcunun bir sonucudur.

B. Kanunda Yer Alan Diğer Yükümlülükler

1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Oluşumlarda Görev Alma

Kanun işverene işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek için bazı oluşumları gerçekleştirme görevi vermiştir ki, buna en önemli örnek belli niteliği haiz işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’e göre, bu kurul işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işveren tarafından oluşturulur. Kurula iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yanı sıra, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli çalışan, sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı veya usta gibi işyeri çalışanlarının da katılımı söz konusudur.

Burada tartışılması gereken ilk husus, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı dışında işyerinin çalışanlarının (formen, ustabaşı gibi) bu kurulda görev almalarının zorunlu olup olmadığının belirlenmesidir. Bir başka ifade ile bu kurullarda görev yapmak çalışanlar açısından bir hak mı yoksa yükümlü-

lük müdür? İlgili yönetmelikte¹², formen, ustabaşı veya ustanın, “o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçileceği, seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından atanacağı hükmü yer almaktadır (Y.m.6/5). Bu da göstermektedir ki bu kurullarda anılan vasıflarla yer alma, öncelikle çalışanın tercihinin bırakılmışken, isteklinin bulunamaması olasılığında anılan statülerde görev almanın çalışanın tercihinin bırakılmayıp, bir zorunluluk haline gelmiştir.

Formen, ustabaşı ve usta dışında kalan diğer kurul üyeleri açısından ise, yönetmeliğin 6/3. maddesinde yer alan, “işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar” hükmü gereği kurulda yer almak bir zorunluluktur.

İkinci olarak çalışanın destek elemanı ve bazı durumlarda çalışan temsilcisi olarak görev alma olasılığını ele almak gerekir. Destek elemanı, 6331 sayılı Kanun’un 3/ç maddesinde, “Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi” olarak tanımlanmıştır. Destek elemanı, kanunda açıkça sayılan önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda görev yapacağı gibi benzeri konularda da görev yapacağından bahsedilmektedir. Benzeri konulara örnek vermek gerekirse, risk değerlendirmesi yapacak ekipte destek elemanlarının da bulunması gerektiği ilgili yönetmeliğin 6/ç bendinde yer almıştır¹³. Bunun dışında daha önce de değinildiği gibi Kanun’un 18. maddesi gereği destek elemanı bazı konularda işverene görüş bildirmekle görevlidir.

Yukarıda sayılan görevleri yerine getirmek üzere destek elemanının nasıl belirleneceği ise, işverene bırakılmıştır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik¹⁴’in 11. maddesine göre, “İşveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğ’de belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar; Arama, kurtarma ve tahliye ve yangınla mücadele, konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanın destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50’ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha

12 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG. 28532, 18.01.2013.

13 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, RG, 29.12.2012, 28512.

14 RG.28681, 18.06.2013.

görevlendirir. İşveren, ilkyardım konusunda da İlkyardım Yönetmeliği¹⁵ esaslarına göre destek elemanı görevlendirir.” Maddede bahsedilen ilk yardım yönetmeliğine göre, Sağlık Bakanlığı’na belirlenen kriterlere göre eğitim almış ve sınavda başarılı olarak sertifika almış kişiler ilk yardım görevlisi olur.

O halde destek elemanı, yukarıda belirtilen koşullara sahip çalışanlar arasından işveren tarafından belirlenir. Burada da tartışılması gereken, çalışanların işverenden gelen destek elemanı olma talebini reddetme haklarının bulunup bulunmadığıdır. Kanaatimizce destek elemanında aranan nitelikleri haiz bir çalışanın görevi reddetmek için sağlık vb. gibi haklı bir nedeni bulunmadıkça görevi kabul zorunluluğu vardır.

Çalışan temsilcisi açısından konuyu ele aldığımızda ise, öncelikle şu tespitleri yapmak gerekir. İSGK.m.20’ye göre, 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, çalışan temsilcisini görevlendirir.” Görülüyor ki, çalışan temsilcisi açısından da öncelikle çalışanın talebi, eğer yoksa işverenin ataması durumu söz konusudur. Bu durumda, çalışan temsilcisi olabilmek için aranan şartları taşıyan çalışanlar bakımından, işverenin atamasını kabul zorunluluğu söz konusudur.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma

6331 sayılı Kanun’un 17. maddesi çalışanların eğitimini düzenlemektedir. Konunun maddede ele alınış biçimi eğitim vermenin işverenlere getirilmiş bir yükümlülük olduğu yönündedir. Söz konusu eğitim tüm çalışanları kapsayan genel nitelikte bir eğitim olabileceği gibi bazı çalışanlar (ör; çalışan temsilcisi, destek elemanı) için özel nitelikli eğitim şeklinde de olabilir.

İş sağlığı ve güvenliğini tam olarak sağlamanın ilk koşulu bu konuda eğitilmiş ve bilinçli olmak olduğuna göre, eğitim vermek her ne kadar işveren için yükümlülük olsa da çalışanlar açısından da eğitimi gerektiği gibi almak bir yükümlülük olarak kabul edilmelidir¹⁶. Zira bu husus, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁷’in 9. maddesinde, “Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları

¹⁵ RG.24762, 22.05.2002.

¹⁶ Aynı yönde, **Ertan İren**, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacağı Müeyyideler”, Sicil Dergisi, Eylül 2006, S.3, s.95.

¹⁷ RG.28648, 15.05.2013.

çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar” hükmü yer almaktadır. Maddedeki açık ifadeden anlaşılıyor ki, çalışanlar işyerinde verilen eğitime haklı bir gerekçeleri olmadıkça katılmak zorundadır. Eğitim sürecinde geçen zaman da çalışma süresinden sayıldığı için çalışanlar çalışma süreleri içinde işverence verilen talimatlara uymakla yükümlüdürler¹⁸. Bu eğitime katılmanın da bir işveren talimatı olduğu şüphesizdir.

3. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanmama

6331 sayılı Kanun'un 28. maddesi çalışanların işyerine sarhoş ve uyuşturucu madde olarak gelmelerini ve işyerinde bu maddeleri kullanmalarını kesin olarak yasaklamıştır¹⁹. Bu nedenle söz konusu yasak hükmünü çalışanlar açısından bir yükümlülük olarak kabul etmek gerekir. Söz konusu hüküm ne mehz AB Direktifinde ne de 155 sayılı ILO sözleşmesinde yer almaktadır²⁰. Bu hüküm 4857 sayılı Kanun'un 84. maddesinde de yer almaktaydı. İSGK'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm hükümler yürürlükten kaldırılınca bu madde de yürürlükten kalkmıştır. Böylece 4857 sayılı Kanunda ortaya çıkan bu eksikliğin giderilmesi için aynı hüküm 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. Böylece içki ve uyuşturucu yasağı sadece 4857 sayılı Kanuna tabi olan çalışanlara değil daha geniş bir çalışan grubuna uygulanacaktır.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Tarafından Verilen Talimatlara Uyuma

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkındaki Yönetmeliğin 12. maddesine göre, kurulun almış olduğu kararlarla ilgili çalışanların uyması gereken yükümlülükler düzenlenmiştir. Maddede, genel bir ifade ile öncelikle, “Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar” denilmektedir (Y.m.12/1). Ardından çalışanların kurulla işbirliği yapma yükümlülüğü açıkça şu şekilde ifade edilmiştir; “İş-

¹⁸ 6331 sayılı Kanun m.18/7'ye göre, “...Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”

¹⁹ İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (İSGK m.28/1).

²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme, 03.06.1981, TBMM'nin uygun bulma kararı ise, RG., 25345, 13.01.2004.

yerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar (Y.m.12/2).”

Yönetmelikte çalışanlar için getirilmiş son yükümlülük ise, “Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verme” yükümlülüğüdür.(Y.m.12/3)

Bu yükümlülükler gösteriyor ki, Kurulun çalışmalarında amaca ulaşabilmesinin en önemli koşulu çalışan ile ortak hareket etmesidir. Çalışana bu bilincin kazandırılması için ise eğitilmiş olma ve bilgilendirilmiş olması kadar kanaatimizce, yükümlülüklerinin ihlali sonucu kendisine bazı yaptırımlar uygulanması da gerekir.

Çalışan bakımından ayrıca yerine getirilmesi gereken yükümlülük, İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymaktır (İSG Hizmetleri Y.m.8/3-a). İşyeri hekiminin vereceği talimatlara örnek olarak, ilk akla gelen, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sağlık muayenelerine katılmaktır (İSG Hiz. Y.m.8/3-c). Ayrıca İşyeri Hekimlerine İlişkin Yönetmelikte²¹ işyeri hekiminin görevleri arasında belirtilen, işyerindeki sağlık riskleri ve sağlık gözetimi konularında hekim tarafından yapılan uyarılara uyma yükümlülüğü söz konusudur (İşyeri Hek. Y.m.9).

İş güvenliği uzmanıyla ilgili olarak da, işyeri hekimiyle benzer biçimde, talimatlarına uyma yükümlülüğü söz konusudur. Örneğin; ilgili yönetmelikte²² bahsedilen iş güvenliği uzmanının görevleri arasında yer alan çalışma ortamı gözetimi, risk değerlendirmesi gibi konularda çalışan, iş güvenliği uzmanının talimatlarını yerine getirmelidir (İş Güv. Y.m.9).

Esasen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hukuki statüsü her ne kadar o işyerinin bir çalışanı (işçi) olsa da, bu kişilerin aynı zamanda yapmakta oldukları iş açısından işveren vekili oldukları unutulmamalıdır. İş Kanunu’nda işveren vekiline işvereni emir ve talimat vermede temsil etme yetkisi tanındığından, çalışanların bu emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü söz konusudur²³. Bu yükümlülüğe aykırılığın yaptırımı da, iş hukukunun genel

21 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20.07.2013, RG., 28713.

22 İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012, RG., 28512.

23 Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2014, s.167.

esasları doğrultusunda belirlenmektedir. Öte yandan, yukarıda sayılan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yanı sıra, destek elemanı, çalışan temsilcisi gibi kişilerce verilen talimatlara uymak da çalışanın bir yükümlülüğüdür. Nitekim bu husus, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 8/3-b maddesinde, "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar." şeklinde ifade edilmiştir.

IV. Yükümlülükler Aykırılığın Hukuki Sonuçları

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının tam olarak uygulanabilmesi için söz konusu yükümlülüklerin ihlali halinde çalışanın hukuki sorumluluğunun ne olacağı diğer bir ifade ile çalışana verilecek yaptırımların belirlenmesi gereklidir. 6331 sayılı Kanunda çalışanların yükümlülüklerini düzenleyen maddeler incelendiğinde, bu yükümlülükler aykırılığın yaptırımının ne olacağı konusunun düzenlenmediği olduğu görülmektedir. Hatta kanundaki pek çok hükmün yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezalarını düzenleyen 26. maddede de çalışanlara yönelik bir idari para cezası tespit edilmemiştir. İdari para cezası dışında kalan diğer yaptırımlar ise aşağıda çalışan statüsü göz önünde tutularak incelenecektir.

A. İşçiler Bakımından

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine aykırılığı sonucu işveren tarafından kendilerine şu temel yaptırımlar uygulanabilir;

1. Disiplin cezası, 2. Tazminat ve 3. İş sözleşmesinin feshi. Öte yandan işçinin bu yükümlülüğüne aykırılık sonucu üçüncü kişiler zarar görmüşse, bu zarar da genel hükümlere göre işçi tarafından tazmin edilip, işçi bazı rücu davalarına da maruz kalabilir. Bu yaptırımların hangilerinin yukarıda sayılan yükümlülüklerin ihlali sonucu ortaya çıkacağını tek tek ele almak gerekmektedir.

1. Disiplin Cezası

İş hukukunda işverenlerin bazı durumlarda işçilere disiplin cezası verme yetkisi, işverenin yönetim hakkına dayanmaktadır. Disiplin cezasının uygulanma esaslarına ilişkin iş mevzuatımızda açık bir düzenleme olmasa da gerek genel hukuk kuralları gerek işyeri iç yönetmelikleri ve öğretici görüş-yargı kararlarıyla şekillenmiş bazı esaslar mevcuttur²⁴. Buna göre iş sağlığı

²⁴ Disiplin cezasının işverence keyfi bir şekilde verilemeyeceği yönünde, Y.22. HD., 07.02.2014, E.2013/19399, K.2014/1630, Çalışma ve Toplum Dergisi 2014/2, s.455-456;

ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal eden bir işçiye disiplin cezası verilebilmesi için ilk koşul ceza verilmesine ilişkin hukuki bir dayanağın olmasıdır²⁵. 6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatta işçiye disiplin cezası verileceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmasa da, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ve özellikle ücret kesme cezasını düzenleyen hükümlerde yer alan ve bu cezanın toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde belirtilmesi şartına bağlayan hükümler burada kullanılabilir²⁶. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamanın disiplin yaptırımına tabi olduğu işverence önceden belirlenip işçiye bildirilmiş olmalıdır²⁷. Bu noktada anılan koşula şu yönde bir ekleme yapılabilir. 19. maddede çalışanların yükümlülüğünün ön koşulu olarak bu konuda eğitim ve talimat almış olmalarından bahsedilmektedir. O halde, disiplin cezası uygulanabilmesi de işçilere işverence eğitim ve talimat verilmiş olmasını gerektirir.

