

Depreme İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Anlamında İşveren Yükümlülükleri

Duygu ÇELEBİ DEMİR*

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, duygucelebidemir@karatekin.deu.tr,
ORCID: 0000-0002-6029-9564

Makale geliş tarihi: 31 Mart 2023 **Makale kabul tarihi:** 23 Haziran 2023

Atıf önerisi: Çelebi Demir, Duygu. “Depreme İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Anlamında İşveren Yükümlülükleri.” *Ankara Barosu Dergisi* 81, (Deprem Özel Sayısı-II Özel Hukuk Ekim 2023): 197-232. **DOI:** 10.30915/abd.1382266

DEPREME İLİŞKİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANLAMINDA İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

ÖZ

Deprem toplum hayatını derinden etkileyen doğal afetlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın en önemli deprem kuşaklarından biri üzerinde yer alan ülkemizin, konumu itibariyle topraklarının çok büyük bir kısmı deprem riski altındadır. Nitekim ülkemizde geçmiş yıllarda birçok yıkıcı deprem olmuş, olmaya da devam etmektedir. Söz konusu durum nedeniyle ülkemizin her an depreme hazır olması gerekmektedir. Son olarak 06.02.2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olan ve on bir ilimizi acı bir şekilde etkileyen deprem, ülkemiz için arz ettiği önemi bir kez daha gözler önüne sermiştir. Deprem, birçok alana olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin de birtakım etkileri bulunmaktadır. Bu kapsamda işçiyi gözetme borcu kapsamında işverenin, acil bir durum olan deprem öncesinde ve sonrasında yasal olarak yerine getirmesi gereken bir takım iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri bulunmaktadır. Olası bir deprem durumunda, çalışanların yaşama hakkı gözetilerek meydana gelebilecek kazalardan korunması işverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamında kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirdiği ölçüde gerçekleştirilebilir. Bu nedenle bu çalışmamızda işverenin depreme ilişkin alması gereken önlemler ele alınmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler

deprem

doğal afet

iş sağlığı ve güvenliği

işveren yükümlülükleri

acil durum

EMPLOYER'S OBLIGATIONS IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RELATED TO EARTHQUAKE

ABSTRACT

Earthquake is one of the natural disasters that deeply affect community life. Our country, which is located on one of the most important earthquake belts of the world, is under earthquake risk due to its location. As a matter of fact, many destructive earthquakes have occurred and continue to occur in our country in the past years. Due to the situation in question, our country must be ready for earthquakes at any time. Lastly, the earthquake, which was centered in Kahramanmaraş on 06.02.2023 and painfully affected eleven provinces, once again revealed the importance of the earthquake for our country. The earthquake has some effects on occupational health and safety, as in many other areas. In this context, within the scope of the obligation to observe the employee, the employer has certain obligations regarding occupational health and safety that must be fulfilled legally before and after the earthquake, which is an emergency situation. In the event of a possible earthquake, the protection of employees from accidents that may occur by considering the right to life will be realized to the extent that the employer fulfils its obligations in terms of occupational health and safety. For this reason, in this study, the precautions to be taken by the employer regarding the earthquake will be discussed.

Keywords

Earthquake

Natural Disaster

Occupational Health and Safety

Employer Obligations

Emergency

GİRİŞ

Çalışanlar yaptıkları iş, çalışma koşulları ve kullanılan araç gereç, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları nedeniyle bazı tehlikelerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bir doğal afet olan deprem de bu tehlikelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yer kabuğunda fay düzlemi boyunca kırılmaya bağlı ani yer değiştirme sonucu oluşan dalgaların, geçtikleri ortamı ve yer yüzeyini sarsma olayı deprem olarak tanımlanmaktadır.^[1] Dünyanın en önemli deprem kuşaklarından olan Alp-Himalaya deprem kuşağında bulunan Türkiye'nin üzerinde bulunduğu Anadolu Plakası; kuzeyde Avrasya Plakası, güneyde Afrika ve Arap Plakası, doğuda Doğu Anadolu Bloğu ve batıda Ege Bloğu tarafından çevrilmiştir. Söz konusu tektonik konumu nedeniyle Türkiye topraklarının çok büyük kısmı deprem riski altındadır.^[2]

Ülkemizin jeopolitik konumu göz önüne alındığında özellikle deprem gibi, hazırlıksız yakalandığı durumda, insan hayatını ciddi boyutlarda etkileyen bir afet yaşanılması kaçınılmazdır. Bu bağlamda işveren açısından, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına, acil durumlardan biri olarak karşımıza çıkan deprem için, deprem meydana gelmeden önce ve deprem esnasında yapılması gereken birtakım yükümlülüklerin söz konusu olacağını ifade etmek gerekir. Çalışmamız kapsamında öncelikle işverenin genel anlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri kısaca ifade edilerek asıl çalışma konumuz olan depreme ilişkin söz konusu yükümlülükler incelenmeye çalışılmıştır.

[1] T Erkoç, B Bardan ve G Hamzaçebi, *Deprem Nedir?*. T.C. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü, (Ankara: 2000), 1; Şakir Şahin ve İbrahim Üçgül, "Türkiye'de Afet Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği," *Afet ve Risk Dergisi* 2, no. 1 (2019), 46.

[2] Murat Bıkçe, "Türkiye'deki Depremlerde Alınan ve Alınabilecek Önlemler," *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 9, no. 2 (2017), 25.

I. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçiyi gözetme borcu, iş ilişkisinden doğan ve işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturan kapsamlı bir borcu ifade eder.^[3] İşçiyi gözetme borcu kaynağını iş sözleşmesinin taraflar arasında kurduğu kişisel ilişkiden, başka bir ifadeyle bağımlılık ilişkisinden almaktadır.^[4] İşverene, işçiye zarar verici her türlü davranıştan kaçınma, onun hayatını, sağlığını, maddi ve manevi varlığını koruma yükümlülüğü yükleyen işçiyi koruma borcunun pozitif dayanağını “İşçinin kişiliğinin korunması başlığını taşıyan” Türk Borçlar Kanunu’nun^[5] 417. maddesi oluşturmaktadır.^[6] Doktrinde işverenin işçiyi koruma borcu dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde incelenmekte; işverenin, işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması dar anlamda gözetme borcu kapsamında değerlendirilirken, işçinin diğer kişilik değerleri ile ilgili menfaatleri geniş anlamda gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir.^[7] İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu ise, işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan; işçinin hayatı ve beden bütünlüğünün işveren tarafından işyerinde meydana gelen tehlikelere karşı korunmasının esas alındığı bir borcu ifade etmektedir.^[8] Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin alması gereken

-
- [3] Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. (Ankara: 1995) 154; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 21. Baskı, (İstanbul: Beta Basım, 2021), 412; Hakan Keser, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması,” *Legal İHSGD* 9, (2006), 70; Ertan İren, “Geçici İş İlişkisinde İşverenleri İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 60, no.2 (2011), 282.
- [4] Murat Engin, “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 1 (2003), 85.
- [5] Resmi Gazete 27836, 4.2.2011.
- [6] Nurşen Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu,” içinde *Prof. Dr. Turhan Esener 10. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 39-40.
- [7] Caniklioğlu, “İş Sağlığı,” 41.
- [8] Süzek, *İş Hukuku*, 412; Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2017), 1351.

