

ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKI

The Right to Refuse Work

Gürcan ÖNOL*

Özet

İş sağlığı ve güvenliği günümüzde temel insan haklarından biri olarak sayılmaktadır. Nitekim *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde*, herkesin adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı olduğu kabul edilmiştir. Bu anlayış Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49'uncu maddesine de dâhil edilmiş ve devlete, çalışanları korumak için gerekli tedbirleri alma zorunluluğu getirilmiştir. Uluslararası antlaşmalar ve Anayasa ile güvence alınan sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma olanağının bulunmadığı işyerlerinde, çalışanlar da doğal olarak çalışmaktan kaçınmak isteyecektir.

Uluslararası antlaşmalardan esinlenilerek, Türk iş hukuku mevzuatına dâhil edilen çalışmaktan kaçınma hakkı, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalmaları durumunda, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilecektir. Ancak mevcut düzenlemelere göre, çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları neredeyse olanaksızdır.

Bu çalışmada öncelikle çalışmaktan kaçınma hakkının ne olduğu üzerinde durulmuş ve ardından bu hakkın tanımı, kapsamı ve yasal dayanağı anlatılmıştır. Daha sonra, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için gerekli olan koşullar açıklanmıştır. Son olarak ise, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının önünde yer alan zorluklar ele alınmış ve bir değerlendirme yapılarak, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının önünde yer alan zorlukların üstesinden nasıl gelinebileceğine ilişkin öneriler getirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, çalışmaktan kaçınma hakkı, ciddi ve yakın tehlike.

➤ Bu makale Etik Kurul İznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee Permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 24.02.2022

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 06.09.2022

* Avukat, İstanbul Barosu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, gurcan.onol@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4015-5723>



Abstract

Occupational health and safety is considered a fundamental human right. In this regard, the Universal Declaration of Human Rights recognizes that everyone has the right to work in just and favorable conditions. Likewise, the 49th article of the Turkish Constitution includes a provision, indicating that the State is obliged to take the necessary measures in order to protect the employees. Therefore, if the right to work in healthy and safe conditions cannot be ensured in workplaces, then, the employees will naturally exercise their rights to refuse work.

The right to refuse work can be found in Article 13 of the Turkish Occupational Health and Safety Law No. 6331. According to this provision, employees are able to exercise their right to refuse work if they are faced with a serious and imminent danger. Nevertheless, according to the legislation in force, it is almost impossible for the employees to exercise their right to refuse work.

In this study, first of all, the concept, definition, scope and legal basis of the right to refuse work are explained. Then, the conditions necessary for exercising the right to refuse work are indicated. Finally, the difficulties to exercise the right to refuse work are examined, an evaluation is made and suggestions are brought on how to overcome the difficulties regarding the exercise to refuse work.

Keywords: Occupational health and safety, refuse to work, serious and imminent danger.

GİRİŞ

Yeni Koronavirüs Hastalığı (“Covid-19”) ilk olarak Çin’in Vuhan Eyaleti’nde, 2019 yılının Aralık ayının sonlarında, ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi belirtiler gösteren bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda, 13 Ocak 2020 tarihinde tanımlanmış, virüse bağlı bir hastalıktır.¹ 11 Mart 2020’de Dünya Sağlık Örgütü tarafından Covid-19 nedeniyle bir küresel salgın ilan edilmiştir. 5 Şubat 2022 tarihi itibarıyla ise dünyada 392.771.601 Covid-19 vakası onaylanmış ve bu hastalık nedeniyle 5.748.232 hasta hayatını kaybetmiştir.² Fakat Covid-19 salgını sadece insanların sağlıklarını değil, iş yaşamlarını da derinden etkilemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (“ILO”) tahminlerine göre, 2021 yılında, 125 milyon saat tam zamanlı iş kaybına eşdeğer kayıp gerçekleşmiştir.³

Türkiye’deki ilk Covid-19 vakası 11.03.2020 tarihinde bildirmiştir.⁴ Yapılan bu bildirimden 10 gün sonra, 21.03.2020 tarihinde, İçişleri Bakanlığı tarafından bir genelge yayımlanmış ve 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi

¹ T.C. Sağlık Bakanlığı, COVID-19 Bilgilendirme Platformu, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>.

² Vikipedi Özgür Ansiklopedi, Covid-19 Pandemisi, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemisi.

³ ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, Eighth edition, Updated estimates and analysis, 27.10.2021, s.2.