İkinci koşul, verilecek cezanın amacıyla sınırlı olması gerektiğidir. İşçiler kendileri veya diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek bir duruma neden oldukları için disiplin cezasına maruz kalmalıdır. 19. maddede yer alan bu ifadede kanunkoyucu özellikle kendi ve diğer çalışanları tehlikeye düşürme biçiminde bir sınır koymuştur. Bu anlatımdan işvereni, işyerindeki üçüncü kişileri ve işyeri ekipmanını tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü olmadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Kanaatimizce iş güvenliği bir bütün olarak algılanması gerektiği için işverenin söz konusu kişileri tehlikeye düşüren çalışanına da disiplin yaptırımını uygulaması mümkün olmalıdır.

Üçüncü olarak aranması gereken koşul, işçinin kusurlu olmasıdır. Belirtmek gerekir ki, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile yükümlülüklerini yerine getirmemesi olasılığında sorumlu tutulabilmesi için kusur sorumluluğunun mu yoksa kusursuz sorumluluğunun mu esas alınacağı tartışması işçiler bakımından söz konusu değildir²⁸. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlü-

toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen bir cezanın iptal edilmesi gerektiği yönünde, Y.9. HD., 06.12.2010, E.2010/33308, K.2010/36162, Kazancı İçtihat Programı.

25 **Süzek**, Sarper: "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.1, s.10.

26 Bkz. İş K.m.38, İş K.m.102.

27 **Süzek**, s.11.

28 Bu husus işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda sorumlu tutulabilmesi için tartışılmıştır. İşveren bakımından önem taşıyan bu tartışmalar için bkz. **Baycık**, s.131 vd.; Yargıtay'ın kusur sorumluluğunu kabul ettiği yönündeki görüşü için bkz. YHGK., 03.02.2010, 21-36/67; Y.21. HD. 05.04.2012, 4196/5289, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

lüklerini yerine getirmeyen işçi görevini özenli bir biçimde ifa etmemiş sayılacağından, burada daima kusurlu olarak kabul edilmelidir.

İş hukukunda uygulanan disiplin yaptırımları ise, uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işyerinin değiştirilmesi, rütbe indirimi, iş sözleşmesinin askıya alınması, geçici olarak işten uzaklaştırma ve işten çıkarmadır²⁹. İşçinin ihlal ettiği yükümlülüğün tehlikeye neden olma olasılığı derecesine uygun olarak işverence bu yaptırımlardan biri veya tekrarı halinde bir kaç uygulanabilecektir.

Disiplin yaptırımının uygulanmasıyla ilgili olarak iş mevzuatında cezanın mutlaka disiplin kurulu kararıyla verilmesi ya da ceza verilmeden önce mutlaka işçinin savunmasının alınması gibi koşullar aranmamaktadır. Ancak kanaatimizce özellikle büyük işyerleri açısından iş sağlığı ve güvenliği kurulunu konuya dahil etmek isabetli olacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu yönetmeliğinde, kurula işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlama görevi verilmiştir (Yön.m.8/a). Bu yönergeye iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal edenler için verilecek disiplin cezaları ve uygulanış biçimi de eklenebilir. Hatta cezanın verilmesinin kurul kararına bağlanması da çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yönetime katılmalarına bir başka olumlu örnek teşkil edecektir.

2. İş Sözleşmesinin Feshi

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinin yaptırımı olarak ilk akla gelen disiplin yaptırımı uygulamak olmalıdır. Bu yaptırımlardan en sonuncusu olarak işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi yolu tercih edilmelidir³⁰.

İş sözleşmesinin feshi ile ilgili olarak ise, 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(1) bendinde, "işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi" durumunda işverenin derhal fesih hakkının doğduğu kabul edilmiştir. İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ifadesinde mutlak olan işçinin bu davranışı sonucu herhangi bir zararın ortaya çıkmasının aranma-

²⁹ **Süzek**, s.10.; **Başbuğ**, Aydın:Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999, s.147-180.

³⁰ Bu yönde, Y. 22. HD., 03.02.2014, E. 2013/2432, K.2014/130 sayılı kararı, "Davacı işçinin, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarından dolayı çok sayıda disiplin cezası aldığı, son olarak da yine iş güvenliğine risk oluşturan işyerinde uyuma eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmaktadır.", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.43, Y.2014/4, <http://calismatoplum.org/yargitay/yargitay43.htm>, erişim tarihi 30.10.2014.

masıdır. Zararın ortaya çıkma olasılığı dahi yeterli görülmüştür. Zarara uğrayan kişinin işçinin kendisinin dahi olması işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmayacaktır³¹.

Ancak zararın aranmaması ve kavramın çok soyut olarak belirlenmiş olması nedeniyle bu hükmün işverenler tarafından kötüye kullanılabilmesi olasılığı göz ardı edilmemelidir. Zira iş güvenliğine ilişkin işçilerin uyması gereken yükümlülükler aykırılıkların tümünde iş güvenliği tehlikeye düşmüş kabul edilirse, bu olasılık daha da artacaktır. Ayrıca pek çok olayda hangi davranışın iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü tespit etmek teknik bir konu olduğundan, bunun işçi ya da işveren tarafından belirlenebilmesi de mümkün olmayabilir. Bu noktada işverenin yapması gereken feshe karar vermeden önce iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi gibi çalışanlarından görüş almak olmalıdır.

Bu madde hükmüne göre, işçinin sözleşmesinin feshedilmesi için aranan bir başka koşul da, işçinin kendi ihmali veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesidir³². Bir başka deyişle, işçinin bu davranışında kastı ya da ihmali olmalıdır³³.

