

TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Occupational Health and Safety in the Turkish Legal System

Aslıhan LIMON *

ÖZET

Borçlar Hukuku kapsamında, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler kategorisinde yer alan iş sözleşmesi ile işçi, iş sözleşmesine konu işi yapma asli edimini yüklenirken, işverenin asli edimi de, iş sözleşmesinde belirlenen ücretin ödenmesidir.

Kamu hukuku karakterli, özel hukuk ilişkisi olan iş sözleşmesi, taraflara, asli edimler yanında bir takım yan (tali) yükümlülükler de yükler ki; söz konusu yükümlülükler aykırılık durumunda, karşı tarafa sözleşmeyi fesih hakkı tanınır. İş hukuku alanında, çalışana tanınan yasal haklar, Devlet tarafından güvence altına alınmıştır.

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene, iş sözleşmesi ile yüklenen ve iş sözleşmesinin tali edimleri arasında yer alan, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun yasal dayanağını teşkil eden 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesini yürürlükten kaldırmış olup; kurumun uygulama alanını genişleterek, 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 uygulanacağını açıkça belirtmiştir. 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 işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri bu Kanunun uygulama alanında istisnaya tâbi tutulmuştur.

Bu çalışmanın amacı, işçilerin, tarihsel süreç içinde vermiş oldukları mücadeleler neticesinde elde ettikleri ve işçi hakları olarak isimlendirilen, işçi ve işveren ilişkisinde, işverene yükümlülük yükleyen ve işçilere tanınan ve insan hakları kapsamında yasal haklar arasında yer alan işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkını, yasal mevzuat çerçevesinde değerlendirmek ve bu hakların Türk Hukuk Sistemindeki yerine değinmektir.

Anahtar kelimeler: İşçi, işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işverenin yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği kanunu

* Hakim, aslihan_limon@myinet.com



ABSTRACT

Within the scope of the Law of Obligations, while an employee with an employment contract under the category of contracts giving full liability to both parties, assumes the principal obligation to perform the job which is the subject matter of the said employment contract, the principal obligation of the employer is the payment of the fee specified in that contract.

An employment contract having the characteristics of the Public Law and being also related to the Private Law, vests in the parties some secondary (subsidiary) obligations as well as the principal ones, giving the cancellation right to the other party in case of breach of such obligations.

Law no:6331 on Occupational Health and Safety adopted on 20 June 2012 has abolished clause 77 of the Labour Law no:4857 which formed the legal grounds for worker's health and work safety that was imposed upon the employer and existed under the subsidiary obligations of the employment contract, and furthermore the scope of application area of the institution was expanded and it was clearly specified that the same would be applied to all businesses and business places, either public or private, to employers and employers' proxies of such businesses including the apprentices and trainee workers regardless of their field of activity. However, excluding those working at factories, welfare homes, sewing workshops and similar business places, the activities of the Turkish Armed Forces, law enforcement units and Undersecretariat for National Intelligence Agency; activities of disaster and emergency response units; house services; those producing products and services for themselves without employing employees; activities as part of enforcement services relating to the convicts and the imprisoned for the purpose of their improvement are exempt from the application of such law.

The goal of this study is to assess workers' health and work safety rights which they have attained as a result of their struggles throughout the history. Such rights which are known as worker's rights have given obligations to employers in employee- employer relationship and have taken their place among the legal rights within the scope of the human rights.

Keywords: Employee, employer, workers' health and work safety, employer's liability, law on occupational health and work safety.

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle işyerlerinde üretken faktör olan çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği doğmuştur. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucunda işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan birtakım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konulmuştur.



Ancak geçen zaman içerisinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmüş ve soruna daha değişik açılardan yaklaşılması gerekliliği baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır.¹

Toplumun, ekonomik sistemi, emeğe dayalı bir ekonomi anlayışı, çalışanların üretken güç olması, işçi hakları konusunda zaman içinde bilinçlenmeleri ile birlikte, sosyal Devlet anlayışı içerisinde çalışanların sahip oldukları hakların, yasal olarak düzenlenmesini ve Devlet tarafından korunan haklar halini almasını sağlamıştır. Çalışmanın konusunu oluşturan işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarına, ulusal ve uluslararası metinler ve anlayışlar esas alınarak değerlendirilmesi öngörülmektedir.

İşçi sağlığı kavramı açısından, **“sağlık”**; **Dünya Sağlık Örgütü’nce** (WHO) **“Sağlık, yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir.”** şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama, kişilerin sağlık durumlarındaki farklılıkları ortaya koyduğu gibi, sağlıklı davranışlarla varılmak istenen amacı da belirtmektedir.²

Keza, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15/02/2012 Tarih, 2012/1259 Esas ve 2012/1716 Karar sayılı kararında, bedensel bütünlüğün, eş deyişle vücut bütünlüğü kavramının, fiziksel bütünlük yanında ruhsal bütünlüğü ve sağlığı da kapsadığının tartışmasız olduğuna değinmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü’nün tanımı ile Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin yukarıda değinilen içtihadı ile çizdiği çerçeve uyarınca, sağlık, kişinin, salt fiziksel bütünlük ve sağlamlık içinde bulunmasını değil; fiziksel bütünlük ve sağlamlık yanında, sosyolojik ve psikolojik yönden de kendini iyi hissetmesi, mutlu ve huzurlu olması anlamına gelir. Şüphesiz, söz konusu tanım ile ifade edilen, “psikolojik ve sosyolojik yönden iyi olma hâli” ekonomik olarak refah içinde olmayı da kapsar. Hatta öyle ki; çalışanın sahip olacağı ekonomik refah seviyesi, “sosyolojik ve psikolojik olarak iyi olma hâli”nin ön koşuludur.

İş güvenliği kavramına ilişkin mevcut tanımlamalardan biri; “İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden

¹ Akyüz, Necdet, İş Güvenliği, İstanbul, 1980, s. 2.

² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara: 1993, s. 13.



kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır.”³

İş güvenliği hukukî açıdan, “İşin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür.” şeklinde tanımlanmıştır.⁴

Tanımlara göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak özellikle yaşama çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu fikrinin ileri sürülmesiyle birlikte bu tanımlamaların yeterli olmadıkları ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylece içeriği daha geniş olan bir tanımlama ile karşı karşıya kalınmaktadır. **Geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavramdır.**⁵

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır.⁶

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKI

A. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen iş güvenliğinin bir sosyal ihtiyaç olarak kabulü yakın zamanlara dayanmaktadır.⁷ İş sağlığı ve güvenliği kavramı, sanayileşmeyle başlayan fabrika tipi üretim sürecinde; işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmeye çalışılmasıyla ortaya çıkmıştır.⁸

³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, s. 17.

⁴ Centel, Tankur, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul: İ.Ü. Yayınları No: 3041, 1992, s. 58.

⁵ Sabuncuoğlu, Zeyyat, İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000 s. 262'den Arıcı, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, 1999, s. 52.

⁶ Demircioğlu, A. Murat ve Centel, Tankut, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., 2002, s. 141.

⁷ Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005), İş Hukuku, Ankara, s.725.

⁸ Arıcı, Kadir (1999), age, s.1- 4; bkz.: Demircioğlu, Murat-Centel, Tankut (2003), İş Hukuku, İstanbul, s.160; Şakar, Müjdat (2003), İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, s.135.; Cilga, Ertan



İşçilerin sağlığı bakımından en olumsuz koşulları yaratan sanayi devrimiyle birlikte önemli bir kavram olarak kabul edilmiştir.⁹

İş sağlığı ve güvenliği, işçi sınıfının, tarihsel süreç içinde kazandığı benlik bilinci ile vermiş olduğu hak mücadelesi kapsamında elde etmeyi başardığı iş sözleşmesi ile sahip olduğu en önemli ve temel haklardan biri olup, iş sözleşmesine konu ve işçinin asli ifa yükümlülüğünü teşkil eden işin yapılması sırasında ve/veya işyerindeki fizikî çevre koşulları nedeniyle, işçinin, öncelikle yaşam hakkının korunması amacına hizmet eden önlemlerin alınmasını ve yüksek yaşam kalitesine sahip olmasını sağlamak amacıyla, işçinin maruz kaldığı veya kalabileceği, fiziksel veya ruhsal sağlık sorunları ile sosyolojik olumsuzlukların ve meslekî risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması şeklinde ifade edilebilir.