önlem ve yükümlülükler mevzuatımızda gerek ilgili Kanun gerekse Yönetmeliklerde düzenleme bulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların maruz kaldıkları söz konusu tehlikeler sebebiyle ortaya çıkan sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında iş görme edimlerini ifa etmeleri, yaşamlarının ve sağlıklarının etkin olarak korunması sağlanır.^[9] Söz konusu amacın gerçekleşebilmesi için gerek Borçlar Kanunu gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na^[10] göre işverenlerin almak zorunda oldukları önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenecektir.^[11] Bu kapsamda işveren, mevzuatta yer alan yazılı önlemlerin yanında, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür.^[12] İşverenin belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek üzere işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması da mümkündür. Ancak işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtması da mümkün değildir (6331 sayılı Kanun m.4).

[9] Fuat Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler,” *Legal İHSGHD* 7, (2005), 1110; Mahmut Kabakçı, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri,” *TBB Dergisi* 86, (2009), 249; Saim Ocak, “Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler,” *Legal İHSGHD* 12, no.45, (2015), 143; Süzek, *İş Hukuku*, 899; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 26. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 171; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Güncellenmiş 6. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 4.

[10] Resmi Gazete 28339, 30.6.2012.

[11] Sarper Süzek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri,” *Legal İSGHD* 14, no. 55 (2017), 1298.

[12] Süzek, “İş Sağlığı,” 1299. “...İşverenin yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde işçiyi gözetme borcu kapsamında işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmekte olup ayrıca mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır...”. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2018/369, K. 2021/1348, 4.11.2021, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanların yanında Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar ile kamu görevlisi statüsüne haiz memur ve sözleşmeli personeli kapsamına dahil etmiştir. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun kapsamında getirilen düzenlemeler, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde 6331 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulmaz (6331 sayılı Kanun m.2). Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri kapsamında genel hayatı durduran veya kesintiye uğratan ve toplumun tamamını ya da belli kesimlerini etkileyen afet ve acil durumlarda görevli bulunan çalışanların faaliyetleri 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Görüldüğü üzere, Kanun, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında zorlukla karşılaşılacak ve hatta imkânsız olan kişilerle faaliyetleri kapsam dışında bırakmıştır.^[13] İşverenlerin kendi faaliyetleri ile ilgili olarak karşılaşılabilecekleri afet ve acil durumlara müdahale için kurdukları birimler kanun kapsamı dışında olmayıp, bu birimler için işveren tarafından, mevzuatın gerektirdiği her türlü iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması gerekmektedir.^[14]

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine göre, *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar*

[13] Fevzi Demir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasına İşverenin Sorumluluğu,” *MÜHFD* 20, no.1, (Ali Rıza Okur'a Armağan), 677

[14] Süzek, *İş Hukuku*, 903-904; Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler,” *Ankara Barosu Dergisi*, no.3, (2013), 109-110

yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”. Söz konusu düzenleme gereği işveren, mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmaları yapmakla görevlendirilmiştir. Bu anlamda işverenin her şeyden önce risklerin gerçekleşmesini engelleme yükümlülüğünün bulunduğunu ifade etmek gerekir.^[15] Düzenlemeyle işverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki sorumluluğu tesis edilmiş, sorumluluğun kapsamı belirlenmiştir.^[16]

Benzer bir düzenlemeye Alman hukukunda da yer verildiği görülmektedir. Alman İş Güvenliği Yasası § 3’de işverenin temel yükümlülüklerine yer verildiği gözlenmektedir. Buna göre işveren, iş yerinde çalışanların güvenlik ve sağlığını etkileyen koşulları dikkate alarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren önlemlerin etkinliğini kontrol etmeli ve gerekirse bunları değişen koşullara uyarlamalı; bunu yaparken, işçilerin güvenlik ve sağlığını iyileştirmek için çaba göstermelidir.^[17] Düzenlemeye göre işveren gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki yükümlülüklerini, çalışanın ileri sürüp sürmemesinden bağımsız bir şekilde yerine getirmekle yükümlüdür.^[18]

[15] Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 27, (Eylül 2012), 15.

[16] Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi,” *MÜHFD* 20, no.1 (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), 658.

[17] [https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html#:~:text=\(1\)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.](https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html#:~:text=(1)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.)

[18] Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis ve Ingrid Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 23. neu bearbeitete Auflage, (München: C.H.Beck Verlag, 2023), Rn. 2.

Hukukumuzdaki yasal düzenlemeler incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği anlamında başlıca sorumluluğun işverende olduğu ifade edilebilir^[19]. Nitekim işverenin söz konusu sorumluluğu sadece işçinin fiilen çalıştığı alan ile sınırlı değildir. İşveren, işyerinin giriş kısımlarında, merdiven, acil çıkış yeri, asansör, dinlenme tuvalet gibi yerlerde de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından sorumludur.^[20] İşverenin Türk Borçlar Kanunu 417. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa aykırı bir davranışı neticesinde bir zararın ortaya çıkması söz konusu olursa maddi ve manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı gibi özel hukuktan doğan tazminatlar gündeme gelir. Bununla birlikte işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda idari ve cezai yaptırımlar da uygulama bulur.^[21]

II. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA DEPREME İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A) İŞVERENİN ACİL DURUM PLANI HAZIRLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Avrupa Konseyi tarafından 1989 yılında kabul edilen 89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile Avrupa Birliği'nde (AB) iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ortaya konulmuştur. Direktif, işçilerin korunmasını iyileştirmek amacıyla işverenlere kapsamlı denetim ve belgelendirme yükümlülükleri getirmekte ve aynı zamanda işçilerin maruz kaldığı riskleri en aza indirmek için gerekli tedbirleri almalarını zorunlu kılmaktadır.^[22] Direktifin ilk yardım, yangınla mücadele ve çalışanların tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike başlıklı 8. maddesinde işveren, ilk yardım, yangınla mücadele ve işçilerin tahliyesi için, faaliyetlerin niteliğine ve işletmenin ve/veya kuruluşun büyüklüğüne uygun

[19] Mahmut Kabakcı, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 29, no. 1, (2013), 62-63; Z. Gönül Bakır, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu,” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 28, (Aralık 2012), 24.

[20] Serkan Odaman, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart,” *Legal İHSGD* 11, no. 3 (2006), 886; Seda Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri,” *MÜHFD* 20, no.1 (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), 775.

[21] Süzek, “İş Sağlığı,” 1297-1298.

[22] Heinrich Kiel, Stefan Lunk ve Hartmut Oetker, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 5. Auflage, (München: Verlag C.H.Beck, 2021), Rn. 56.

olarak ve mevcut diğer kişileri de dikkate alarak gerekli önlemleri almakla; özellikle ilk yardım, acil tıbbi bakım, kurtarma çalışmaları ve yangınla mücadele konularında dış hizmetlerle gerekli temasları düzenlemekle yükümlü kılınmıştır.^[23] 89/391 sayılı Avrupa Konseyi Çerçeve Direktifi esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 11. maddesinde Direktif hükmü ile örtüşen bir düzenlemeye yer verilmiştir.

6331 sayılı Kanunun 11. maddesi gereği işverenin, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemesi ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alması gerekmektedir. Bununla birlikte işveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmakla ve acil durum planlarını hazırlamakla da yükümlüdür. Yine Kanunun 11. maddesine göre, işveren acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmelidir. İşveren, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar; özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar. Burada özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularının doğrudan doğruya işverenin yükümlülüğünde değil de söz konusu görevin üçüncü kişi ve kurumlara ait olduğu vurgusu yapılmıştır. Ancak 6331 sayılı Kanun m. 12/2 bunun istisnasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda acil durumlarda işyerinin tahliyesi görevi işverenin yükümlülüğündedir.^[24]

[23] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>

[24] Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği," 18-19.