Soyut ve genel nitelikli bu madde hükmünün yanı sıra, 25/II-(h) hükmü de işverene derhal fesih hakkı verebilecektir. Bu maddeye göre, “işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan ısrar etmesi”, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemekte ısrar eden bir işçi açısından derhal feshi gerektirir. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi aslında onun doğrudan işyerinde yapmakla görevli olduğu iş tanımına girmese de, maddede geçen yapmakla görevli olduğu görevler” ifadesi, işçinin iş sözleşmesinde belirlenmiş bir görevi biçiminde anlaşılabilmesi gibi, kanundan doğan bir yükümlülük biçiminde de anlaşılabilmesinden, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemek de yapmakla görevli bulunan iş olarak kabul edilebilir³⁴. Örneğin işçinin koruyucu donanımı kullanmamakta ısrar etmesi, eğitim

31 Süzek, s.922.

32 “Güvenlik görevlisi olan işçinin mesai sırasında uyması, işin güvenliğini tehlikeye düşürür” şeklinde verilen Yargıtay kararında, iş güvenliğinin bu şekilde tehlikeye düşürülmesi işveren açısından haklı bir fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. Y.9. HD., 02.04.2012, E.2010/3023, K.2012/11014, Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012), Ankara 2012, s.531.

33 Narmanhoğlu, s.459.

34 İşçinin görevinin kanundan doğabileceği yönünde, Odaman, Serkan: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli

programına düzenli olarak katılmaması gibi durumlar bu şekilde değerlendirilebilir.

Maddede altı çizilen husus, işçinin görevini yapması kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesidir. İsrar etme kavramını işverenin mutlaka birkaç kez işçisini ikaz etmiş olması gerektiği, fakat buna rağmen işçinin davranışında değişiklik olmaması biçiminde anlamak gerekir.

Eğitime katılma yükümlülüğünü ele almaya devam edecek olursak, acaba işçinin eğitime katılmış olmasına rağmen eğitim sonrası yapılan değerlendirme sınavında başarısız olması ve eğitimin yenilenmek zorunda kalması olasılığını görevini yerine getirmemekte ısrar etmek biçiminde anlayabilir miyiz? Çalışanların eğitimine ilişkin yönetmelikte, “Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, ... eğitim tekrarlanır (Y.m.12/6).” denilmektedir. O halde işverenin eğitim verme yükümlülüğü bir defa ile sınırlı değildir. Zira aynı yönetmelikte eğitimin amacı “çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlama ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranması” olarak belirlenmiştir (Y.m.12/5). Şayet, çalışan bu amaçlara ulaşamadıysa işverenin yükümlülüğü de tamamlanmış değildir. Eğitim hususunda çalışan üzerine düşen özeni yerine getirmediği için eğitimde başarısız olduğunda ise, kanaatimizce, işverene işçisinin bu özensiz davranışını cezalandırma hakkı tanınmalıdır. Zira eğitim sürecinde tüm maddi külfet işverenin üzerindedir ve eğitimin hedeflendiği gibi tamamlanmamış olması durumunda zarara ilk uğrayan kişi işverendir. Bu noktada uygulanacak yaptırım olarak ilk akla gelecek olan bir disiplin yaptırımı olabilir. Bunun yetersiz olduğu durumda artık son çare olarak, işçinin sözleşmesinin feshi gündeme gelebilir.

İşçinin görevlerini kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması kavramı sadece hiç yapmaması değil, gerektiği gibi yapılmaması biçimde de anlaşılabilirse, işçinin sözleşmesi de eğitim sonucu yapılan sınavda üst üste başarısız olması durumunda 25/II-(h) bendine göre haklı nedenle feshedilebilir. Ancak geçerli nedenle fesih sebepleri olarak kanun gerekçesinde belirlenmiş olan “işçinin yetersizliği” durumu kanaatimizce bu duruma daha uygun düşmektedir. Gerekçede “Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği” işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli feshe neden olabilecek durumlara örnek gösterilmiştir. O halde sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, aldığı eğitim sonucu dahi gerekli iş sağlığı ve güvenliği bilinci kazanamamış bir işçinin sözleşmesi son

çare olarak işveren tarafından geçerli nedenle feshedilebilir. Diğer çalışanlar bakımından ise uygun bir disiplin cezası verilmesi söz konusu olacaktır.

İşverene haklı nedenle fesih olanağı getiren bir başka madde ise, 25/II-(d) hükmüdür. Bu maddeye göre, işçinin işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi, bir fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 28. maddesinde konu benzer bir biçimde bağımlılık yapan madde kullanma yasağı olarak ifade edilmiştir.

Yukarıda sayılan haklı nedenle fesih hallerinden başka, bu konuda İş K.m.18'e dayanılarak işveren tarafından işçinin sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi de mümkün olabilir. Şöyle ki, işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihmali İş Kanunu'nun 25/II-(1) maddesinde öngörülen kadar ağır olmamakla birlikte işin ve işyerinin normal düzenini olumsuz etkiliyorsa, İş Kanunu'nun 18/I maddesi uyarınca işçinin davranışlarından kaynaklanan "geçerli nedenle" fesih yoluna gidilebilir³⁵. Bu konuda Yargıtay tarafından verilen bir karara değinmek gerekir. Kararda, işçinin bulunduğu yerde o esnada yanıcı bir tehlikeli madde bulunmasa da, sigara içmemesi gerektiği yönünde verilen işveren talimatına aykırı davranmasını işveren açısından geçerli bir neden sayılmıştır³⁶.

Yukarıda sayılan fesih halleri 4857 sayılı Kanuna tabi işçiler açısından dır. TBK kapsamındaki işçiler açısından olaya baktığımızda, TBK.m.417/2'de yer alan hükmün incelenmesi gerekir. Maddede, "...işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." denilerek işçilerin yükümlülükleri genel bir biçimde ifade edilmiştir. Bu kanun kapsamındaki işçiler de 6331 sayılı Kanun kapsamında yer aldıkları için bu kanunda özel olarak sayılan tüm yükümlülükler TBK kapsamındaki işçiler için de geçerlidir. Şayet işçi bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa, işveren tarafından her somut olaya göre değerlendirilmek koşulu ile sözleşmesi derhal feshedilebilir. Borçlar Kanunu'nda, dürüstlük kurallarına göre, hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen/beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılmaktadır (TBK.m.435/2)³⁷. Bu hükme göre, iş güvenliğini tehlikeye düşürmek veya iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri-

³⁵ İnciroğlu, Lütfü: "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları", <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/123/19/>; Ertan, s.100.

³⁶ Y.9.HD., 21.03.2006,E.2006/ 4640, K.2006/7155, Kazancı İçtihat Programı.

³⁷ TBK'daki haklı fesih nedenlerinin İş Kanunu'ndaki gibi açıkça sayılmadığından, somut olaya göre ve TBK'daki diğer hükümler dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği yönünde bkz. Yürekli, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2014, s.244-248.

ni yerine getirmemek TBK açısından işverene haklı nedenle fesih olanağı sağlayabilecektir.