İş güvenliği hakkı, her şeyden önce, işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması, işçilerin tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmalarını mümkün kılar.¹⁰

İş sağlığı ve güvenliği konuları birbirini tamamlayan ve biri olmadan diğerinin işlevini yerine getirememesi sonucunun ortaya çıktığı, girift iki kavramdır. Bu nedendir ki; her iki kurumun da ortak amacı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, böylece çalışanların sağlık ve yaşam haklarının korunmasıdır. Bu itibarla; işçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralların tamamını ele alır.¹¹

B. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramının Yasal Mevzuattaki Yeri

1. Ulusal Mevzuat Açısından Yasal Çerçeve

a. Geçmişte toplumumuzda , “İşçinin alın teri kurumadan ücretini ödeyiniz” fermanı düstur alınır, kul hakkı her şeyin önünde tutulurdu. Bu yüzden işçilerin hakkı yenmez, yiyenlere

(2004), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, Mess Mercek, s.34, Nisan 2004, s.112.; Mollamahmutoğlu, (2005), s.730.

⁹ Bostancı, Yalçın (2011), “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları” Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1-2, Yıl: 2011, s.68.

¹⁰ Eyrenci, Ömer vd., (1987), Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, s.250.

¹¹ Eyrenci vd., (1987), age, s.154.



de iyi gözle bakılmazdı. Bu anlayışın hayata bir yansıması olarak **dünyada ilk “toplu sözleşme” Kütahya’da imzalandı.** Bu sözleşme ile çini işçilerinin hakları teminat altına alındı.¹²

Cumhuriyet dönemi öncesinde, 1766 yılında, Kütahya’da imzalanan ve **Fincancılar Esnafı Anlaşması** olarak isimlendirilen sözleşme ile **çalışan sınıfın hakları, ülke yönetimine karşı yazılı metinle güvence altına alınmış ve yapılan iş karşılığı ödenecek ücret bu sözleşme ile belirlenmiştir.** Söz konusu anlaşma, dünya tarihindeki ilk toplu sözleşme vasfını kazanmıştır.

b. Cumhuriyet döneminde ise, işçi hakları yasal olarak ilk kez, 1936 da kabul edilen **3008 Sayılı İş Kanunu** ile düzenlenmiş böylece koruyucu ve düzenleyici yasal bir çerçeve çizilmiştir.

c. Anayasalarımızda işçi haklarını, iş sağlığı ve iş güvenliğini teminat altına alan maddeler daima bulunmuştur. 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50.maddesinde; “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” denilmektedir.

d. Kanunen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ilk olarak, Bakanlar Kurulu’nun 04/12/1973 tarih ve 7/7583 sayılı kararı ile 25/08/1971 Tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu’na dayandırılarak, 11/01/1974 tarihinde 14765 Sayılı ile Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”nde yer almıştır.

e. 1475 Sayılı İş Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Borçlar Kanunu (818 Sayılı ve 6098 Sayılılar), Hafta Tatili Kanunu, Belediyeler Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliği hakkında çeşitli hükümler yer almaktadır.

f. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kurumu müstakil olarak düzenlemiş ilk yasadır.

¹² Durmuş, Aydın, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Makine Mühendisliği Bölümü, Öğretim Üyesi, Ders Notları.



2. Uluslararası Mevzuat Açısından Yasal Çerçeve

Uluslararası platformda, özellikle İkinci Dünya Savaşında mağlup olan ülkeler için ağır ekonomik ve siyasi sözleşmelerin de imzalanmasıyla, iş güvenliği kurumunu uluslararası düzeyde koruma çabası ön plana çıkmış ve uluslararası birçok belgede, işçilerin gerek genel hastalıklara ve gerek meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmeğe başlanılmıştır.

a. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın, 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok konuda uluslararası sözleşme kabul etmiştir. **AB sosyal politikasında iş sağlığı güvenliği konusu sürekli ve hızlı bir gelişme seyri göstererek, son dönemlerdeki her antlaşmada ve zirve toplantılarında önemli gelişmelere sahne olmuştur.** Ortak eylem konusunda, Avrupa Parlamentosuna, Avrupa Tek Senedi'nde, Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları'nda önemli görevler yüklenmişse de bu görevler sosyal politikada ortak bir referans noktası oluşturmamıştır. Avrupa iş güvenliği alanındaki en önemli gelişmelerden biri; **1987'de Avrupa Tek Senedi ile ortaya konulmuştur. Tek Senet, çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliği konularının düzenlenmesini ve bu konuda karar alırken nitelikli çoğunluk yöntemini getirmiştir.**¹³

b. Birleşmiş Milletler, **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**'nde bu konuda açık düzenleme yapmıştır. Ayrıca, "sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması" temelinde, 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kurulan **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında, Birleşmiş Milletler Teşkilatının bir uzmanlık kuruluşu olmuştur.**

c. 89/391 sayılı **Avrupa Ekonomik Topluluğu Çerçeve Yönergesi ile** somut içerikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yerine, uygulama sürecine odaklanan kurallara yer verildiğinden, dolayısıyla **işverene işyeriyle ilgili kendi iş sağlığı ve güvenliği**

¹³ Eyrenci vd., (1987), age, s.250.



önlemlerini tespit etme hak ve yükümlülüğü verilmiştir. Çerçeve Yönerge'nin amaçlarından biri olan işverenin işyeriyle ilgili özerkliğinin güçlendirilmesi, Devletin işyeri uygulamalarına müdahale anında zamanlama açısından bir ertelemeye bağlıdır. Klasik iş sağlığı ve güvenliği anlayışına göre, **somut olaylarla ilgili hangi önlemlerin alınması gerektiğini göstermek, Devletin yetki ve sorumluluğundadır.**¹⁴

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Ülkemiz Tarafından Onaylanmış Uluslararası Sözleşmeler

İş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili olarak, 1982 Anayasasının 90. maddesine göre usûlüne göre yürürlüğe konulan ve iç hukuk normu haline gelen, bazı uluslararası anlaşmalar mevcuttur. 45 Sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tâbi Tutulmaları Hakkında Sözleşme, 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Koruması Hakkında Sözleşme, 119 Sayılı Makinelerin Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme sayılabilir.

4. 6331 Sayılı Yasa Uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Çalışana Getirdiği Yükümlülükler ve Tanıdığı Yetkiler

6331 Sayılı Yasa'nın 3. maddesinin 1. fıkrasının b bendine göre, "çalışan", kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın **kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi** olarak tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konuları, üzerinde hassasiyetle durulması ve ayrıntılı yasal düzenlemeye tâbi tutulması gereken haklardandır. Nitekim 6331 Sayılı Yasa ile kurum müstakil olarak düzenlenmiş olup, Yasa, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işverene yükümlülük yüklemekle birlikte, kurumun etkinliğini sağlamak amacıyla, çalışandan da belli bazı edimleri yerine getirmesini ister.

Yasa, "Çalışanların Yükümlülükleri" başlığı altında, çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları **eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda**, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların

¹⁴ Kabakçı, Mahmut (2009), Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, s.44.



sağlık ve güvenliklerini **tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduklarını** açıkça ifade etmiştir.

Çalışanın, yasada öngörülen açık yükümlülüklerine riayet etmemesi, muhtemel iş kazası neticesinde meydana gelebilecek sonuçtan sorumlu tutulmasını, işverenin kusurunu paylaşmasını gerektirecektir. Nitekim, **Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 05/03/2012 tarih, 2012/2862 Esas ve 3807 Karar sayılı içtihadı ile;** “iş kazası neticesinde hak kazanılan tazminat hesabında, kusur incelemesi yapılırken **iş güvenliği mevzuatına göre işverence hangi önlemlerin alınması gerekeceği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere işçinin uyup uymadığı irdelenerek**” karar verilmesi gerektiğine değinmiştir.

Yasa ile, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren yanında çalışana da belli başlı yükümlülükler yüklenmiş olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını talep etme ve bu güvenlik sağlanana kadar çalışana sahip olacağı haklar da tanınmıştır. Öyle ki, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda, **ciddî ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan,** iş sağlığı ve güvenliği kuruluna; kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işverene başvurarak, **durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkına** haizdir.