6331 sayılı Kanunda hangi durumların acil durum sayılacağı belirtilmemekle^[25] birlikte İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliği'nin^[26] 2. maddesine konuya ilişkin bir tanım getirilmiştir. Yönetmeliğin 2. maddesine göre, acil durum, işyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek veya işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık, radyoaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi ivedilikle müdahale gerektiren olayları ifade etmektedir. Yönetmelik, yangın, patlama, doğal afet, salgın hastalık gibi olaylar denilerek örnekleyici bir sayımla acil durumları belirleme yolunu tercih etmiştir. Bu kapsamda depremi doğal afet kapsamında acil bir durum olarak kabul etmek gerekir. Acil durum planı ise Yönetmeliğin 4. maddesinde “işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dâhil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı plan” olarak tanımlanmıştır.^[27]

İşyerinde oluşan acil durumların beklenmedik olaylar olmaları sebebiyle çalışanlara, müşterilere zarar vermesi, üretimi durdurması, fiziksel ve çevresel zarara sebep olması imkân dahilindedir. Bu sebeple acil durumlarla müdahalede acil durum meydana gelmeden bu duruma hazırlıklı olmak, işyeri için

[25] Afet ve Acil Durum Müdahale Yönetim Hizmetleri Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 4. maddesinde yapılan tanıma göre acil durum “toplumun tamamının veya belli kesimlerinin normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren olayları ve bu olayların oluşturduğu kriz halini” ifade etmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğüne göre acil durum “büyük fakat genellikle yerel imkânlarla baş edilebilen çapta, ivedilik gerektiren tüm durum ve hâller” olarak tanımlanmıştır.

19.12.2007 tarih ve 26735 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmeliğin Tanımlar başlıklı 4 üncü maddesinde ise acil durum “afet olarak değerlendirilen olaylar ile dikkatsizlik, tedbirsizlik, ihmal, kasıt ve çeşitli sebeplerle meydana getirilen olayların yol açtığı haller” olarak tanımlanmaktadır.

[26] Resmî Gazete 28681, 18.06.2013.

[27] AFAD tarafından hazırlanan Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğünde acil durum planlaması tanımı “insanın canı ve malıyla diğer faaliyetlerinin, olağan dışı olayların sonuçlarından en az kayıp ve zararla kurtulabilmesi için yapılması gereken iş ve işlemlerin, olaylar olmadan önce planlaması ve olay sırasında; zamanında, hızlı ve etkili bir şekilde uygulanmasını gerektiren tüm faaliyetler” olarak yapılmıştır.

muhtemel acil durumlara özgü önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri belirlemek, oluşabilecek acil durumlar için talimat ve prosedür geliştirmek, acil durum gerçekleşikten sonra da güvenli tahliyeyi sağlayabilmek önem arz etmektedir.^[28] Söz konusu yükümlülükler acil durum kapsamında kabul edilen doğal bir afet olan deprem için de geçerlidir. Bu noktada işverenin bir acil durum planı hazırlaması önem arz etmektedir. Büyük çaplı kaza ve yaralanmaları önlemek, işyeri ve çevresindeki binalar ile ekipmanlarda oluşabilecek zararı azaltmak, toplum ve çevreyi acil durumların etkilerinden korumak ve acil durumların işyerlerine verdiği maddi ve manevi zararı en az hasarla atlatarak normal çalışma düzenine en hızlı şekilde geçişin sağlanmasında acil durum planı bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir acil durum meydana gelmeden yapılacak bu planlama sayesinde gereken tedbirlerin belirlenmesi sağlanır ve gerektiğinde uygulama kolaylığı sağlanarak acil durumun maddi ve manevi en az hasarla atlatılabilmesi mümkün hale gelir^[29]. Bu kapsamda 6331 sayılı Kanun kapsamına giren tüm işyerlerinde işverenin acil bir durum olan depreme ilişkin acil durum planı hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır. (ADHY m.7)

Gerek 6331 sayılı Kanununun 11. maddesi gerekse İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'in 9. maddesi gereği işverenin acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri de alması gerekmektedir. Bu kapsamda deprem bölgesinde yer alan bir işyeri için işverenin, işyeri zeminini güçlendirmesi, işyeri içinde devrilme tehlikesi taşıyan eşyaları sabitlemesi, işyeri planlamasını deprem ve etkilerini düşünerek yapması, işyeri binasının depreme dayanıklılığını kontrol ettirmesi, acil durum ekipleri oluşturması, tatbikat yapılması akla gelen tedbirlerin başında yer almaktadır. Yine işyerinin göstermiş olduğu özelliğe göre depremin etkisini azaltmak için alınması

[28] Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi*, (Ankara 2017), 5

[29] Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı *Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi*, Ankara 2017, 6-7

gereken başkaca tedbirlerin bulunduğu durumda işverenin bu tedbirleri de alması beklenir.

İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesi uyarınca işverence acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenmesi ve yazılı hale getirilmesi gerekir. Bu bağlamda işyerinde bir deprem meydana geldiği durumda depreme ilişkin acil durum müdahale yöntemlerinin oluşturulması gerekmektedir. Nitekim söz konusu yöntemler acil durum planlarında belirtilir ve acil durumlara ilişkin çalışanlara verilen eğitimlerde bu yöntemlere yer verilir. Bu noktada işverenin depreme ilişkin uygulanacak acil durum müdahale yöntemini belirlerken AFAD kaynaklarından yararlanması yol gösterici olabilecektir.^[30]

İşveren, işyerlerinde, söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım olmak üzere acil durum ekiplerini oluşturmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, söz konusu ekiplerden söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin her biri için işyerlerinin tehlike sınıfına göre; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 30 çalışana kadar, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 40 çalışana kadar, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 50 çalışana kadar uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir. İlk yardım ekibi için az tehlikeli işlerde her 20 çalışana kadar, tehlikeli işyerlerinde her 15 çalışana kadar ve çok tehlikeli işyerlerinde ise her 10 çalışana kadar bir ilkyardımcı bulundurması gerekmektedir. İlk yardım ekibindeki destek elemanlarının alacağı ilk yardımcı eğitimlerinin İlk Yardım Yönetmeliği esaslarıncı alınması sağlanır. Bu kapsamda deprem nedeniyle işyerinde bir yangının çıkması, binanın hasar görmesi, yıkılması, çalışanların zarar görme riski ile karşı karşıya olması nedeniyle işverenin depreme ilişkin olarak da belirtilen acil durum ekiplerini oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğini test etmek adına işyerlerinde belirlenen periyotlarla tatbikat yapılması, acil durum tedbirlerinin denetlenmesi ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici tedbirler alınması için önemli

[30] AFAD Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı, Deprem Tedbirleri için bkz. <https://www.afad.gov.tr/deprem-oncesi-ani-ve-sonrasi-alabileceginiz-onlemleri-biliyor-musunuz>.

olacaktır. Bu kapsamda deprem bölgesinde yer alan bir işyeri için depreme ilişkin yapılan tatbikat neticesinde aksak yönler ve kazanılan deneyimler çerçevesinde acil durum planlarının güncellenmesi gündeme gelebilecektir.