3. Tazminat

a. Genel Hükümlere Göre Tazminat

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirirken iş hukukunun genel ilkelerine göre özenli bir biçimde davranması gerekir. Gerekli özeni göstermediği için ortaya çıkan zarardan sorumludur. Bu husus, TBK. m.400/1'de şu şekilde ifade edilmiştir; “ işçi işverene kusuru ile verdiği her türlü zarardan sorumludur.”

Yukarıdaki açıklamalarımızda haklı nedenle fesih hakkının ortaya çıkabilmesi için iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olmanın yeterli olduğundan bahsettik. Ancak yükümlülüğün ihlali sonucunda işçiye tazminat yaptırımını uygulayabilmek için mutlaka bir zararın ortaya çıkması gerekir. Bu zarar, genellikle meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan, zarara sebep olan işçinin veya işyerindeki diğer kişilerin bedensel zararı olabileceği gibi bu kişiler ve işyeri açısından ortaya çıkabilecek malvarlığı zararı da olabilir.

Tazminat sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi açısından da TBK. m.400'de şu hususlar kabul edilmiştir; “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.”

İşçinin vermiş olduğu zararın tazminine ilişkin olarak 4857 sayılı kanuna tabi olanlar bakımından ise, İş K.m.26/2 hükmü uygulanır. Anılan maddeyi konumuza uyarladığımızda, işçinin iş sözleşmesini iş güvenliği yükümlülüklerine uymadığı için haklı nedenle fesheden işverenin, işçiden tazminat isteme hakkına da sahip olduğu sonucu çıkmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, bu hüküm fesihle birlikte kullanılan bir haktır. Şayet işveren işçinin sözleşmesini feshetmeden uğradığı zararı talep etmek istiyorsa TBK'nın genel hükümlerine göre tazminat talebinde bulunmalıdır.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunun belirlenmesinde, işverende olduğu gibi hukuki tartışmalar söz konusu olamaz³⁸. Zira burada

38 İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorumluluğunun türü konusunda önceleri kusursuz sorumluluk ilkesi benimsenmişken, son dönemde gerek öğreti ve gerekse Yargıtay kararlarında kusur sorumluluğu ilkesinin hakim olduğu görülmektedir. Bu konu hakkında bkz. **Bayıcık**, s.131-137.

işçinin kusurlu olması gerekmektedir. Ancak kusur kavramına kasıt girdiği gibi işçinin ağır veya hafif ihmali de girmektedir³⁹. Bu noktada, sorumluluğun belirlenmesinde kullanılan ve mevzuatımıza yeni giren “işin tehlikeli olup olmaması” durumu, hafif ihmalin sorumluluğa yol açmayacağı sonucuna götürebilir⁴⁰. Şöyle ki, işin tehlikeli olması, İsviçre Borçlar Kanunda yer alan meslek rizikosu taşınması olarak değerlendirilebilir. Bu tür işlerde de zarara yatkın olacağından, tehlikeli olmayan bir işe göre sorumluluğun daha farklı belirlenmesi gerekir⁴¹. Maddede ifade edilen “işin tehlikeli olması” kavramı ise kanaatimizce, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından çok tehlike ve tehlikeli sınıfa giren işler olarak anlaşılmalıdır. Öte yandan, Yargıtay kararlarında, hafif-ağır olup olmadığına bakılmaksızın işçinin ihmali hareketinin de işverence iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle haklı feshe olanak tanıdığı kabul edilmiştir⁴².

Bir başka husus, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçi aleyhine işverenin tazminat yerine cezai şart uygulamasının mümkün olup olmayacağıdır. Cezai şart, iş sözleşmesinde tarafların yükümlülüklerini ifa etmelerini güvence altına almak amacıyla getirilen hukuki yollardan birisidir⁴³. Cezai şartın geçerli olabilmesi için borçlunun asıl borca aykırı davranışının kusurlu olması benimsenmekle birlikte, TBK’da aksinin sözleşmelerle kararlaştırılabileceği kabul edilmiştir. İş sözleşmelerine cezai şart konulmasının

39 **Makas**, Recep: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVI, Y. 2012, S. 4, s.169. Öğretide **Savaş** ise, İş K.m.26/2’ye dayanılarak yapılan fesih ve ardından istenilecek tazminatla ilgili olarak, işçinin hafif ihmalle zarara yol açmasının onun tazminat yükümlülüğünü ortadan kaldıracığı görüşündedir. Yazara göre, TBK m.400’de yer alan ve işçinin sorumluluğunu belirleyen kriterler arasında yer alan “işin tehlikeli olup olmaması” ibaresinin tehlikeli işte çalışan bir işçinin hafif ihmalden sorumlu tutulmasını önlemek için getirilmiştir. Yazarın bu görüşüne ilişkin açıklamalar için bkz. **Savaş**, Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s.123.

40 **Senyen-Kaplan**, E.Tuncay: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2014, S.31, s.43.(Yükümlülük)

41 Masa başı işi yapan bir sekreter ile, tehlikeli hastalıkların tedavi edilmesi içinde çalışan bir kişinin her ikisinin de hafif ihmalden dolayı sorumlu tutulmaması gerekir. Bu yönde, **Senyen-Kaplan**, Yükümlülük, s.43, dn. 25-26, Brühwiler’den naklen.

42 **Arslan Seda**: “Yargıtay kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, Berin Ergin’e Armağan, İstanbul 2014, s.51.

43 **Karagöz**, Veli: “İş Sözleşmesinde Cezai Şart”, Ankara 2006, s.73.

amacı, uygulamada daha çok işçinin fesih hakkını sınırlamak veya işçiye yapılan eğitim giderini garanti altına almak olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak cezai şart genel bir ifade ile sözleşmenin ihlaline karşı tarafların sözleşmede belirledikleri özel müeyyidelerden birisidir⁴⁴. Cezai şartın amaçlarından biri de borçlu üzerinde bir baskı unsuru oluşturarak borçluyu ifaya zorlamaktır. Bu zorlama ifayı gerektiği gibi yerine getirmeyi de kapsayacak biçimdedir⁴⁵. Bu durumda kanaatimizce, işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesini garanti altına almak için de cezai şart konulabilir⁴⁶. Örneğin kendisine sağlanan koruyucu donanımı kullanmayan işçiye bir cezai şart konulması söz konusu olabilir. İş sözleşmesine konulacak cezai şartın geçerli olabilmesi için Yargıtay, ölçülülük esasını kabul etmektedir. Daha açık bir ifade ile bazı kararlarında hem işçi hem de işveren için cezai şart öngörülmüş olmalı ve cezai şartın miktarının da her iki taraf için dengeli bir miktarda belirlenmiş olması gerektiği yönünde karar vermiştir⁴⁷.