6331 Sayılı Yasanın 13. maddesi ile çalışana tanınan bir diğer hak da, çalışan tarafından yapılan başvuru üzerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulunca ya da işveren tarafından, çalışanın talebi doğrultusunda karar verilmesi hâlinde **çalışanın, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmesidir.** O hâlde, ciddî ve yakın tehlikenin bertaraf edilmesi yönündeki talebi kabul gören çalışan, mevcut hâl giderilinceye kadar çalışmaktan imtina edebilecektir. Ancak, bu hâlde dahî **çalışanın, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalacaktır.**

Çalışan, ciddî ve yakın **tehlikenin önlenemez olduğunu öngördüğü durumlarda,** (iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurma) usûle uymaksızın ve haklarının kısıtlanması sonucuyla karşı karşıya kalmaksızın, **işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gitme hakkına da sahiptir.**



Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan ve kurula ya da işverene gerekli önlemlerin alınması konusunda yaptığı başvuru üzerine, **gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda, çalışanlar, tâbi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshetme hak ve yetkisine sahiptirler.**

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

6331 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği kurumu, kendine münhasır bir yasa ile düzenlenmiş olup, bu konuda işverene ait olan yükümlülükler, ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapılması gerekenler, özellikle işverenlerin bu konudaki yükümlülükleri, teknolojik gelişmeler, işyerlerinde ortaya çıkan yeni riskler ile iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak amacıyla ortaya atılan daha etkin işyeri örgütlenme sistemlerine yönelik görüşler doğrultusunda değişmektedir. Bu değişimin hayata geçirilmesi, ancak yasal düzenlemeler yoluyla sağlanabilmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen normlar çok hızlı bir şekilde değiştirilmekte, söz konusu değişiklikler genellikle işverenlerin bu konudaki yükümlülüklerini etkilemektedir.¹⁵

2. İşverenin Gözetme Borcundan Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüğü

İş hukukunun, çalışılan ortamın insanileştirilmesi düşüncesinden doğduğu ve insanileştirilmiş bir çalışma ortamının da öncelikle işçinin maddî, manevî varlığını tehdit eden risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir ortamı anlattığı göz önüne alınacak olursa iş sağlığı ve güvenliğinin, bu hukuk disiplini içindeki yeri ve önemi daha iyi kavranır. İş sözleşmesiyle işçi, maddî ve fikrî varlığıyla bir işi ifa taahhüdü altına girdiğinden fizikî güvenliğinin temini, kamu düzenine ilişkin bir sorundur.¹⁶

¹⁵ Baycık, Gaye (2011), "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri" AÜHFD, Cilt: 60, Sayı: 2, Ankara, s. 230.

¹⁶ Mollamahmutoğlu, (2005), s.749.



İşçinin işverenin **kişisel bağımlılığı altında bulunması** nedeniyle iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması gereği, özel bir önem arz ederken; aynı zamanda işçinin kişiliğini gözetme borcu işverenin yönetim hakkını da sınırlar. İşverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İş akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık **işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir**. İş akdinin niteliği gereği, iş ilişkisi içinde işveren, işçiyi yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.¹⁷

İş sözleşmesinin niteliği gereği, işçi ve işveren arasında, sürekli bir kişisel ilişki kurulması, işçinin sadakat borcunu ve işverenin de bunun karşılığı olan gözetme borcunu samimiyetle yerine getirmelerini gerektirir. Şöyle ki, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu, işverenin gözetme borcunun bir uzantısıdır ve bu borç ile işveren, işçinin yaşam hakkını, beden bütünlüğünü, fiziksel ve ruhsal ve hatta sosyolojik sağlığını, meslekî risklere ve iş ve işyeri tehlikelerine karşı koruma ve gözetme yükümlülüğü altındadır. O halde, gelişen ve değişen yaşam standartları ve teknoloji karşısında, işverenin gözetme borcunun da değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru¹⁸, iş ilişkisine işçi bakımından sadakat ve işveren açısından da işçiyi gözetme borcu olarak yansır. Söz konusu borçlar, iş sözleşmesinin kişisel bir ilişki kurması, işçinin kişiliğinin bu sözleşmenin ayırt edici unsuru olmasıyla doğrudan ilgilidir.¹⁹

Çünkü diğer iş görme sözleşmelerinde, tarafların, sözleşmeyle üstlendikleri edimleri, öncelikle sözleşmeye uygun olması kaydıyla doğruluk ve iyi niyet kurallarına uygun olarak yerine getirmeleri yeterlidir. Buna karşın iş sözleşmesinde iş görme ve

¹⁷ Süzek, Sarper (2005), İş Hukuku, İstanbul, s.328-329.

¹⁸ "İşçinin, ücretini ödeyen kimse olarak işverene karşı ekonomik bağımlılığı vardır." Güzel, Ali, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan (Yayına Hazırlayan: Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi), Ankara 1997, s. 102.

¹⁹ Güzel, Bağımlılık Unsuru, 96 vd; Süzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 176-177; Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddî Tazminat, Ankara 2001, s. 57; Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 7. Auflage, München 2008, s. 52.



ücret ödeme unsurlarının yanında, bağımlılık unsurunun bir yansıması olarak işçinin işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi biçimde koruması, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması sonucunu doğuran sadakat ve işverenin de, işçiyi gözeterek onun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve eşit işlem yapma borcundan söz edilir.²⁰

İşverenin işçiyi gözetme borcunun amacı ve niteliği gereği, kapsamının baştan çizilmesi mümkün değildir. Her somut olayın, yapılan işin, işyerinin ve diğer özel şartların özellikleri, bu borcun kapsamını belirlemede hareket noktalarını oluşturur. Ancak burada her iş ilişkisi bakımından geçerli olabilecek borçlar olarak işçinin kişiliğinin korunması, bilgilendirilmesi, mevzuattan doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi gibi özellikli gözetme borçlarından söz edilebilecektir. Ancak işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında en başta, yaşamsal değeri nedeniyle ayrı bir yeri bulunan **iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu** gelir.²¹

Gözetme borcu gereği işveren, iş ilişkisinde işçinin işyerinde yaşamına, beden ve ruh sağlığına yönelik tehlikelere karşı iş sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır. Mevzuatımızda bu borcun kaynağı olarak sözleşme ilişkisi dışında, yasal dayanak olarak Borçlar Kanunu'nun "tedbirler ve mesai mahalleri" başlıklı 332. maddesi karşımıza çıkmaktadır.²²

BK m. 332'ye göre, "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur". Bu düzenlemede işveren hakkında iki borç öngörülmüştür: **İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini**

²⁰ Mollamahmutoğlu, s. 529 vd; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21. Bası, İstanbul 2008, s. 162; Süzek, s. 346 vd; Ulusan, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu - Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 38; Süzek, Sarper, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi), İstanbul 2001, s.1 vd; Zöllner, Wolfgang / Loritz, Karl-Georg / Hergenröder, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, 6. Auflage, München 2008, s.180 vd; Junker, s. 137 vd; Brox, Hans /Rüthers, Bernd / Henssler, Martin: Arbeitsrecht, 17. Auflage, Stuttgart 2007, s. 111.

²¹ Süzek, İş Güvenliği, s. 177; Ulusan, s. 21; Çelik, s. 162-163; Narmanhoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 245; Arıcı, Kadir, (1999), age, s. 103.

²² Gözetme borcunun dayanakları hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Ulusan, s. 4 vd. Süzek'e göre BK. 332. madde işverene gözetme borcu yükleyen ve bu konudaki sorumluluğun kapsamını belirleyen bir kuraldır (Süzek, İş Güvenliği, s. 178).



almak ve uygun çalışma ortamı (işyeri) sağlamak. Ancak Kanunda böyle bir hüküm düzenlenmese dahi, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcu kapsamında, bu maddede yer verilen koşulları karşılaması gerekir.²³

O halde, iş sağlığı ve güvenliği borcu, işverenin iş sözleşmesi ile ifa edimi altına girdiği gözetme borcu kapsamında, onun bir uzantısıdır.

3. 6331 Sayılı Yasa Uyarınca İşverenin Yükümlülükleri

a. İşverenin Genel Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanun, **işverenin**, çalışanların işle ilgili **sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu**, işverenin **genel yükümlülüğü** kapsamında belirtmiş olup, bu bağlamda işverenin, meslekî 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 yapması öngörülmüştür.

İşveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatî ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak durumunda olup, işverenin, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği ve işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı da 6331 Sayılı Yasanın 4. maddesi ile açıkça ifade edilmiştir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmekten imtina edemez. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama edimi bakımından genel yükümlülüğü kapsamında bulunan “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını

²³ Oğuzman, Mustafa Kemal, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, İÜHFİM, 1969, C.XXXIV, S.1-4, s. 325; Tekinay, Selahattin Sulhi, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, MHAD, 1968, S. 3, s. 82; Eren, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s. 16; Süzek, İş Güvenliği, s. 178; Ulsan, s. 39-41; Üçışık, Hasan Fehim: Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul 1982, s. 41 vd; Akın, age, s. 35., Kabakçı, Mahmut, Hakemli Makaleler, TBB Dergisi, Sayı 86, Yıl 2009, s. 256.



izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama” edimi, **Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin, 04/09/2012 tarih, 2012/12215 esas ve 17823 karar sayılı içtihadında;** “işveren Delta Proje İnşaat A.Ş’nin sorumlu elemanı olan sanığın, işveren vekili sıfatını taşıdığı da dikkate alındığında inşaatın ilgili birimlerinin sorumluları ile yapılan teknik ve idari hizmetler sözleşmesi ile **işçi sağlığı ve güvenliği hususundaki gözetim kontrolörlük ve denetim görevinden muaf hale gelemeyeceği ve olay nedeniyle kusurlu olduğu**” nu açıkça ifade ederek, sanık olan işverenin, beraatine dair mahkeme hükmünün bozulması yönünde karar verildiği anlaşılmıştır.

Oysa, **Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin 05/09/2012 tarih, 2012/21341 Esas ve 2012/17936 Karar sayılı içtihadında;** “Göcek Tünel İnş. A.Ş’nin 2002 yılında Göcek Tünelini açıp faaliyete geçirip işletmesini yüklediği, 03.01.2005 tarihli sözleşme ile TİNSA İnş. Ltd. Şti. ile **işveren müteahhit ilişkisi içinde tünelin yapım işi şartnamesi ile işe başladıkları ... TİNSA İnş Ltd. Şti’nin tünel açma, kazı hafriyat ve betonlama işini ADEN Ltd. Şti. ile yaptığı sözleşme ile alt yüklenici taşeronla verdiği**, bu suretle bu işlerin yapımını TİNSA İnş Ltd. Şti ile ADEN Ltd. Şti’nin müştereken devam ettirdikleri, Aden Ltd Şti’nin işçisi olan ölenin elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda, **ölümden TİNSA İnş Ltd. Şti ile ADEN Ltd. Şti’nin görevlilerinin sorumlu olacağı**, Göcek Tünel İnş. A.Ş’nin sorumluluğunun bulunmadığına” karar vermiş olup, somut olayda asıl işverenin Göcek Tünel İnş. Aş. olması karşısında, söz konusu içtihadın, asıl işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi hususundaki sorumluluğunun hiçbir surette ortadan kalkmayacağı kuralı ile çeliştiği düşünülmektedir.

Buna karşın **aynı daire, 22/01/2013 Tarih, 2012/6819 Esas ve 2013/1829 Karar sayılı kararı ile,** “İş güvenliği önlemleri alma ve işte kullanılan malzemelerin ve araçların kontrol yükümlülüğünün sözleşme ile asıl işveren Tera A.Ş. Tarafından taşeron firma olan Hitit Limited Şirketine devredilmesinin **asıl işverenin kontrol ve gözetim sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağına**” karar vererek, mahkeme hükmünün bozulmasına hükmetmesi, asıl işverenin kontrol ve denetleme yükümlülüğünün devredilemez olduğuna vurgu yapmıştır..

b. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetini Sunma Yükümlülüğü



İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası işverene, **meslekî risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik** çalışmaları da kapsayacak şekilde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, **çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirme**, çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde ise, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını **ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak** yerine getirme ödevi yüklemiştir.

Meslekî risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması amacıyla görevlendirmede asıl kural, çalışanlar arasından belirlenen niteliklere sahip personelin atanması, ya da bu niteliklere sahip personelin bulunmaması durumunda hizmetin tamamının ya da bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirilmesiyle, yasanın bu konuda öngördüğü yetki uyarınca, işverenin, gerekli niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, **tehlike sınıfı ve çalışan sayısı** dikkate alınarak, bu hizmeti kendisinin de yerine getirebileceği belirtilmiştir.

İşverenin, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirme ve çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirme görevi de, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunulması kapsamında 6331 Sayılı Yasa ile işveren için öngörülen yükümlülüklerdendir.

c. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Almalarını Sağlama Yükümlülüğü

6331 Sayılı Yasaya göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, **çalışanları ve çalışan temsilcilerini** işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, **işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler** hakkında **bilgilendirme yükümlülüğü** altındadır.



İşveren; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 12. maddesinde belirtilen **ciddî ve yakın tehlikeye** maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

İşverenin, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimi almasını sağlama yükümlülüğü, 6331 Sayılı Yasa'nın 17. maddesinde düzenlenmiş olup, bu yükümlülük gereği işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak zorundadır. Söz konusu eğitim özellikle; **işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde** verilir.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren **eğitimin alındığına dair belge olmadan, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamazlar.** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı **çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlama yükümlülüğü altındadır.** Bu amaçlarla verilecek eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir ki, bu hükümlerle, çalışanın hak kaybına uğramadan hak elde etme imkânı en güzel şekilde ifade edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda sağlanacak eğitimin etkinliğini arttırmıştır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 26.11.2012 Tarih, 2012/13808 Esas ve 2012/25228 karar sayılı içtihadı ile; "işveren Soma Buruyar Kömür İşl. Ve Paz. San. Ve Tic. Ltd. Şti'nin **iyi tanımlanmış işçilerin anlayabileceği talimat ve uygulamaları yürürlüğe koymadığı, eğitim ve kontrol mekanizmaları oluşturmadığı** nedeniyle kazada % 70 oranında asli kusurlu olduğuna değinilmesi karşısında... hükmün bozulmasına" karar vererek, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği



konusunda çalışanlarını bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğüne aykırılığın kusur durumuna etkisine değinmiştir.

d. İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanun, faaliyet gösterilen işyerinin tehlike durumuna göre, görevlendirilecek olan iş güvenliği uzmanını belirtmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; **çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları** şartı aranır.

6331 Sayılı Yasa uyarınca hazırlanan ve **29.12.2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak 30/12/2012 tarihinde yürürlüğe giren**, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik uyarınca, **iş güvenliği uzmanı**; *“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman”* şeklinde tanımlanmıştır.

Söz konusu yönetmelikte de, işverenin, **iş güvenliği uzmanı görevlendirme** ve **işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüklerine** yer verilmiştir. Buna göre, işveren, meslekî risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, *“Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman”*ı, çalışanları arasından görevlendirebilecektir. Çalışanları arasında söz konusu niteliklere sahip personelin bulunmaması durumunda, işveren, işyerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünü, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirecektir. Hatta yönetmelikte açıkça, iş güvenliği uzmanlığı için belirtilen niteliklere ve gerekli iş güvenliği belgesine sahip olması durumunda, işverenin bizzat kendisinin iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebileceğine de yer verilmiştir.

İşverenin, iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün temeli, meslekî risklerin ve iş kazalarının önlenmesi, çalışanın yaşam ve sağlık hakkının güvence altına alınmasıdır. Türkiye’de, iş kazaları sürekli gündemi meşgul etmekte ve çalışanların yaşam ve sağlık haklarını tehdit ettiği gibi, işveren için de hukukî, idarî ve cezaî sonuçları itibariyle külfet teşkil etmektedir. İş sağlığı ve



güvenliği kurumunun etkin bir şekilde uygulanabilmesi, kuşkusuz bu konuda uzmanlık eğitimi almış kişilerce yerine getirilmesine bağlıdır. Ancak bu konunun uzmanı olmanın, kurumun etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaya tek başına yeterli bir faktör olmadığı düşünülmektedir.

Şöyle ki, iş güvenliği uzmanının, iş yerindeki tek görevi meslekî risklerin önlenmesine yönelik koruyucu yöntemleri tespit etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak olmalıdır. Mevzuatla işverene, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı atama ya da bu görevin bizzat kendisi tarafından yerine getirilmesi yetkisinin tanınmış olmasının, kurumdan beklenen amaca hizmet etmeye uygun bir düzenleme olmadığı düşünülmektedir. Zira çalışanın, iş sözleşmesine konu işi yapmak yanında bir de iş güvenliği uzmanlığı görevini yerine getirmesi, gerek çalışanın iş performansını düşürmeye ve meslekî verimliliğini azaltmaya neden olması ve gerekse de iş güvenliği kurumunun etkinliğini azaltması kaçınılmazdır.