İşyerinde veya yakın çevresinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde acil durum planının tamamen veya kısmen yenilenmesi gerekir. Yönetmeliğin 14. maddesi uyarınca hazırlanmış olan acil durum planları; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Nitekim 06.02.2023 tarihinde meydana gelen deprem neticesinde deprem bölgesinde yer alan işyerleri için de işverenler için acil durum planını tamamen veya kısmen yenileme yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

B) İŞVERENİN TAHLİYE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sağlığı ve güvenliği bazı hallerde derhal müdahaleyi gerektirebildiğinden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu nitelikteki eylemlerden dolayı ortaya çıkabilecek zararlardan sorumluluğa ilişkin de bir düzenleme yapma ihtiyacı duymuştur.^[31] Kanunun 12. maddesine göre, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin tahliye yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda işveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir; durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

Benzer bir düzenlemeye Alman hukukunda da yer verilmiştir. Alman İş Güvenliği Kanunu § 10'a göre, işveren, işyerinin ve faaliyetlerin türüne ve işçi sayısına uygun olarak ilk yardım, yangınla mücadele ve işçilerin tahliyesi için gerekli önlemleri almakla ve bunu yaparken diğer kişilerin varlığını da

[31] Akın, "İş Sağlığı," 667.

göz önünde bulundurmakla yükümlüdür. Ayrıca, acil bir durumda, özellikle ilk yardım, acil tıbbi bakım, kurtarma ve yangınla mücadele alanlarında dış kuruluşlarla gerekli bağlantıların kurulmasını sağlar. İşveren, çalışanlar için ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye görevlerini yerine getirecek çalışanları belirleyecektir. Bu kapsamda görevlendirilen çalışanların sayısı, eğitimi ve donanımı çalışan sayısı ve ilgili özel tehlikelerle makul bir orantı içinde olmalıdır. İşveren atamadan önce iş konseyine veya personel konseyine danışmalıdır. İşverenin, gerekli eğitim ve donanıma sahip olması halinde, belirtilen görevleri kendisi de yerine getirebilmektedir.^[32]

Türk hukukunda 6331 sayılı Kanununun 12. maddesine göre ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin tahliye yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu noktada depremin ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlike olup olmadığını değerlendirmek gerekmektedir. Tehlike, 6331 sayılı Kanununun 3. maddesinde, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanmıştır. İşyerinde ortaya çıkan tehlikenin pek çok sebepten doğması olasıdır. Kanun ifadesinde tehlikenin ciddi, yakın ve önlenemeyen bir nitelikte olması aranmıştır. Tehlikenin ciddi olması için işçiler tarafından görülen işin normal riskin üzerinde bir tehlike yaratması aranırken^[33]; yakın olması ile tehlikenin mevcut ya da çok kısa bir süre içerisinde meydana gelebilecek olması aranmaktadır.^[34] Önlenemezlik kavramı

[32] https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_10.html

[33] Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, (Ankara: Vedat Kitapçılık, 2014), 415; İbrahim Aydın, "İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı," *Çimento İşveren Dergisi* 19, no.4, (Temmuz 2005), 19; Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 184

[34] Melda Sur, "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı," *Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan*, (İstanbul: Legal Yayınevi, 2005), 408; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 415; İbrahim Aydın, *Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004), 241; Aydın, "İşverenin," 19; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı," *Fasikül Aylık Hukuk Dergisi* 30, no. IV, (2012), 29; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları*, (İstanbul: Beta Basım, 2015), 78; Derya Balık, "İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu

doktrinde işçinin içinde bulunduğu somut koşullarda tehlikenin alınacak herhangi bir tedbirle engellenemeyeceği şeklinde tanımlanmaktadır.^[35] Bu noktada işverenin tahliye yükümlülüğünden söz edebilmek için ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikenin meydana gelmesi gerekmektedir. İşyerinin aktif bir fay hattı üzerinde yer alması nedeniyle deprem bölgesinde faaliyette bulunması tek başına işveren açısından tahliye yükümlülüğü doğurmaz. Örneğin depremin meydana geldiği bir durumda binanın ağır hasar alması nedeniyle yıkılma tehlikesi taşıdığı bir örnekte ciddi, yakın ve önlenemez tehlikeden söz etmek mümkün olacaktır. İşverenin 6331 sayılı Kanun anlamında tahliye yükümlülüğü de söz konusu olacaktır. Bununla birlikte şiddetli bir şekilde hissedilen depremin meydana geldiği örnekte, deprem nedeniyle ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkma potansiyeli söz konusu olabileceğinden yine işverenin tahliye yükümlülüğü ortaya çıkacaktır. Bu noktada binanın depremin şiddetine göre hasar alıp almadığı hususu deprem sonrası hasar tespitinde belirleneceğinden, binanın güvenli olup olmasından bağımsız bir şekilde işvereni ciddi ve yakın bir tehlike potansiyeli nedeniyle çalışanları tahliye etmesi beklenir.

Konuya ilişkin değerlendirilmesi gereken bir diğer husus işçinin iş görmekten kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı noktasıdır. İşyerinde yürütülen faaliyete bağlı olarak işçilerin maruz kaldığı ya da kalabileceği iş tehlikeleri karşısında, işçinin korunması ve gözetilmesi kapsamında yaşam ve vücut bütünlüğünün korunabilmesi için işverenlere çeşitli koruma yükümlülükleri yüklenmiştir. İşverenin söz konusu yükümlülüklerine aykırı davranması sonucunda sağlıksız ve iş tehlikelerinin bulunduğu bir çalışma ortamında işçiden iş görme edimini ifa etmesi beklenemeyecektir. Nitekim işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği anlamında söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve iş tehlikelerinin ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri almaması durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı gündeme

Madde 83),” *Legal İHSGHD 7*, (2010), 1005; Asiye Şahin Emir, *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), 159; Leyla Kılıç, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), 133; Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 184

[35] Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2014), 1379; Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 203

gelecektir.^[36] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda, tehlike devam ettiği sürece işçi, iş görme edimini yerine getirmekten meşru bir temele dayanarak kaçınabilmektedir. Benzer bir kabulün Alman hukukunda da söz konusu olduğunu ifade etmek gerekir. Nitekim işverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı ve işyerinde gerekli önlemleri almadığı ihtimalde, işin ifası noktasında gerekli hazırlıkları yerine getirmemesi nedeniyle Alman Medeni Kanunu'nun 298. ile 615. maddelerinde düzenlenen alacaklının temerrüdüne düştüğü kabul görmektedir. İşverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi nedeniyle işçi, iş görme edimini ifa etmekle yükümlü olmamaktadır.^[37]

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesine göre, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların öncelikle kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi gerekmektedir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Bununla birlikte çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderek çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilmektedir. Çalışanın belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması ve işin durdurulmamış olması gerekmektedir. Bu anlamda konuyu deprem özelinde incelediğimizde yukarıda da ifade edildiği üzere şiddetli bir şekilde hissedilen deprem nedeniyle ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkma potansiyeli söz konusu olabileceğinden bu noktada çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarının bulunduğunu kabul etmek isabetli olacaktır. Nitekim dakikalar bazen ise

[36] Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 177.

[37] Alfred Söllner, "Das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers," *ZfA* (1973), 17-18; Joannis Capodistrias, "Streik und Zurückbehaltung der Arbeitsleistung," *Festschrift für Hnas Carl Nipperdey Zum 70. Geburtstag II*, (1965), 106-109; Wilhelm Haase, *Das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers an Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis*, Köln 1967, 69.

saniyeler içinde gerçekleşen bir doğal afet olan deprem için çalışanın ciddi ve yakın bir tehlike hususunu değerlendirmesi buna ilişkin kurula veya işverene başvurması söz konusu olamayacağından, çalışan derhal çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak güvenli bir bölgede kendini korumaya alabilecektir.

Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesine göre, işverenin işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için buldukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtmesi ve çalışanlara önceden gerekli talimatları vermesi gerekmektedir. Belirtilen düzenleme neticesinde yukarıda verdiğimiz örnekteki gibi yakın, ciddi ve önlenemez bir tehlikenin söz konusu olduğu acil bir durum olan deprem halinde işyerinde bulunan çalışanların, ziyaretçilerin, müşterilerin işyerinde tahliye edilmesi de işverenin yükümlülükleri arasındadır. Ayrıca işverenin, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik^[38] gereğince işyeri bina ve eklentilerinde bulunması gereken asgari sağlık ve güvenlik şartları kapsamında öngörülen yükümlülükleri de yerine getirmesi gerekir.

C) İŞVERENİN ÇALIŞANLARA EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem taşıyan yükümlülüklerinden biridir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, tehlikelerden korunmak amacıyla önleyici yaklaşımın en önemli uygulama basamaklarından birini oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin ve duyarlılığının artırılmasında, güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanmasını kolaylaştırmada etkin bir role sahiptir.^[39] Eğitim, çalışanın işi kavrama gücünü ve performansını geliştirdiğinden iş

[38] Resmi Gazete 28710, 17.07.2013.

[39] Sarper Süzek, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri," *Legal İSGHD* 6, (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), 611; İlknur Kılış ve Seçil Demir, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme," *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3, no. 1 (Ocak 2012), 25; Caniklioğlu, "İş Sağlığı," 57; Berrin Gökçek Yılmaz, "Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 29, no. 3, (2021), 1925.

kazaları olasılığını düşürmektedir^[40]. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı içeren bilgilerin verilmesini yanında, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımını ve öneminin de kavratılması ile sağlanmaktadır.^[41] Nitekim 6331 sayılı Kanunun hazırlanmasında dikkate alınan Avrupa Birliğinin 91/383/EEC sayılı Yönergesinin 4. maddesinde, üye devletlerin, işçilerin nitelikleri ve tecrübelerini dikkate alarak, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik gerekli önlemleri almayı sağlamaları gerektiği belirtilmiştir. Yine Yönergenin 8. maddesinde ilkyardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi gibi işlerde de eğitim yükümlülüğüne değinilmekte ve yeterli sayıda çalışana eğitim verilmesi gereği belirtilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda çalışanlar bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir bilinç oluşturma en önemli adımlarından birini, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi oluşturmaktadır.^[42] Bu kapsamda söz konusu amaca hizmet eden 6331 sayılı Kanunun 17. maddesi gereği, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. Söz konusu eğitimler özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimlerin, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmesi, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir.

Benzer bir düzenlemeye Alman hukukunda da yer verildiği gözlenmektedir. Alman İş Güvenliği Kanunu §12'ye göre, işveren, çalışanlara, çalışanın işine veya sorumluluk alanına özgü talimatları ve açıklamaları da içeren, çalışma saatleri boyunca iş güvenliği ve sağlığı konusunda yeterli ve uygun eğitim vermekle yükümlüdür. İşe alım sırasında, görev kapsamının değişmesi

[40] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, (İstanbul: Beta Basım, 2019), 362-363; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 32. Bası, (İstanbul: Beta Basım, 2019), 373 vd.; Akın, "İş Sağlığı," 657; Zehra Gizem Ateş, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no.2, (2020), 715.

[41] Caniklioğlu, "İş Sağlığı," 57; Demir, "İş Sağlığı," 686.

[42] Süzek, *İş Hukuku*, 912; Süzek, "İş Sağlığı," 1301; Sümer, *İş Hukuku*, 175; Sevil Doğan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşverenin İşçilerine Eğitim Verme Yükümlülüğü ve Kapsamı," içinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımları IV*, Editör Prof. Dr. Tankut Centel (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 136 vd.

durumunda, yeni iş ekipmanının veya yeni bir teknolojinin kullanılmaya başlanması halinde, çalışanlara eğitim verilmesi gerekmektedir.^[43]

İş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin detaylı hükümler Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te^[44] düzenlenmiştir. Gerek Kanunda gerekse Yönetmelikte getirilen hükümler çerçevesinde işveren, çalışanın işverenle ilişkisinin hukuki niteliğine, sözleşmesinin türüne bakılmaksızın, çalışanlarına Yönetmelik Ek-1'de belirtilen asgari konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, çalışanların işyerinde çalışmaya başlamadan önce yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma önlemlerini içeren konularda eğitilmesini sağlayacağı gibi; işin devamı süresince de Yönetmelik Ek-1'de yer alan konuları içeren eğitimleri, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirli periyotlarla tekrarlamak zorundadır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1'e göre işverenin, tahliye ve kurtarmaya ilişkin olarak çalışanlara eğitim verilmesini sağlaması gerekmektedir. Bu kapsamda işveren, canlıların tehlikeli ortamdan güvenli toplanma merkezlerine hızlı ve planlı bir şekilde intikalini sağlamaya yönelik tahliye ve herhangi bir afet sırasında acil yardıma ihtiyacı olan kişilerin yerini tespit etme, gerekirse ilk yardım uygulama ve daha kapsamlı yardım alabilecekleri güvenli bir yere nakletme faaliyeti olan kurtarmaya ilişkin gerekli eğitimleri sağlamakla yükümlüdür. Olası bir deprem durumunda depreme dayanıklı olarak inşa edilmemiş, gerekli önlemler alınmamış bir işyerinin söz konusu olduğu düşünüldüğünde çalışanların, tahliye ve kurtarmaya yönelik almış oldukları bu eğitim ile ilk müdahaleyi gerçekleştirecek profesyonel ekipler gelinceye kadar can ve mal kayıplarının oluşmasını veya depremin etkisinin en az zararla atlatılmasını sağlayabilmeleri mümkün olabilecektir. Bu nedenle depreme ilişkin işverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirmesi önem arz etmektedir.

[43] [https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html#:~:text=\(1\)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.](https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html#:~:text=(1)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.)

[44] Resmi Gazete 28648, 15.05.2013.

D) İŞVERENİN ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşyerinde işin ve işyerinin şartları, kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanan birtakım özel ya da genel nitelikte riskler hakkında işçilere bilgi verilmesi, onların işyerine uyumunu kolaylaştırmanın yanında bu risklerle karşılaşma oranının da azalmasına katkıda bulunur.^[45] Nitekim Avrupa Birliği hukukunda 12.06.1989 tarihli ve 89/391/EC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönergenin 10. maddesinde başka işyerlerinden gelen işçilerin ve bunların işverenlerinin aynı bilgilendirmeden faydalanmalarının sağlanması hususunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne yer verildiği görülmektedir.^[46]

91/383/EEC sayılı Yönerge dikkate alınarak düzenlenen 6331 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesine göre ise, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ile ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda bilgilendirmek zorundadır. Yine söz konusu maddeye göre, işverenin, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmesi gerekmektedir. İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların gerekli bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. Aynı şekilde işveren, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar. Ayrıca İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğinin 15. maddesi gereği, tüm çalışanlar acil durum planları ile söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım

[45] Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, (Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999), 112; Demet Belverenli, "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74, Özel Sayı, 179-180.

[46] Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, (Eskişehir: 2010), s 57; Belverenli, "Alt," 180.

ekiplerinde görevlendirilen destek elemanları hakkında bilgilendirilir; işe yeni alınan çalışana ve herhangi bir işverenden geçici bir süre için çalışmak üzere devralınan çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilave olarak acil durum planları ile ilgili bilgilendirme yapılır. Bu kapsamda depreme ilişkin olarak da işverenin, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda bilgilendirmesi gerekmektedir.