Öğretide de TBK.m.420'de ifade edilen açık hüküm gereği, eğitim giderleri dışında işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılmayacağından bahsedilmiştir⁴⁸. Gerçekten de uygulamada eğitim giderine karşılık olarak cezai şart uygulamasına sıkça rastlanılmaktadır. Söz konusu durumda işçi için yapılan eğitim giderlerinin iş sözleşmesinin feshi halinde işverene ödenmesi kararlaştırılmaktadır. Burada bahsedilen eğitim ise meslek içi eğitimidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de meslek içi eğitim kapsamına almak mümkündür. Ancak burada tartışılacak konu şudur ki; 6331 sayılı Kanun'un çalışanların eğitimi başlıklı 17/7. maddesinde, işverenin eğitim maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı düzenlenmiştir. Bu ifadeden, iş söz-

44 **Arıcı**, Kadir: "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması", GÜHFD. C.1, S.1, Haziran 1997, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/1_1_4.pdf, erişim tarihi, 04.11.2014.

45 **Günay**, C.İlhan: Cezai Şart, Ankara 2002, s.74.

46 Bu noktada konulan cezai şartın disiplin cezasına benzer bir nitelik taşıdığı kabul edilebilir. Hatta İsviçre Federal Mahkemesi, iş sözleşmesinde kararlaştırılan disiplin cezalarını cezai şart olarak kabul etmiştir, **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda Cezai Şart, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar-1 Semineri, İstanbul 2012, s.26.

47 Y.9. HD., 07.05.2002, E.2002/2161, K.2002/7195 sayılı kararı, Kazancı İçtihat Programı.

48 TBK.m.420 ile mevzuata getirilen yeni düzenleme, "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmüne yer vermiştir. Her ne kadar öğretilerde bu hükme sadece eğitim giderlerinin karşılanması amacıyla konulan cezai şart için istisna getirilebileceği kabul edilse de, kanaatimizce iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçiler için de cezai şart konulabilir.

leşmesini fesheden işçiye iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir cezai şart da kararlaştırılmayacağı çıkarılabilir. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde olduğu gibi özel bir eğitimden geçmeksizin iş sözleşmesinden kaynaklanan asıl borcunu ifa etmesi mümkün değilse, eğitim giderlerinin geri ödenmesinin kararlaştırılmayacağı kabul edilmelidir⁴⁹. Zira bu eğitimin işçinin mesleki ilerlemesine doğrudan bir katkısı da bulunmamaktadır ve eğitim verilmesi işveren açısından bir zorunluluktur.

b. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rücu Alacağı

Bu başlık altında ise kısaca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu SGK tarafından zarar gören sigortalıya yapılacak yardımlarda Kurumun rücu alacağı nasıl gerçekleşeceğinden bahsedilecektir. Kurumun rücu hakkının gerekliliği ile ilgili şu söylenebilir; bu yolla hem Kurum yapmış olduğu harcamalar neticesinde malvarlığında oluşan eksilmeyi giderecek hem de rücu borçlusu olacak kişiler de sigortalının sağlık ve güvenliğini korumak hususunda daha özenli davranacaktır⁵⁰. Sosyal güvenlik sistemimizde uygulanan rücu, temel olarak Kurumun işverenden veya zarara sebep olan 3. kişilerden zararını talep etmesidir. Zarara sebep olan sigortalı açısından ise, rücu olarak ifade edilemese de kendisine Kurumca yapılacak parasal yardımların verilmemesi veya geri alınması gibi yaptırımlar söz konusu olacaktır.

İnceleme konumuz çalışan yükümlülükleri olduğundan, sadece çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu kendine vermiş olduğu zarar, diğer işçilere vermiş olduğu zarar ve nihayet kurumun işverene rücu hakkında işçinin kusurlu davranışının sonuçları üzerinde durulacaktır.

SSGSSK.m.21/4'de, "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir." denilmektedir. Maddede ifade edilen üçüncü kişi, işverenin zarara sebep olan bir diğer işçisi de olabilir. Bu olasılık, 6331 sayılı Kanununun 19/1.maddesinde, "Çalışanlar, yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür." biçiminde ifade edilmiştir. Örneğin, işyerindeki çalışanlardan birinin makineleri talimatlara uygun kullanmama-

⁴⁹ **Soyer**, Polat: Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Kamu-İş Dergisi, C.5,S.3, Nisan 2000, s.374.

⁵⁰ **Tuncay**, C./**Ekmekçi**,Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s.370.

sından ötürü diğer bir çalışan iş kazası geçirdiğinde, zarara uğrayan işçinin tedavi giderleri ve işçiye bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik geliri ile ilgili olarak, Kurum zarara kusuru ile sebep olan işçiden ilk peşin sermaye değerinin yarısı oranında talepte bulunur.

Kurumun üçüncü kişilere rücu hakkının bulunduğu bir başka durum ise, 5510 sayılı kanunun 39. maddesinde düzenlenmiş olan ve malullük veya vazife malullüğünün üçüncü kişinin kastı ile ortaya çıkması halidir. Bu durumda, sigortalıya bağlanacak malullük aylığının başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı rücu edilecektir⁵¹.

İkinci olarak, kurumun işverene rücu hakkında işçinin kusurlu davranışının varlığı olasılığı ise şu şekilde gerçekleşir. SSGSSK.m.21'e göre, Kurumun rücu hakkının doğabilmesi için öncelikle işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu bir zararın meydana gelmesi gerekir. Ancak işverenin sorumluluğunu azaltan veya ortadan kaldıran durumlar gündeme geldiğinde Kurum işverene rücu edemez. Sigortalının müterafik kusuru, diğer bir ifade ile işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu zarar meydana gelmişse, işçinin kusuru oranında Kurumun rücu alacağından müterafik kusur indirimi yapılır⁵². Böylece işveren büyük bir oranda borçtan kurtulmuş olur⁵³. Ancak kurumun yapmış olduğu bir harcama vardır ve bu harcamayı işçinin kusuru nedeniyle işverenden talep edememiştir. Akla gelen soru, Kurumun işverenden karşılamadığı bu zararını işçiden rücu edip edemeyeceğidir. Belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanunda Kurumun sigortalıdan rücu hakkı düzenlenmemiştir. Onun yerine sigortalıya Kurumca sağlanacak parasal yardımlarda kesinti yapılır. Bu konuyu düzenleyen 22. maddede tüm kısa vadeli sigorta kollarından sigortalıya yapılacak parasal yardımlarda, yarısından, dörtte birine kadar bir eksiltme yapılacağı düzenlenmiştir. Eksiltmeye neden olacak durumlara örnek olarak, "ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltir ve kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan sigortalıya, yarısı tutarında ödenir." hükümleri gösterilebilir. Sigortalının iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri-

51 **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu**, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014, s.568.