Oysa bahse konu yönetmeliğin iş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerini düzenleyen 11. maddesinde, iş güvenliği uzmanının, bu görevini yerine getirirken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla da yükümlüdür. Mevcut düzenlemeler karşısında, iş güvenliği uzmanı olarak işyerindeki çalışanın görevlendirilmesi durumunda, iş sözleşmesi ile iş güvenliği kurumunun amaçları arasında çelişkiye neden olmaktadır.

Keza, işverenin bizzat kendisinin bu görevi yerine getirmesi durumunda da iş güvenliği kurumunun etkinsizleşmesi sorununun ortaya çıkması kaçınılmazdır. Oysa, iş hukukunda günümüzde gelinen nokta itibarıyla, iş kazası sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini anlayışından ziyade, zarar ve risklerin önlenmesi anlayışının hâkim olmaya başladığı görülmekte ve iş güvenliği kurumunun hassasiyetle ve etkin uygulamaya konu olması ile başarıya ulaşabileceği düşünülmektedir. Tam da bu amaca yönelik olarak, yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasında, **“İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.”** hükmüne yer verilmiştir ki; işverenin, iş güvenliği uzmanı olarak bizzat kendisinin görev yapması durumunda, söz konusu sorumluluk fiilen ortadan



kalkacak ve bu durum da ihmal ve sakıncalı sonuçların meydana gelmesine neden olabilecektir.

B. Devletin Sosyal Hak Olarak İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

Genel kabul gören anlayışa göre, iş sağlığı ve güvenliğini de kapsayan iş hukuku, kamu-özel hukuk ayrımındaki çözülmeyi göstermek için en iyi örnektir. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren arasındaki ilişkinin hukukî kaynağı, aslında bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu çerçevede ilke olarak eşitlik esasının geçerli olması gerekir. Buna rağmen, sosyal düşüncelerle Devlet, iş ilişkisine işçiyi korumak düşüncesiyle müdahale eder.²⁴

Devlet müdahale etmek zorundadır, çünkü işçi işverene bağımlı olarak iş görür. İşçinin bağımlılığı hem ekonomik hem hukukî hem de sağlığı bakımındandır.²⁵

Devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sadece denetleyici ve yaptırım uygulayıcı değildir. En başta çıkaracağı mevzuat ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından elverişli bir düzen oluşturmakla yükümlüdür. Bu, Anayasada öngörülen sosyal Devlet ilkesinin gereğidir.²⁶

İşçinin geçimini sağlamada tek kaynağı ücretidir. İş ilişkisinin sürekliliği nedeniyle işçinin çalıştığı sırada başka yollardan para kazanma imkânı sınırlıdır. Bu bakımdan işçinin, ücretini ödeyen kimse olarak işverenine karşı ekonomik bağımlılığı vardır.²⁷ İşverenin bu ekonomik ağırlığına karşılık, iş ilişkisinde işçi lehine bir denge sağlanabilmesi için işçinin korunması gerekir. Diğer taraftan iş sözleşmesinin sürekli niteliği, işçinin işverenine karşı kişisel bağımlılığı sonucunu doğurur. Çünkü iş ilişkisinin devamı süresince işçi, işin yürütümü bakımından işverenin otoritesi altındadır. Son olarak bu çalışmanın konusu ile doğrudan ilgili olarak, işin görülmesi sırasında işçi, işin, işyerinin niteliğinden kaynaklanan riskler nedeni ile beden ve ruh sağlığı bakımından tehlike altındadır. Bu nedenle işçinin söz konusu hayatı

²⁴ Süzek, Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 40; Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 20; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 10-11.

²⁵ Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 83 vd; Ekonomi, 74; Mollamahmutoğlu, s. 262 vd; Namanlıoğlu, s. 135 vd; Hanau, Peter/Adomeit, Klaus, Arbeitsrecht, 14. Auflage, Neuwied 2007, s. 157-158; Junker, s. 52.

²⁶ Kabakçı, TBB Dergisi, s. 259.

²⁷ Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 102; Süzek, 15-16; Çelik, 76; Ekonomi, s. 73; Narmanlıoğlu, 139.



tehlikelerden korunması, yaşam hakkıyla bağlantısı nedeniyle işçi-işveren ilişkisinin ötesinde, kamusal bir zorunluluktur.²⁸

İş sağlığı kurumu, çalışanın işyerinde ve/veya iş sebebiyle maruz kalabileceği meslekî risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasıyla, çalışanın, fiziksel, ruhsal ve sosyolojik olarak, yaşam hakkına, vücut bütünlüğüne ve kaliteli bir yaşam seviyesine sahip olmasını sağlama amacına hizmet eder.

İş güvenliği kavramında ise; çalışanların can güvenliği, sağlıkları, makine ve araç gerecin, işyerinin, çevrenin, üretilen malın güvenliği yer almaktadır. Bu kapsamdan, iş dünyasında çalışan çok sayıda insan, büyük miktarlar tutan malzeme, makine, araç ve gereçler, parasal değer, çevre, ekoloji, iş dünyası ile ilgisi olmayan milyonlarca insanın hayatı ve mutluluğu anlaşıldığına göre iş güvenliğinin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle denilebilir ki, bir iş yerinde değil, bir ülkede iş güvenliği varsa orada sağlık ve mutluluk vardır. İş güvenliği yoksa can kaybı, sakatlık, hastalık, para ve zaman kaybı vardır. O halde **“önce iş güvenliği.”** dir.²⁹

20.06.2012 Tarih ve 6331 Sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan ve 29/12/2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak 30/12/2012 tarihinde yürürlüğe giren **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği** ele alındığında; yönetmeliğin amacı, dayanağı olan yasanın, belirtilen amacı ile aynı şekilde kaleme alınmış olup; *“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin belgelendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin, *“kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere kurulan ortak sağlık ve güvenlik biriminin, Bakanlıkça yetkilendirilmesi”nin öngörülmesi*, çalışana tanınan **iş sağlığı ve güvenliği hakkının Devlet güvencesi altında olduğunu göstermektedir.**

²⁸ Narmanlıoğlu, s. 12-13; Süzek, s. 346-348; Mollamahmutoğlu, s. 963 vd; Zöllner/Loritz/Hergenröder, s. 183; Brox/Rüthers/Henssler, s. 111-112; Hanau/Adomeit, s. 184.

²⁹ Durmuş, Aydın age. s. 12.



Yönetmelikte “*Hak ve Yükümlülükler*” başlığını taşıyan ikinci bölümde, “**işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri**” ile “**çalışanların hak ve yükümlülükleri**”ne yer verilmiştir.

Bu bağlamda, yönetmelikte; “**İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından** bu Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirir. **Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.**” hükmünün yer aldığı; akabinde ise; “*İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet olarak yerine getirebilir.*” İfadesinin yer aldığı anlaşılmaktadır.

Yönetmeliğin, bahsi geçen hükmü ile, işverene, işyerinde görev yapmak üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin, öncelikle çalışanları arasından atama, gerekli niteliklere kendisinin haiz olması durumunda da, bu görevin kendisi tarafından yerine getirilmesi yetkisi tanıdığı, bunların mümkün olmaması durumunda da, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli konusunda ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alma yetkisi tanıdığı anlaşılmaktadır.

20.06.2012 Tarih ve 6331 Sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 1. maddesine göre amaç**; “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” şeklinde tanımlanmıştır. O halde pozitif hukuk açısından da iş sağlığı ve güvenliği kurumu, işveren için bir “**ödev ve yükümlülük**” iken; çalışanlar için de, “**hak**” teşkil etmektedir. **Bu durumda iş güvenliği hakkının, Devlet güvencesi altında bulunan ve Anayasa ile güvence altına alınmış olan “sosyal güvenlik hakkı” kapsamında yer aldığı söylenebilecektir.**

Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA), “*iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal güvenliğin tam da kalbin de yattığını*”



belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yatırım yapmak, iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasına, yaşamın, bireylerin ve ailelerinin refahlarının korunmasına yardımcı olmaktadır.³⁰ İş sağlığı ve güvenliği hakkının gerçekleştirilmesi, sosyal güvenlik hakkı içinde Devlete verilmiş bir sorumluluktur.³¹