E) İŞVERENİN RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasının ö bendine göre, risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade etmektedir. 6331 sayılı Kanunla işveren için getirilen önemli yeniliklerden biri olarak ifade edilen risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма yükümlülüğüyle, kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi, bunların önlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilir.^[47] Bu anlamda risk değerlendirmesi iş kazası gerçekleşmeden önleyici iş güvenliğinin ilk basamağıdır ve Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği anlamında temeli olarak kabul edilmektedir^[48]. Nitekim 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifine göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği risklerini değerlendirerek bu değerlendirme neticesinde

[47] Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 234; Gülsevil Alpagut, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası LXXII*, no. 2, 41; Demir, "İş Sağlığı," 679; Teoman Akpınar ve Baki Yiğit Çakmakkaya, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no.1, (2014), 274; Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım, 2016), 59 vd.; Dilek Dulay Yangın ve Sevil Doğan, "Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi," *Sicil İş Hukuku Dergisi* 42, (2019), 117.

[48] Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 233-234; Dulay Yangın ve Doğan, "Özel," 116.

önleyici tedbirleri, kullanılan iş ekipmanını, kimyasal madde seçimini ve işyeri donatımını sağlamakla yükümlüdür^[49].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi gereği işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür^[50]. Kanuna göre, risk değerlendirmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler; iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar. Risk değerlendirmesi tüm işyerlerinde kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri analiz etme ve kontrol altına alma ve yapılan çalışmaları gözden geçirme aşamaları izlenerek gerçekleştirilmektedir.

İşveren yaptığı risk değerlendirmesi sonucunda alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanı belirler. Bu noktada işyerinde gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için alınması gereken önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması

[49] Fatih Yılmaz, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükleri," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no.6, 56; Dulay Yangın ve Doğan, "Özel," 116.

[50] Risk değerlendirmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. Mahmut Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri*, 1. Baskı, (İstanbul: Beta Basım, 2009), 99 vd.; Levent Akın, "Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)," *Sicil İş Hukuku Dergisi* 25, (Mart 2010), 33vd.; Tankut Centel, "İşverenin İşyerinde Sağlık Güvenliği Sağlama Yükümü," *Çimento İşveren Dergisi*, (Mayıs 2013), 9 vd.; Caniklioğlu, "İş Sağlığı," 51 vd.; Gaye Baycık, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Maden İşçileri*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), 21 vd.; N. Binnur Tulukcu, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu," *MÜHFD* 20, no.1 (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan), 711 vd.; Akpınar ve Çakmakkaya, "İş Sağlığı," 273 vd.

yeterli olmayıp; alınan önlemlerin denetlenmesi ve değişen koşullara uygun hale getirilmesi de bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır^[51].

Risk değerlendirmesinin ilk adımında tehlikelerin tanımlanmasında öncelikle işyerine ilişkin bilgilerin toplanacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda risk değerlendirmesinde tehlike tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre toplanması gereken bilgiler İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin^[52] 8. maddesinde belirtilmiştir. İşyeri bina eklentileri, acil durum planları toplanması gereken bilgilerden bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. Bu kapsamda söz konusu belirleme yapılırken işletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelerin; seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikelerin; işyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelerinden kaynaklanabilecek tehlikelerin göz önünde bulundurulması gerektiği Yönetmelikte ifade edilmiştir. Bu kapsamda risk değerlendirilmesi yapıldıktan sonra eyleme geçilmesi, işverenin önlem alma konusunda istekli olması, mühendislere ve iş güvenliği uzmanlarına kulak vermesi gerekmektedir^[53]. Aktif bir deprem bölgesinde yer alan işyeri için Yönetmeliğin 8. maddesi uyarınca toplanan bilgiler neticesinde örneğin işyeri bina ve eklentileri plana uygun yerleştirilmemişse, binada plana uygun olmayan ilaveler tehlikeye neden oluyorsa, işyeri bina ve eklentilerinin yapı malzemeleri deprem için uygun değilse, binanın inşa edildiği zemin deprem açısından sıkıntı yaratacak bir yumuşak zeminse, binanın veya eklentilerin güçlendirilmeye ihtiyacı varsa işverenin söz konusu risk değerlendirmesi sonucu derhal harekete geçmesi gerekir. Aksi durumda işverenin işin durdurulması yaptırımı ile karşılaşması söz konusu olacaktır. Nitekim 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereği, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma

[51] Kabakcı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri*, 143 vd.; Süzek, "İş Sağlığı," 1307

[52] Resmi Gazete 28512, 29.12.2012

[53] Akpınar ve Çakmakkaya, "İş Sağlığı," 291

yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Durumu özellikle depreme ilişkim yükümlülükler çerçevesinde değerlendirdiğimizde, işverenin, hasara uğramış ve çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir bina ve eklentisinde, söz konusu tehlikeyi bertaraf etmeden, çalışanlardan işlerine devam etmelerini beklemesi olanaksızdır.

Konu açısından dikkat edilmesi gereken başka bir husus ise risk değerlendirilmesinin gözden geçirilmesi ve yenilenmesidir. Bu noktada yapılan ilk değerlendirme sonrasında işyerinde çalışma koşullarında yaşanan ihtiyari veya zorunlu değişiklikler, bazı risklerin ortadan kalkmasına ya da birçok yeni riskin ortaya çıkmasına neden olabilir.^[54] Nitekim işyerinin bulunduğu bölgede büyük bir deprem meydana gelmesi durumunda işyeri bina ve eklentileri hasar alabilir, sonrası için yeni riskler yaratabilir. Son olarak 06.02.2023 tarihinde yaşanan iki büyük deprem sonrasında birçok binanın yıkılmasına bile hasar aldığı görülmüştür. Bu kapsamda işverenin, ortaya çıkan bu durum nedeniyle yeniden bir risk değerlendirmesi yapması ve risk değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan tehlikeler tanımlandıktan sonra gerekli önlemleri alması gerekir. İşyeri bina ve eklentilerinin ağır hasar aldığı durumda binanın başka bir yere taşınması söz konusu olabilir. Tüm bunların tespiti noktasında yapılan yeni risk değerlendirmesi önem taşıyacaktır.

III. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRI DAVRANMASI NEDENİYLE ORTAYA ÇIKAN SORUMLULUĞU

Konuya ilişkin açıklamalarımıza son vermeden önce işverenin sorumluluğuna da değinmekte fayda görmekteyiz. Nitekim buraya kadar yapmış olduğumuz açıklamalar çerçevesinde işverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işyerinde ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı işçiyi korumak ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama noktasında yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin söz konusu yükümlülükleri ihlal ettiği durumda iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşmak olası bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle meydana gelen iş kazası

[54] Akın, “Risk Değerlendirme,” 38-39.

ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğu hususunu çalışma konumuz olan deprem özelinde değerlendirmek gerekmektedir.

Bilindiği üzere işveren, mevzuatta yer almasa dahi iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.^[55] Bu noktada işverenin sorumluluğundan söz edebilmek için kusurunun bulunması gerekmektedir.^[56] Konuya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkeme işverenin sorumluluğu noktasında kusur sorumluluğunun esas alınması gerektiğini ifade etmektedir.^[57] Bununla birlikte Yüksek Mahkeme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile işverenin yükümlülüklerindeki kusur sorumluluğunun sınırlarının kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştığını da belirtmektedir.^[58]

[55] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2018/369, K. 2021/1348, 4.11.2021, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

[56] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nursen Caniklioglu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 18. Bası, (İstanbul: Beta Basım, 2020), 422.