52 Bu durum, TBK m.52'de, "Zarar gören, ...zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuşsa... hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir." biçiminde ifade edilmiştir.

53 **Çelik, Nuri**: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014, s.226.

ni yerine getirmemesini ise “sigortalının ağır kusuru” olarak kabul etmek gerekir⁵⁴.

B. Diğer Çalışanlar Bakımından

1. Genel olarak

İşçiler dışındaki diğer çalışanlar bakımından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemenin de yaptırımları uygulama alanı bulmalıdır. Bunlar disiplin cezaları ve tazminat yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Öncelikle, memurların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları nedeniyle işten çıkarılmalarının mümkün olmayacağını belirtmek gerekir. Zira devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller, 657 sayılı DMK’nun 125/E bendinde on bir başlık altında sayılmış olup, genellikle devlet yapılanmasına zarar verecek nitelikteki ağır fiillerden ibarettir.

Memurlar dışında kalan sözleşmeli personel ve geçici personele ilişkin olarak da şunları söylemek mümkündür. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar⁵⁵a göre, sözleşmeli personelin, idari hizmet sözleşmesi⁵⁶ esaslarına aykırı hareket etmesi durumunda, sözleşmelerinin tazminatsız feshedilmesi mümkün olabileceği gibi kamu işverenince sözleşmelerinde belirlenen disiplin hükümleri de uygulanabilecektir⁵⁷.

Geçici personelle ilgili olarak da şu sonuçlara ulaşılabilmektedir⁵⁸. Bu grupta yer alan çalışanlar, “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar”a göre istihdam edilirler⁵⁹. Bakanlar Kurulu’nca alınan 2011/2543 sayılı Karar

⁵⁴ **Olgaç**, Cüneyt/**Bulut**, Mehmet: İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamalar ve Rücu Davaları”, Ankara 2013, s.123.

⁵⁵ 6/6/1978-7/15754, RG.16330, 28/6/1978 .

⁵⁶ Sözleşmeli personel ile devlet arasında yapılan sözleşmenin idari bir hizmet sözleşmesi olduğu yönünde, **Günday**, Metin: İdare Hukuku, Ankara 2013, s.192.

⁵⁷ **İnciroğlu**, Lütfü: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları, Lütfü İnciroğlu Resmi Web Sitesi, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/123/19/>, erişim tarihi, 08.11.2014.

⁵⁸ Geçici personel bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde ihtiyaç duyulan belli dönemlerde yoğunluk kazanan fakat süreklilik göstermeyen işlerde çalışan personeldir, (**Sancakdar**, Oğuz: İdare Hukuku, Ankara 2012, s.406).

⁵⁹ 03.05.2004 T., 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

1.1.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anılan kararın 13'üncü maddesine göre, işlediği suç ve fiillerden dolayı çeşitli Kanun, tüzük ve Yönetmeliklerde devlet memurları için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar geçici personel için de geçerlidir. O halde, memur için bahsedilen disiplin yaptırımları iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen geçici personel için de uygulanacaktır. Ayrıca bu statüde çalışanlar bakımından ilgili yasal düzenlemenin ek m.6/ç bendine göre, "Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle bağlı buldukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına rağmen söz konusu koşullara uymama halinin tekrarlanması" durumunda hizmet sözleşmesi ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir hükmü yer almaktadır. Görülüyor ki, geçici personel bakımından, İş K.m.25/II-(h)'de yer alan düzenlemeye benzer bir şekilde iş sözleşmesinin feshi yaptırımı uygulanabilmektedir.

2. Disiplin Cezası

Memurların yerine getirmesi gereken ödevlerini düzenleyen DMK'm.11'de, "kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar." hükmü yer amaktadır. Ayrıca DMK'nın 125. maddesinde görevini gerektiği gibi yerine getirmeyen memura verilecek disiplin cezaları düzenlenmiştir. Buna göre, en hafif ceza "uyarma" olarak belirlenmiştir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve hallerden sayılan, "Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak" olarak belirlenmiştir (m.125/A-a). O halde hafif nitelikli iş güvenliği yükümlülüklerinin ihlali durumunda bu hükme dayanılarak uyarı cezası verilebilecektir. Aynı davranışların memurca kusurlu bir biçimde yapılması kınama (m.125/B-a), kasten yapılması durumunda ise aylıktan kesme (m.125/C-a) cezası uygulanacaktır. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek ise, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir durum olarak belirlenmiştir⁶⁰ (m.125/D-a). Ancak memurların görevden çıkarılmasını gerektiren durumlar daha farklı konularda düzenlenmiş olduğu için iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir memurun görevine son verilmesi statü hukuku açısından mümkün değildir. O halde, görevli memur-

⁶⁰ Görüldüğü gibi aynı fiilden dolayı işçinin sözleşmesi İş K.m.25/II-(d)'ye göre feshedilebilirken, memur açısından sadece kademe ilerlemesinin durdurulması cezası öngörülmüştür.

ların, iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışları sonucu doğabilecek muhtemel zarar, üçüncü kişilere değil de kendisine yönelik olduğu durumlarda da haklarında disiplin cezası uygulanabileceği göz ardı edilmemelidir. Burada sayılan ve disiplin cezasını gerektiren hususlar “görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek” hükmü kapsamında değerlendirilerek, suçun ağırlık derecesine göre memurun uyarıdan aylıktan kesmeye kadar bir ceza ile tecziye edilmesine sebep olabilecektir⁶¹.