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde, *herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunun belirtilmesi de onurlu, asgari yaşama hakkına dayanmaktadır.* Sosyal güvenlik hakkı, hiçbir şekilde kişinin elinden alınamayacağı gibi, sosyal güvenlik hakkından da vazgeçilemez. Sosyal güvenlik hakkının bu özelliği; sosyal güvenlik hakkının bir insan hakkı olmasının doğal sonucudur. Nitekim **Yargıtay pek çok kararında**, işçinin sosyal güvenlik hakkının ücret kadar önemli ve temel Anayasal haklarından olduğuna, bu nedenle işverenin işçiyi sigortaya kaydettirmemesinin, işçi için iş sözleşmesini haklı fesih nedeni olacağı sonucuna varmıştır.³²

Sosyal güvenlik hakkının sağlanması, **Devlet için bir ödevdir. Devlet, sosyal güvenlik hakkını sağlamak için, gerekli önlemleri alacak ve örgütleri kuracaktır.** Sosyal haklar içerisinde yer alan sosyal güvenlik hakları, Devlete birtakım yükümlülükler ve yapma borcu yüklemektedir. Sosyal güvenlik hakkı, bir yandan Devlete yüklenmiş bir görev ve öte yandan insana tanınmış Anayasal bir talep hakkı doğurmaktadır. **Sosyal güvenlik hakkının korunması ve bu amaçla geliştirilen sosyal güvenlik politikaları, bireyleri sosyal risklere karşı koruma çabaları etrafında yoğunlaşıyorsa, görünürdeki amaç, bireye ekonomik bir güvence sağlamaktır; fakat bu güvence, özde, herkese kişiliğini geliştirme olanağını da vermektedir.** Öyleyse, **sosyal güvenlik hakkının korunması** politikalarının temelinde, **kişiliğin geliştirilmesi ve hatta insanın mutluluğu yatmaktadır.**³³

1982 Anayasası'nda güvence altına alınmış bulunan **sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkını da**

³⁰ ISSA (The International Social Security Association), (2008:12), A dynamic vision of prevention, World of Work, No. 63, August, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_099048.pdf

³¹ Balkır, Z. Gönüllü Sağlık ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1.

³² Can ve Ömer Ekmekçi (2011), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, s.76.

³³ Güzel, Ali vd., (2009), Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, s.22.



kapsamaktadır. 1982 Anayasası iş güvenliği hakkının sağlanmasını ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesini bizzat Devlete bir yapma borcu ve sorumluluğu şeklinde yükümleyerek iş güvenliği hakkını Anayasal koruma altına almıştır. İş güvenliğinin günümüzde kazandığı önem, iş güvenliğinin birçok ülkede Anayasal bir hak olarak kabul edilmesi gerçeğinde kendini göstermektedir. **Anayasal çerçeve içinde** de çalışanların **işçi sağlığı ve iş güvenliğini koruma** esas alınarak; bu konu **Devletin ödevleri arasında sayılmış, çalışanların korunmasının sorumluluğu Devlete yüklenmiştir.** İş güvenliği hakkı doğal yaşama hakkının bir uzantısıdır. **Anayasa Mahkemesinin** konuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararlarda **çalışanın, iş güvenliği hakkını koruyarak iş güvenliği hakkını yaşama hakkı ile ilişkilendirdiği görülmektedir.** 1982 Anayasası birçok hükmünde dolaylı bir şekilde iş güvenliği hakkını düzenlemiştir. Her şeyden önce, Cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin “İnsan haklarına saygılı *sosyal* bir hukuk Devleti” olduğu belirtilerek, çalışanların işyerlerinde vücut tamlığına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve Devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir.³⁴

Anayasanın 60. maddesine göre, **“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”** denilmiştir. Bu madde, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğunu öngören Anayasanın 2. maddesiyle birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması gereğinin Anayasamızda yer aldığı sonucuna varılabilir. **Sosyal güvenliğin Devlet eliyle sağlanması ve gerekli iş güvenliği düzenleme ve teşkilatlarının kurulması Devlete Anayasal bir görev olarak verilmiştir.** Sosyal güvenlik hakkı bütünselliği içinde iş güvenliği hakkının gerçekleştirilmesi bizzat Devlete verilmiş bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvenliği hakkının sağlanmasıyla Devlet tarafından sosyal güvenlik temel amacına bağlı olarak sonrasında tazminat anlamındaki yatay düzlemdeki ve önlemeyi sağlama bakımından dikey yönde ortaya çıkacak mesleki risklerin tehdidine karşı bireylere güvence götürme işlevi yerine getirilmiş olacaktır.³⁵

³⁴ Balkır, Z. Gönül, age, s. 61.

³⁵ Süzek, Sarper (1985), İş Güvenliği Hukuku, Ankara, s. 4.



Bu açıdan bakıldığında iş güvenliği hakkı; sosyal güvenlik hakkı kapsamı içinde yer almakta olup iş güvenliği hakkının sağlanması, sosyal güvenliğin temel amaçlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. **Anayasanın**, genel hükümleri dışında; **herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına** sahip olduğuna ilişkin 17. maddesi Devletin, **herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu** yönündeki 56. maddesi ve **kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmalarını** öngören 50. maddesindeki hükümleri; **iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasal dayanaklarını oluşturur.**³⁶

Öte yandan **yaşama, maddî ve manevî varlıklarını koruma ve geliştirme hakkına sahip olan kişilerin**, yaşam düzeylerinin insan onuruna yaraşır bir düzeyde ve sağlıklı olmasını sağlamak sosyal **Devletin temel amacı** olduğuna göre; **Devlet, bu amacını kişiye sadece yaşam hakkı tanıyarak değil, onu çalışma hayatında da sosyal haklarla donatarak sağlamak yükümlülüğü altındadır.** Sosyal haklarla donanımlı bir kişi, onurlu ve sağlıklı bir çalışma yaşamının önündeki sosyal ve ekonomik engelleri aşabilir.³⁷

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, yaşam ve sağlık hakkının iş ilişkisinde ve işyerlerinde hayata geçirmesinin gereği olarak sosyal Devlet, kişilere sağlıklı ve güvenli bir işyerinde çalışma imkânı sağlamalıdır. 1982 Anayasası'nın 56. maddesinin 1. fıkrasına göre, *“Sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak herkesin hakkıdır.* İş güvenliği önlemlerinden yoksun olarak ve mesleki risklerle iç içe yaşayan bir kişinin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının varlığından söz edilemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak, sosyal devletin temel görevleri arasında yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı, sosyal devletin temel niteliğinden kaynaklanan bir hak olup; bu hak kapsamında işçiler, işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun hale getirilmesini işverenden talep edebilmektedirler.³⁸ Çalışanların iş

³⁶ Balkır, Z. Gönül, age, s. 62.

³⁷ Bayram, Fuat (2008), İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, s. 5.

³⁸ Süzek, Sarper (1985), İş Güvenliği Hukuku, Ankara, s. 21.



sağlığı ve güvenliği hakkının korunması; Devletin, gerek yasal düzenlemelerle ve gerekse denetim yoluyla işyerlerini gözetim altına alarak, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenlere idarî yaptırımlar uygulanmasıyla mümkün olacaktır. Çalışma süresi, dinlenme hakkı gibi çalışma koşullarının ve işyerinin sağlık koşullarına uygun olmasıyla iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması, kadın ve çocukların, çalışma koşullarına göre ayrıca koruma altına alınması gibi çalışma koşullarına ait düzenlemelerde; çalışanların birer makine olmayıp, onurlu ve asgari yaşam koşullarına sahip çalışan insanlar olduğu gerçeğinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Herkesin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalıştırılabilmesi; küçüklerin, kadınların ve özürhükümlülerin çalışma yaşamında özel olarak korunması; herkesin dinlenme ve sosyal güvenlik hakkına sahip olması ilkelerini düzenleyen 1982 Anayasasının 50. ve 60. maddeleri, sosyal güvenlik hakkıyla ilgili hükümlerle birlikte iş güvenliği hakkının anayasal temel hak olma niteliğini ortaya koymaktadır.³⁹

İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasıyla, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, işçinin sahip olduğu temel sosyal bir haktır. Sosyal hukuk devletinin anayasal güvenceye sahip olması, aynı zamanda iş güvenliğinin de kurum olarak anayasal güvenceye kavuşturulduğu anlamına gelir. İş güvenliğine ilişkin Anayasa hükümleri öncelikle yasama organından başlayarak bu organa işyeri tehlikelerine karşı gerekli yasaları çıkarma ödevi yükler, idarenin düzenleyici idari işlemler ve eylemlerle iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olması da yine iş güvenliğine ilişkin Anayasal hükümlerin, yürütme ve idareyi bağlamasının bir sonucudur. Yasama organı, iş güvenliğinin sağlanmasıyla ilgili yasal düzenlemelere; Devlet, işveren ve işçi olmak üzere iş ilişkisi taraflarına düşen görevleri belirlemekle başlar. Burada devletin belirlenen görevleriyle birlikte; kural koyma, kuralın uygulanmasını denetleme, kuralın uygulanmaması halinde ise yaptırım uygulama gibi sorumlulukları bulunmaktadır. İşveren için belirlenen görevler ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ana yapısını teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri biçiminde ortaya çıkar.⁴⁰

³⁹ Balkır, Z. Gönül, age, s. 76.