[57] "...bir iş kazasından iş verenin sorumlu olması için, iş verenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire bozma ilamında da değinildiği üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için iş verenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir..." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2010/21-36, K. 2010/67, 3.2.2010, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. Aynı yönde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2013/21-586, K. 2014/95, 12.2.2014; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2015/15951, K. 2016/955, 02.02.2016.

[58] "6331 sayılı Kanununun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.

Ancak Türk Borçlar Kanunununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

Konuyu deprem özelinde incelediğimizde depremin mücbir sebep olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay kararları incelendiğinde doğal afet niteliğindeki zorlayıcı bir neden olan deprem sırasında gerçekleşen zararlar işyerine özgü tehlike ve meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceği, zararlandırıcı olayın mücbir nedenden dolayı meydana geldiği durumlarda illiyet bağının kesildiği, işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği kabul edilmektedir.^[59] Ancak bu noktada değerlendirme yapılmaksızın depremi mücbir sebep olarak kabul etmemek gerekir. Nitekim Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere işverenin kusur tespitini yapılması noktasında depremin mücbir sebep olup olmadığı hususu değerlendirilirken, deprem sonrasında, binada

İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2019/2155, K. 2019/6809, 12.11.2019, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 3 (2020): 66.

- [59] “Depremde, yıkılan fabrika binasının enkazı altında kalarak yaşamını yitirdiği, 506 sayılı Yasa’nın 11. maddesine göre, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinin doğru olduğu kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, tek başına işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için, yukarıda da açıklandığı üzere işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunması ve bu illiyet bağının, zarar görenin, üçüncü kişinin kusurlu hareketleri veya mücbir sebeplerle kesilmemesi gerekir. Doğal afet niteliğindeki zorlayıcı bir neden olan deprem sırasında gerçekleşen zararlar işyerine özgü tehlike ve meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceği zararlandırıcı olayın mücbir nedenden dolayı meydana geldiği durumlarda illiyet bağının kesildiği giderek işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği Dairemizin yerleşmiş uygulamalarındandır. Diğer bir deyişle doğal afetler sonunda ortaya çıkan zarar nedeniyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak kusurlu bulunması halinde mümkündür. Hal böyle olunca olayın kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü halinde mücbir sebep olarak değerlendirilmesi gereken depremin illiyet bağının keseceği ortadadır.” Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2010/11670, K. 2011/4482, 10.05.2011, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. Aynı yönde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2002/7847, K. 2002/8012, 03.10.2002, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Depreme İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Anlamında İşveren Yükümlülükleri

hasar bulunup bulunmadığı, ilk depremde binanın zarar görmesi söz konusu ise binanın bakım ve onarımıyla ilgili olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği hususunun belirlenmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilerden öngörülen koşullar ile yasal düzenlemelerle getirilen hükümler de dikkate alınarak işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusur raporu almak yerinde olacaktır.

SONUÇ

Dünyanın en önemli deprem kuşaklarından olan Alp-Himalaya deprem kuşağında bulunan ülkemizde geçmiş yıllarda birçok yıkıcı deprem olmuş, olmaya da devam etmektedir. Söz konusu durum nedeniyle ülkemizin her an depreme hazır olması beklenmektedir. Son olarak 06.02.2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olan ve on bir ilimizi acı bir şekilde etkileyen deprem, ülkemiz için arz ettiği önemi bir kez daha gözler önüne sermiştir. Deprem yalnızca yaşadığımız alanları değil, çalışma ortamlarımızı da etkileyebilecek, iş sağlığı ve güvenliği anlamında çalışanları hayatını kaybetmeye kadar uzanan birtakım risklerle karşı karşıya bırakabilecek doğal bir afettir. Deprem kuşağında yer alan ülkemizde çalışma hayatında meydana gelebilecek olası olumsuz durumları engellemek için işverenlerin gerek depremden önce gerekse deprem esnasında ve sonrasında gerekli önlemleri almış olmaları gerekmektedir.

İşverenlerin depreme ilişkin alması gerekli önlemlerin başında acil durum planı hazırlama yükümlülüğü gelmektedir. 6331 sayılı Kanununun 11. maddesi gereği işveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işverenin, acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alması; deprem bölgesinde yer alan bir işyeri için işyeri zeminini güçlendirmesi, işyeri içinde devrilme tehlikesi taşıyan eşyaları sabitlemesi, işyeri planlamasını deprem ve etkilerini düşünerek yapması, işyeri binasının depreme dayanıklılığını kontrol ettirmesi, acil durum ekipleri oluşturması, tatbikat yapması gerekmektedir. Yine işyerinin göstermiş olduğu özelliğe göre depremin etkisini azaltmak için alınması gereken başkaca tedbirlerin bulunduğu durumda işverenin bu tedbirleri de alması beklenir. İşyerinde bir deprem meydana geldiği durumda depreme ilişkin acil durum müdahale yöntemlerini de işverenin oluşturmuş olması gerekir. Depremin şiddetli bir şekilde hissedilen depremin meydana geldiği bir durumda ciddi, yakın ve önlenemez tehlikeden söz etmek mümkün olduğundan işverenin 6331 sayılı Kanun anlamında tahliye yükümlülüğü de söz konusu olacaktır.

İşverenin çalışanlara eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin gerçek anlamda uygulanmasının sağlanmasında

büyük önem arz etmektedir. Depremın yıkıcı ve çalışanlar için yaratacağı olumsuz etkilerinin azaltılması için işverenin bu anlamda çalışanlara vermiş olduğu eğitimler önemli rol oynamaktadır. Bu sayede olası bir deprem durumunda depreme dayanıklı olarak inşa edilmemiş, gerekli önlemler alınmamış bir işyerinin söz konusu olduğu düşünüldüğünde çalışanların, tahliye ve kurtarmaya yönelik almış oldukları bu eğitim ile ilk müdahaleyi gerçekleştirecek profesyonel ekipler gelinceye kadar can ve mal kayıplarının oluşmasını veya depremin etkisinin en az zararla atlatılmasını sağlayabilmeleri mümkün olabilecektir. Ayrıca çalışanların işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ile ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda bilgilendirilmeleri de depremin olumsuz etkilerinin önlenmesinde ya da azaltılmasında etkili olacaktır.

Risk değerlendirmesi, muhtemel acil durumların belirlenmesinde önem arz ettiğinden acil durum planı, risk değerlendirmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Risk değerlendirmesiyle işyeri için olası tehlike ve riskler belirlenip kontrol önlemlerine ilişkin de belirlemeler gerçekleştirildiği için işyerini büyük maddi manevi kayıplara uğratacak, toplu ölümlere yol açacak, acil müdahale, mücadele, ilkyardım gerektirecek olaylar daha net şekilde ortaya konabilir. Bu anlamda işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmesi önemlidir. İşveren, Yönetmeliğin 8. maddesi uyarınca toplanan bilgiler neticesinde örneğin işyeri bina ve eklentileri plana uygun yerleştirilmemişse, binada plana uygun olmayan ilaveler tehlikeye neden oluyorsa, işyeri bina ve eklentilerinin yapı malzemeleri deprem için uygun değilse, binanın inşa edildiği zemin deprem açısından sıkıntı yaratacak bir yumuşak zeminse, binanın veya eklentilerin güçlendirilmeye ihtiyacı varsa işveren, söz konusu risk değerlendirmesi sonucu derhal harekete geçmeli, teknolojinin ve bilimin öngördüğü tüm önlemleri almalıdır. Durumu özellikle depreme ilişkim yükümlülükler çerçevesinde değerlendirdiğimizde, işverenin, hasara uğramış ve çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir bina ve eklentisinde, söz konusu tehlikeyi bertaraf etmeden, çalışanlardan işlerine devam etmelerini beklemesi olanaksızdır. Aksi halde işveren için, 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereği, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan

ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulması yaptırımını söz konusu olabilecektir.