Ayrıca DMK.m.125’de, bu maddede belirlenen disiplin cezasının verilmesini gerektiren fiil ve hallerle nitelikleri ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara aynı türden disiplin cezası verileceği ifade edilmiştir. O halde bu hükme göre, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri yerine getirmeyen memura verilecek disiplin cezası tespit edilirken, memurun aykırı davranışının 125. maddede sayılan hükümlerden hiçbirine girmediği kanaatinde olan idare, anılan bu genel hükme göre dahi disiplin cezasını belirleyebilecektir.⁶²

3. Tazminat

Memurun yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu bir zarar da ortaya çıkmışsa, bu kez tazminat borcu gündeme gelebilecektir. Kişilerin uğradıkları zararlar başlıklı DMK.m.13’e göre, “Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar... Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır” hükmü düzenlenmiştir. Aynı kanunun 12. maddesinde ise, devlete vermiş olduğu zararın nasıl giderileceği düzenlenmiştir. Maddeye 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.” hükmü yer almaktadır. Diğer bir ifade ile memurun vatandaşa vermiş olduğu zarar nedeniyle idare aleyhine açılan tazminat davasının memura rücu edilmesi ile idarenin zararı karşılanmış olur⁶³.

61 İnciroğlu, s.2.

62 Bu hükmün kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesine aykırı olduğu ve kıyas yasağını ihlal ettiği yönündeki haklı eleştirisi için bkz. **Durmuş**, Alper: Memur Disiplin Hukuku, Ankara 2014, s.248.

63 **Günday**, s.627.

VI. Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği alanında hedeflenen noktaya ulaşabilmek için işveren çalışan ve devletin işbirliği içinde hareket etmesi gerektiği tartışmasızdır. İstihdam etmenin bir getirisi olarak ve de çalışma ilişkisinin güçlü tarafı olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin büyük bir kısmının işveren üzerinde olduğu bir sistem uygulanmaktadır. Ancak bu durumun çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamadaki rolünü etkisiz hale getirecek boyuta taşınmaması için de 6331 sayılı Kanunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri düzenlenmiştir. Zira çalışanları sistemde etkin hale getirmek sadece onlara bazı hakları vermekle gerçekleşmeyecektir.

Genel nitelikli yükümlülüklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinde sayılmış olduğu görülmektedir. Bu yükümlülükler kanunun kapsamına giren tüm çalışanlar için kendi statüleriyle çalışmamak kaydıyla uygulama alanı bulacaktır. Çalışanlara yükümlülük verilmesi ise ön koşul olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren tarafından eğitilmiş olmaları ve talimat almış olmalarına bağlanmıştır. Yükümlülüğün özünü oluşturan husus ise, kendilerinin veya başka çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek olmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek adına üretim araçlarını doğru biçimde kullanmak, kişisel koruyucu donanımı doğru biçimde kullanmak, ortaya çıkan tehlikelerden yetkilileri haberdar etmek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevli kişilerle işbirliği içinde olmak gibi somut yükümlülükler tespit edilmiştir.

Çalışanın bu madde hükmünden başka kanunda ve ilgili mevzuatta yer alan başka yükümlülükleri de söz konusudur. Bağımlılık yapan madde kullanmama yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, iş güvenliği uzmanının talimatlarına uyma yükümlülüğü gibi. Öte yandan bir adım daha ileri gidilerek, çalışan bakımından bir hak olarak düzenlenmiş hususların aynı zamanda onlar için yerine getirilmesi gereken yükümlülükler biçiminde kabul edilerek uygulanmasına işlerlik kazandırılabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim alma hakkını eğitime katılma yükümlülüğü biçimde algılamak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetime katılma hakkını kurula üye olma, destek elemanı olma gibi konularda yönetime katılma yükümlülüğü olarak değerlendirmek mümkündür. Böylece iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ve çalışanın hak ve yükümlülükleri karşılıklı hale getirilmiş olacaktır.

Çalışan yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesinin sağlanması için, şüphesiz bu yükümlülüğe aykırı davranan çalışanlara yaptırım uygulanması gerekecektir. Ancak kanun koyucu işverenin yükümlülüklerine aykırı-

rı davranması durumunda karşılaşacağı hukuki, idari yaptırımları 6331 sayılı Kanun'da açıkça düzenlemiş olmasına karşın çalışanın yükümlülüklerini yerine getirmemesinin yaptırımından söz etmemiştir. Bu durumda yapılacak şey, çalışanın tabi olduğu hukuki rejimde yer alan yaptırımların uygulanması olacaktır. Ancak bu da aynı ihlal için farklı statüdeki çalışanlara farklı yaptırımların uygulanması gibi eşitlik ilkesine aykırı bir sonucu ortaya çıkaracaktır.

Bundan başka, yaptırımların 6331 sayılı Kanunla belirlenmemesi işverenler bakımından yaptırım uygulama hakkını kullanma yetkisinin keyfi olarak gerçekleştirilmesine yol açabilecektir. Anılan sebeplerden dolayı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımıza çalışan yükümlülüklerini ihlalin yaptırımının nasıl olacağını belirleyen açık, genel ve somut hükümlerin konulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Arıcı**, Kadir: “Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması”, GÜHFD. C.1, S.1, Haziran 1997, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/1_1_4.pdf, erişim tarihi, 04.11.2014.
- Başbuğ**, Aydın:”Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Ankara 1999.
- Baycık**, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Y.2013, S.3.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014.
- Çil**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012), Ankara 2012.
- Durmuş**, Alper: Memur Disiplin Hukuku, Ankara 2014.
- Ertan** İren: “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacağı Müeyyideler”, Sicil Dergisi, Eylül 2006.
- Ertürk** Arslan, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.
- Günay**, Cevdet İlhan: Cezai Şart, Ankara 2002.
- Günday**, Metin: İdare Hukuku, Ankara 2013.
- Güzel**, A./Okur, Ali R./**Caniklioğlu**, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014.
- İnciroğlu**, Lütfü: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları, Lütfü İnciroğlu Resmi Web Sitesi, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/123/19/>, erişim tarihi, 08.11.2014.
- Makas**, Recep: ”Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları” Gazi Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi C. XVI, Y. 2012, S. 4.
- Karagöz**, Veli: “İş Sözleşmesinde Cezai Şart”, Ankara 2006.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012.
- Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012.
- Odaman**, Serkan: “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, Tühis Dergisi, C.19, Ağustos-Kasım 2004, S.1-2.

Oğuz, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011.

Olgaç, Cüneyt/Bulut, Mehmet: İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamalar ve Rücu Davaları”, Ankara 2013.

Sancakdar, Oğuz: İdare Hukuku, Ankara 2012.

Savaş, Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.

Senyen-Kaplan, E.Tuncay: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2014, S.31.

Soyer, Polat: “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, Kamu-İş Dergisi, C.5,S.3, Nisan 2000.

Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2011, S.1.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2014.

Tuncay, C./Ekmekçi,Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013.

Yürekli, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2014.