⁴⁰ Süzek, (1985), age, s.52-53.



1970'li 80'li yıllarda mevcut teknik düzey itibariyle, bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından somut şartlarının mevzuat ile net bir biçimde düzenlenmesi mümkünken bugünkü teknolojik koşullarla artık mümkün değildir. İşyerlerinde bulunan makineler, üretimde kullanılan hammaddeler öylesine karmaşık hale gelmiştir ki mevzuat ile baştan götürü biçimde bunlarla ilgili kararlar alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini saptamak imkânsızlaşmıştır. Devletin ve işverenin sorumluluğu kapsamında, teknolojik değişimler sonucu ortaya çıkan şartlar, iş güvenliği kültürünü de değiştirmiştir.⁴¹

AB İş Güvenliği Çerçeve Yönergesi'nin Türk hukukuna uyumunu sağlayacak düzenlemelerin öncülere olarak ifade edebileceğimiz, 4857 sayılı İş Kanunu 78. madde uyarınca çıkarılarak, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerinde, bu değişimin izlerini somut olarak görmek mümkündür. Öte yandan, yeni mevzuat ile tek tek somut şartlar düzenlenmediğinden; adeta işverene, işyeriyle ilgili sınırları objektif olarak çizilmiş özerk bir alan tanınmıştır. İşveren bu yapısal alanın sınırlarını taşmayacak biçimde takdir hakkını kullanabilecektir. İdarenin mevzuat oluşturma ve denetleme yükümlülüğü anlayışındaki bu esaslı değişim, ilgili kimselerin sürece katılmasını sağlayarak onlara özerk bir alan tanınması suretiyle ortaya çıkan gevşemeye, Alman öğretisi; Devletin kontrolü altında sınırları çizilmiş özerklik tanımlamasını yapmıştır.⁴²

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlama yükümlülüğünün denetimi doğrudan Devletin denetim sorumluluğu içinde yer almaktadır. Devlet denetimindeki esaslı sorumluluk ve temel görev, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hukuken korunan menfaatlere yönelen tehlikelerin önlenmesi noktasında yaşanmaktadır. Devletin, denetim görevinin yasal dayanağı; Devletin denetim suretiyle temel bir anayasal yükümlülüğünü yerine getirmiş olma zorunluluğuna dayanmaktadır. Devletin yükümlülüğü olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması; yasal

⁴¹ İnciroğlu, Lütfi (2008), İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul, s.4.

⁴² Kabakcı, Mahmut (2009), Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul, s.37.



mevzuatın hazırlanması ve gerekli denetimleri yaparak yaptırımların uygulanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Devletin yükümlülüğüne ilişkin bu anayasal temel nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının tamamıyla işverene terk edilmesi mümkün değildir. Devletin temel hak ve özgürlüklerin yükümlüsü olması, bu haklar bakımından mutlak anayasal bir güvence oluşturur. Bu nedenle devlet, yaşamın ve sağlığın korunmasıyla ilgili yükümlülüklerini, konumuzla bağlantılı olarak da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını, işverene basitçe devredemez ve böylelikle yükümlülüğünden kurtulamaz.⁴³

Devletin, iş sağlığı ve güvenliğinin fiilen sağlanmasının güvencesi olarak dışarıdan bir garantör konum üstlenmesi, bu amaçla bir güvenlik mekanizması ya da güvenlik duvarı oluşturması gerekir. Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında bu garantör konumunun ve oluşturacağı güvenlik mekanizmasının hukuki yönden değerlendirme ölçütü, yukarıda işverene işyeriyle ilgili dış sınırları çizilmiş özerk bir alan tanınması hakkındaki açıklamalardan anlaşılır. Devletin yükümlülüklerinin işverene devredilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kesin güvencelerin ve bunlarla ilgili sınırların tespit edilmesi zorunludur. Devletin koruma yükümlülükleriyle ilgili Anayasa Hukukundan doğan sınırlarda ölçütü; koruma düzeyinin asgari sınırın altında kalmaması yasağıdır. Gerçekten koruma düzeninin asgari sınırının korunması Devletin sorumluluğundadır.⁴⁴

Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hangi koşullarla destekleneceği 6331 Sayılı Yasa'da açıkça belirtilmiştir. Buna göre, **kamu kurum ve kuruluşları hariç** olmak üzere, **ondan az çalışanı** bulunan işyerlerinden, **çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri** söz konusu desteklemeden faydalanabilecektir. **Ancak**, 6331 Sayılı Yasanın 7. maddesinin 1. fıkrasının a bendinin 2. cümlesi uyarınca, **Bakanlar Kurulu**, ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden, **az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir**.

Yasada, **“Bakanlıkça yerine getirilen desteklemeden doğan giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından**

⁴³ Balkır, Z. Gönül, age, s. 78.

⁴⁴ Kabakcı, (2009), s.45.



finansse edilir” denilmek suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden doğacak maliyetin, çalışana ayrıca yansıtılmasının da önüne geçilmiştir.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENİN SORUMLULUĞU

818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun, 332. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırılık durumunda, çalışanın ölümü hâlinde onun yardımından mahrum kalanların uğradıkları zararı tazmin suretiyle talep edebilecekleri hükmünü havidir.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun, 417. maddesi de, yukarıda bahsi geçen yasal hükme paralel hukukî müeyyide öngörmektedir.

(818 Sayılı) Borçlar Kanunu’nun 332. maddesi, borç niteliğinde bir özel hukuk düzenlemesidir. Bu nedenle, işverence ihlal edilmesi durumunda özel hukuk yaptırımları, yani işverenin tazminat sorumluluğu gündeme gelecektir. Yine işçinin (818 Sayılı) Borçlar Kanunu’nun 344. maddesi ve (4857 Sayılı) İş Kanunu’nun 24. maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı doğacaktır. Açıkçası Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinin, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili özel hukuktan, daha başka deyişle iş sözleşmesinden doğan sorumluluğunu çizen bir niteliği bulunmaktadır.⁴⁵

Keza, 6098 Sayılı Borçlar Yasası’nın da, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün ihlâli durumunda, işverene, hukukî yaptırım olarak tazminat yükümlülüğü öngördüğü anlaşılmaktadır.

Ayrıca, Yüksek Yargıtay’ın da iş kazasından doğan maddî ve manevî zararların tazmininde, hassasiyet gösterdiği anlaşılmaktadır. Şöyle ki; **Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 30/01/2012 Tarih, 2012/760 Esas ve 2012/591 Karar sayılı içtihadında, Hukuk Genel Kurulu’nun 23/06/2004, 13/291-370 sayılı kararı ile belirlenen objektif kriterlere de değinerek; davalı işverenin % 100 oranında kusurlu olduğu bir manevi tazminat davasının kısmen kabulüne dair verilen karar, “olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almamasından kaynaklandığı da gözetilerek**

⁴⁵ Uluşan, age, s. 38; Süzek, Sarper, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi), İstanbul 2001, s. 178.



gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır. (HGK 23/06/2004, 13/291-370)” gerekçesiyle bozulmasına hükmetmiştir.

Yargıtay 21. Ceza Dairesi, çalışanın iş kazası sebebiyle maruz kaldığı %13,2 oranındaki malûliyeti nedeniyle, yerel mahkemece davanın tam kabulü ile hükmedilen tazminat miktarını, **22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’na** uygun bulmakla, 14/02/2012 Tarih, 2012/1426 Esas ve 2012/1709 Karar sayılı kararı ile onamıştır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevcut yasal kurallara uymak zorundadır, uymaması halinde uygulanacak yaptırımlar, iş sözleşmesinin kamu hukuku karakteri de taşıması nedeniyle, salt özel hukuk yaptırımları ile sınırlı kalmaz.