İşverenin sağlığı ve güvenliğine ilişkin kendisinden beklenen yükümlülükleri yerine getirmediği durumda iş kazasının meydana gelmesi söz konusu olabilecektir. İşverene kusur atfedilebildiği durumlarda işverenin sorumluluğu ortaya çıkacaktır. Ancak deprem nedeniyle meydana gelen bir iş kazasında işverenin sorumluluğunun olup olmadığı hususunun ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay'ın yerleşik görüşü doğal afet niteliğindeki zorlayıcı bir neden olan deprem sırasında gerçekleşen zararlar işyerine özgü tehlike ve meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceği, zararlandırıcı olayın mücbir nedenden dolayı meydana geldiği durumlarda illiyet bağının kesildiği, işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği yönündedir. Ancak burada depremin işverenin sorumluluğunda tek başına kaçınılmazlık sonucunu doğurduğu kabul edilmemelidir. Depremin mücbir sebep olup olmadığı hususu değerlendirilirken, deprem sonrasında, binada hasar bulunup bulunmadığı, ilk depremde binanın zarar görmesi söz konusu ise binanın bakım ve onarımıyla ilgili olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği hususunun belirlenmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilerden öngörülen koşullar ile yasal düzenlemelerle getirilen hükümler de dikkate alınarak işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusur raporu almak yerinde olacaktır. Zira işverenin uyması gereken yükümlülüklerden yalnız birini dahi ihlal ettiği bir ihtimalde kaçınılmazlıktan söz etmek mümkün olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi.” *MÜHFD* 20, no.1 (2014) (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), 657-674.
- Akın, Levent. “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme).” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (Mart 2012), 33-43.
- Akpınar, Teoman ve Baki Yiğit Çakmakkaya. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no.1 (2014), 273-304.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara: 1995
- Alpagut, Gülsevil. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası LXXII*, no. 2 (2014), 31-46.
- Arıcı, Kadir. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999.
- Arslan, Seda. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri.” *MÜHFD* 20, no.1 (2014) (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), 767-807.
- Ateş, Zehra Gizem. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no.2 (2020), 713-744.
- Aydınlı, İbrahim. *Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004.
- Aydınlı, İbrahim. “İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı.” *Çimento İşveren Dergisi* 19, no.4 (Temmuz 2005), 15-29.
- Bakır, “Z. Gönül. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.28 (Aralık 2012), 20-41.

- Balık, Derya. “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83).” *Legal İHSGHD*, no.7 (2010), 1002-1011.
- Baycık, Gaye. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Maden İşçileri*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.
- Baycık, Gaye. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” *Ankara Barosu Dergisi*, no.3 (2013), 105-170.
- Bayram, Fuat. “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler.” *Legal İHSGHD*, no.7 (2005), 1104-1128.
- Belverenli, Demet. “Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74 (2016), Özel Sayı, 171-221.
- Bikçe, Murat. “Türkiye’deki Depremlerde Alınan ve Alınabilecek Önlemler.” *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 9, no. 2 (2017), 24-31.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı.” *Fasikül Aylık Hukuk Dergisi* 30, no.IV (2012), 23-38.
- Canıklıoğlu, Nurşen. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu,” içinde *Prof. Dr. Turhan Esener 10. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 35-70.
- Capodistrias, Joannis. “Strek und Zurückbehaltung der Arbeitsleistung”, *Festschrift für Hnas Carl Nipperdey Zum 70. Geburtstag II*, (1965), 105-127.
- Centel, Tankut. “İşverenin İşyerinde Sağlık Güvenliği Sağlama Yükümü.” *Çimento İşveren Dergisi*, (Mayıs 2013), 6-15.
- Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*. 32. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2019.
- Demir, Fevzi. “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasına İşverenin Sorumluluğu.” *MÜHFD* 20, no.1 (2014) (Ali Rıza Okur’a Armağan), 675-704.

- Doğan, Sevil. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşverenin İşçilerine Eğitim Verme Yükümlülüğü ve Kapsamı,” içinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımları IV*, Editör Prof. Dr. Tankut Centel İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, 135-172.
- Dulay Yangın, Dilek ve Sevil Doğan. “Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 42 (2019), 110-127.
- Engin, Murat. “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 1 (2003), 77-94.
- Erkanlı Başbüyük, Betül. *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Ertürk, Şükran. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 27 (Eylül 2012), 13-24.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019.
- Gökçek Yılmaz, Berrin. “Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 29, no. 3 (2021), 1923-1968.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 18. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2020.
- Haase, Wilhelm. *Das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers an Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis*, Köln 1967, 69.
- İren, Ertan. “Geçici İş İlişkisinde İşverenleri İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60, no.2 (2011), 281-308
- Kabakcı, Mahmut. *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2009.
- Kabakcı, Mahmut. “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri.” *TBB Dergisi*, no. 86 (2009), 249-267.

- Kabakçı, Mahmut. “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi* 29, no. 1, (2013), 61-76.
- Keser, Hakan. “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkinine Yansımaları.” *Legal İHSGD*, no.9 (2006), 65-109.
- Erkoç, T., Bardan, B., Hamzaçebi, G., *Deprem Nedir?*. T.C. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü, Ankara: 2000.
- Kılıç, Leyla. *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.
- Kılış, İlknur ve Seçil Demir. “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme.” *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3, no. 1 (Ocak 2012), 23-47.
- Kiel, Heinrich, Stefan Lunk ve Hartmut Oetker. *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. 5. Auflage, München: Verlag C.H.Beck, 2021.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku*, Ankara: LYKEION Yayınları, 2017.
- Müller-Glöge, Rudi, Ulrich Preis ve Ingrid Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 23. neu bearbeitete Auflage, München: C.H.Beck Verlag, 2023.
- Ocak, Saim. “Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler.” *Legal İHSGHD* 12, no.45 (2015), 143-173.
- Odaman, Serkan. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart.” *Legal İHSGD* 11, no. 3 (2006), 879-897.
- Oğuz, Özgür. *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Eskişehir: 2010.

- Özdemir, Erdem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Sarıbay Öztürk, Gizem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul: Beta Basım, 2015.
- Söllner, Alfred. “Das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers”, *ZfA* (1973), 1-28.
- Sur, Melda. “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.” *Prof. Dr. Can Tuncay’a Armağan*, İstanbul: Legal Yayınevi, 2005, 395-414.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 26. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Süzek, Sarper. “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri.”, *Legal İSGHD*, no. 6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), 609-622.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2021.
- Süzek, Sarper. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri.” *Legal İSGHD* 14, no. 55 (2017), 1295-1322.
- Şahin, Şakir ve İbrahim Üçgül. “Türkiye’de Afet Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği.” *Afet ve Risk Dergisi* 2, no. 1 (2019), 43-63.
- Şahin Emir, Asiye. *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Tulukcu, N. Binnur. “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu.” *MÜHFD* 20, no.1 (2014) (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), 711-747.
- Yılmaz, Fatih. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükleri.” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, no.6 (2013), 44-69.