Bu durumda Devlet, öncelikle resmî denetim vasıtasıyla, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuata uymasını sağlar. Ancak Devletin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğü resmî denetimle sınırlı değildir. Resmî denetimde işverenin bu kamu hukuku nitelikli kurallara uymadığı tespit edildiği takdirde, kamu hukukuna özgü yaptırımlar gündeme gelir.⁴⁶

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevcut emredici yasal düzenlemelere uymaması durumunda, işçilerin, özel hukuk kapsamındaki tazminat davası, haklı fesih gibi yollara başvurabilmeleri yanında, işverenin karşılaştacağı yaptırımlar, bununla da sınırlı değildir. Zira, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın 25.** maddesi uyarınca, “İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.” hükmü karşısında, **Devlet’in işi durdurma** ve

⁴⁶ Wlotzke, § 199, Rn. 3. İş sağlığı ve güvenliği yaptırımları hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Süzek, İş Güvenliği, 254 vd.



aynı yasanın 26. maddesi uyarınca idarî para cezası uygulama görev ve yetkisi vardır.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işçinin maruz kaldığı iş kazasının, onun yaşam hakkını ihlâl etmesi veya fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar vermesi durumunda, **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun “taksirle yaralama”** suçunu tanımlayan 85. maddesi ile **“taksirle öldürme”** suçunun yasal unsurlarını düzenleyen 89. maddesi uyarınca, ***işveren, ortaya çıkan sonuçtan fail olarak sorumludur.***

Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin 10/09/2012 Tarih, 2012/77 Esas ve 2012/18100 Karar sayılı içtihadında, *“22 yaşındaki ölenin, 2 aydır sanığın işyerinde kalıpcı olarak çalıştığı, işverence iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir önlem alınmadığı gözetildiğinde, sanığın aslî kusurlu olduğu ve mahkûmiyetine dair hükmün onanmasına”* karar verildiği görülmekte olup, işveren doğrudan fail sıfatı ile mahkûm edilmiştir.

SONUÇ

İşçi sağlığı ve güvenliği kavramı ya da güncel ve yasal ismiyle **“iş sağlığı ve güvenliği”** kurumu, işçinin sağlık hakkını, ki bu hak daha geniş bir ifadeyle 1982 Anayasası'nın 17. maddesi ile güvence altına alınmış olan “yaşam hakkını” ifade eder, korumaya yönelik, çalışanın gerek yapmakta olduğu işle ilgili ve gerekse de yapmakta olduğu işle ilgili olsun veya olmasın işyerinde maruz kalabileceği **“iş kazası”**na karşı korunması amacıyla, iş güvenliği'nin sağlanmasına yönelik alınması gerekli tedbirleri ifade eder.

İş sağlığı ve güvenliği, salt fiziksel sağlık ve iş yeri güvenliği olarak algılanmamalıdır. Zira, çalışmamızın başında da ifade ettiğimiz üzere, sağlık, fiziksel bütünlük ve iyilik yanında, ruhsal ve sosyolojik olarak iyi olma hâlini de kapsar. Gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışana, maruz kalabileceği meslekî risklerden arındırılmış, güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sunma yanında, sosyal yaşantısında da ekonomik yönden yüksek refah seviyesi sağlanması ve insani yaşam standartlarının kendisine tanınması ile mümkündür. Bu, iş sağlığı ve güvenliği hakkının, sosyal haklar kapsamında yer almasının da doğal sonucudur.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77 ve devamı maddeleri uyarınca tatbik olunan iş sağlığı ve güvenliği kurumu, 6331 Sayılı Yasa ile müstakil mevzuata tâbi tutulmuş ve ayrıntılı olarak kanun metni hâline getirilmiştir. 6331 Sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesiyle, **4857 Sayılı Kanun'un** 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası; 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası; 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları; ve **iş sağlığı ve güvenliği**ni konusunu düzenleyen 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmış; 4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan **“İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere”** ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan **“85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,”** ifadesi metinden çıkartılmıştır.

6331 Sayılı Kanun'un Geçici 2. maddesi uyarınca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulmuş olan yönetmeliklerin, bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yürürlüğü ise, bu Kanuna bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uzatılmıştı. Ancak, bu Kanun uyarınca hazırlanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği olmak üzere üç yönetmelik 30/12/2012 tarihi itibarıyla ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 18/01/2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hakkının Avrupa Birliği ülkeleri ile Avrupa Birliği mevzuatlarında önem arz eden bir konu olması, Türk Hukukunda kanun koyucunun kuruma hassasiyet gösterip ayrıca yasal düzenleme altına alması ve Devlet tarafından hakkın korunmasına yönelik hükümlerle kurumun önemini arttırması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Türk İş Hukukunda önemli bir gelişme olmakla birlikte, kurumun kamusal niteliğini ön plana çıkardığı söylenebilir.

Gelişen ve değişen teknoloji ve çalışma koşulları karşısında, iş hukukunda onarıcı sağlık ve güvenlik anlayışının yerini önleyici sağlık ve güvenlik anlayışına bırakmasının bir yansıması olarak, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işçi sağlığı ve iş



güvenliği konularında bugüne dek sıklıkla karşılaşılan çeşitli sorunlara ışık tutacağı ve bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulacak olan diğer yasal mevzuatların da, kurumun gelişimine katkı sağlayacağı, bu yönde bilinçlenme hızını arttıracığı ve çalışanın en temel hakkı olan güven ve sağlık ortamında bir yaşam sürmelerine imkân tanınacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKIN Levent**, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara 2001.
- AKYÜZ Necdet** *İş Güvenliği*, İstanbul, 1980.
- ANZINGER Rudolf / WANK, Rolf**, (Yayına Hazırlayan), *Festschrift für Otfried Wlotzke zum 70. Geburtstag*, München 1996.
- ARICI Kadir**, *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, 1999, Ankara.
- BALKIR Z. Gönül**, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/1.
- BAYCIK Gaye**, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” AÜHFD, Cilt: 60, Sayı: 2, Ankara, 2011.
- BAYRAM Fuat**, *İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul, 2008.
- BOSTANCI Yalçın**, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları” Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1-2, Yıl: 2011.
- BROX, Hans /RÜTHERS, Bernd / HENSSLER, Martin**, *Arbeitsrecht*, 17. Auflage, Stuttgart 2007.
- CENTEL Tankut**, *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul, İ.Ü. Yayınları No: 3041, 1992.
- CILGA Ertan**, (2004), *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem*, Mess Mercek, s.34, Nisan 2004.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler*, Ankara: 1993.
- ÇELİK Nuri**, *İş Hukuku Dersleri*, 21. Bası, İstanbul 2008.
- DEMİRCİOĞLU Murat- CENTEL Tankut**, *İş Hukuku*, İstanbul, 2003.



DEMİRCİOĞLU A. Murat ve CENTEL Tankut, *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 8. Bası*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

DURMUŞ Aydın, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Makine mühendisliği Bölümü, Ders Notları.

EKMEKÇİ Can ve Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2011.

EKONOMİ Münir, *İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1984.

EREN Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara 1974.

EYRENCİ Ömer vd., *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*, İstanbul, 1987.

GÜZEL Ali vd., *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 2009.

GÜZEL Ali, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan (Yayına Hazırlayan: Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi), Ankara 1997.

HANAU Peter/ADOMEİT Klaus, *Arbeitsrecht*, 14. Auflage, Neuwied 2007.

ISSA (The International Social Security Association), (2008:12), *A dynamic vision of prevention, World of Work, No. 63*, August, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_099048.pdf

İNCİROĞLU Lütfi, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, İstanbul, 2008.

JUNKER Abbo, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 7. Auflage, München 2008.

KABAKÇI, Mahmut, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, İstanbul, 2009.

KABAKÇI Mahmut, *Hakemli Makaleler, TBB Dergisi*, Sayı 86, Yıl 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, *İş Hukuku*, Ankara, 2005.

NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 3. Bası, İzmir 1998.



OĞUZMAN Mustafa Kemal, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, İÜHFİM, 1969, C.XXXIV, S.1-4.

SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara, 1985.

SÜZEK Sarper, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi), İstanbul 2001.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, 2005.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 4. Bası, İstanbul 2008.

SABUNCUOĞLU Zeyyat, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.

ŞAKAR Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul, 2003.

TEKİNAY Selahattin Sulhi, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, MHAD, 1968, S. 3.

ULUSAN İlhan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu – Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990.

ÜÇİŞİK, Hasan Fehim, *Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul 1982.

ZÖLLNER Wolfgang / LORITZ Karl-Georg / HERGENRÖDER Curt Wolfgang, *Arbeitsrecht*, 6. Auflage, München 2008.