⁴ Anadolu Ajansı, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-turkiyede-ilk-koronavirus-vakasini-goruldugunu-acikladi/1761466>.

düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullananların, 21 Mart saat 24.00'den sonra ikametlerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılarak sokağa çıkmaları yasaklanmıştır.⁵ 03.04.2020 tarihinde yayımlanan başka bir genelgeyle ek bazı tedbirler alınmış ve büyükşehir statüsündeki 30 il ile Zonguldak il sınırlarından kara, hava ve deniz yolu ile yapılacak tüm giriş ve çıkışlar 15 günlük bir süre için geçici olarak durdurulmuş ve tüm il ve ilçelerde, 01.01.2000 tarihinden sonra doğmuş olanların sokağa çıkmaları geçici olarak yasaklanmıştır.⁶ 26.04.2021 tarihinde yayımlanan bir başka bir genelgeyle⁷ ise, 29 Nisan 2021 tarihinde başlayıp, 17 Mayıs 2021 tarihinde sona erecek ve ülke genelinde uygulanacak olan bir tam kapanma dönemine girilmiştir.

Alınan tedbirler nedeniyle işverenler işyerlerini zorunlu veya gönüllü olarak kapatmak zorunda kalmış, bu nedenle birçok çalışan ya işini kaybetmiş, ya ücretli/ücretsiz izne gönderilmiş veya iş görme borcunu uzaktan çalışma yoluyla yerine getirmeye başlamıştır. İşe gidemeyen, ücretli veya ücretsiz izne ayrılan veya iş görme borcunu uzaktan çalışma yoluyla yerine getiren çalışanlar, tedbirlerin hafifletilmesinden sonra ise işe dönmekte tereddüt etmiş ve çalıştıkları işyerlerinde, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasını beklemiştir. Bunun üzerine Çalışma Bakanlığı bir genelge yayımlayarak, işverenlerin, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında tüm işçilerini bilgilendirmekle yükümlü olduğunu bildirmiş ve henüz Covid-19 aşısı tamamlanmamış işçilerini yazılı olarak bilgilendirmesini talep etmiştir.⁸ Bilgilendirme sonrasında ayrıca, aşı olmayan işçilere, kesin Covid-19 tanısı konması durumunda, bunun iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçlarının işveren tarafından işçilere bildirilmesi gerektiği, buna rağmen Covid-19 aşısı olmayan işçilerden, 6 Eylül 2021 tarihi itibarıyla, zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmaları istenebileceği ve test sonuçlarının, gerekli işlemler yapılmak üzere işyerinde kayıt altında tutulacağı da bildirilmiştir.⁹

Bu genelgenin yayımlanmasıyla birlikte, gerekli iş sağlığı ve güvenliği ("**İSG**") tedbirlerini almayan işverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun¹⁰ ("**İSGK**") 13'üncü maddesinde

⁵ 65 Yaş ve Üstü ile Kronik Rahatsızlığı Olanlara Sokağa Çıkma Yasağı Genelgesi, Tarih: 21.03.2020, Sayı: 5762.

⁶ Şehir Giriş/Çıkış Tedbirleri ve Yaş Sınırlaması Genelgesi, Tarih: 03.04.2020, Sayı: 6235.

⁷ Tam Kapanma Tedbirleri Genelgesi, Tarih: 27.04.2021, Sayı: 7576.

⁸ 02.09.2021 tarihli, İşyerlerinde Covid-19 Tedbirleri Genelgesi, 2'nci paragraf.

⁹ İşyerlerinde Covid-19 Tedbirleri Genelgesi, 3 ve 4'ünü paragraf.

¹⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG: Tarih: 10.06.2012/28339.



düzenlenen çalışmaktan kaçınma haklarını kullanıp kullanamayacağına ilişkin tartışmalar yoğunlaşmaya başlamıştır. Nitekim çalışanlar, birçok işyerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesindeki süreci işleterek, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma yoluna gitmeyi denemiş, işverenlerse, her türlü tedbiri aldığı ileri sürerek, işçilerinin çalışmaktan kaçınmalarını önlemeye çalışmıştır.¹¹ Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkının ne olduğu ve nasıl kullanılabilceği konusunun yeniden incelenmesi gereği ortaya çıkmıştır.

A. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1. Kavramı

İş Hukukunun doğuş ve gelişmesinin temel nedeni, iş ilişkilerinde daha güçsüz durumda olan işçinin korunması kaygısıdır, çünkü iş hukuku tarihi, başlangıçta bu hukuk dalının çok güç çalışma koşulları altında bulunan işçileri korumak amacıyla doğduğuna ve gelişme sürecine girdiğine tanıklık etmektedir.¹²

İş ilişkisinde işçinin korunması gereği salt yasa koyucunun siyasi veya ideolojik bir tercihi olarak nitelendirilemez. Her şeyden önce, geçimini sağlayabilmek için genellikle ücretinden başka bir olanağa sahip olmayan işçi, sermayeyi elinde bulunduran işverenin ekonomik bağımlılığı altındadır ve bu bağımlılık ilişkisi, işverenin ekonomik gücüne karşı bir denge oluşturulabilmesi amacıyla işçinin korunmasını zorunlu kılmaktadır.¹³ Bu korunma zorunluluğu doğal olarak işçinin salt maddi ve ekonomik çıkarlarını değil, aynı zamanda onun temel hak ve özgürlüklerinden birini oluşturan sağlık ve güvenliğine ilişkin çıkarlarını da kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, işçinin işveren karşısında ücret ve benzeri hakları bakımından korunması zorunlu olduğu kadar, çalışma nedeniyle maruz kalabileceği mesleki risklere karşı da korunması gerekir.¹⁴ İşçinin iş sözleşmesiyle işverenin emir ve talimatı altına girmesi, işçinin, kişilik haklarını ihlal eden eylemlere (cinsel taciz, tahkir, darp vs.) maruz kalması riskini de doğurduğu için, işçinin sadece bedensel değil, aynı zamanda ruhsal varlığına ve şeref ve haysiyetine yönelik tehlikelere karşı da korunması gerekir.¹⁵ İşçinin korunması ayrıca, emeğin ticari bir meta olmadığı evrensel ilkesinin bir gereği olarak da iş hukukunun temel bir özelliğini oluşturmaktadır.¹⁶

¹¹ Ufuk Aydın, "Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 6, sayı 2, 2020, s.193.

¹² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021, s.19.

¹³ Süzek, s.19.

¹⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara, 2017, s.5.

¹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.5.

¹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.6.

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak, Türk iş hukukunda da işverene, işçileri koruma yükümlülüğü getiren düzenlemeler hazırlanmıştır. Bu kapsamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4'üncü maddesi, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu açıkça ifade etmektedir. İşverenin bu yükümlülüğü, Türk Borçlar Kanununun¹⁷ ("TBK") 417'nci maddesinde genel olarak düzenlenen işverenin işçisini koruma borcuna dayanmakta ve TBK'da yer alan bu hükmü somutlaştırılmaktadır.¹⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan hükümlerin emredici nitelikte olduğu ve TBK'dan farklı olarak, kamu düzenine ilişkin olduğunun da burada belirtilmesi gerekir.¹⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene, bir iş kazası olduktan sonra, bu kazanın nedenini araştırarak, benzer kazaların bir daha olmaması için önlem alınmasını değil, o işyerinde bir iş kazasının ya da meslek hastalığının meydana gelmemesi için gerekli sistemin kurulması yükümlülüğünü getirmektedir.²⁰ Doğal olarak, işverenlerin, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamaları durumunda, işçilerin, kendi yaşamlarını ve bedensel/ruhsal bütünlüklerini, gerçekleşmesi muhtemel iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyabilmesi ve önlem alabilmesi gerekir. Bu önlemlerden biri de işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesidir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığı işyerlerinde bu hak çok daha büyük bir önem kazanmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, hukuki mahiyeti bakımından, zorlayıcı nedenden kaynaklanan bir ifa imkânsızlığı, ifa edilemezlik def'i, mütemerrit alacaklı karşısında borçlunun sahip olduğu bir hak, temel bir güvenlik hakkı veya zaruret hali bağlamında bir hak gibi çeşitli hukuki değerlendirmelere tabi tutulmaktadır.²¹ Esasen, işçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan borcunu yerine getirmemesi, iş sözleşmesinin bir ihlali anlamını taşır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler de hukuken, işçinin iş görme borcunu ifa için işverenin ifaya katılma fiillerinden, diğer bir ifadeyle, hazırlayıcı nitelikteki fiil ve işlemlerden sayılır.²² Bu nedenle, işverenin, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması şarttır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı bir işyerinde işçilerin çalışması da beklenemez. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle, işçilerin iş

¹⁷ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG: Tarih: 04.02.2011/27836.

¹⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat,ERCÜMENT ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Bası, s.412.

¹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.413.

²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.415-416.

²¹ Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 2006, s.132.

²² Kılıç, s.127.



görme borçlarının ifası önünde engel oluşturan işveren temerrüde düşmüş olur.²³ Bilindiği üzere, TBK madde 408'e²⁴ göre, temerrüde düşen işveren, işçinin ücretini yine de ödemek zorundadır. Ancak işçi dilerse, İş Kanununun²⁵ 24/I(a) bendi gereğince, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli hale geldiği için, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir de.

Çalışmaktan kaçınma hakkı ayrıca, taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesini ayakta tutmakta, diğer bir ifadeyle, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmadığı gerekçesiyle, işçinin iş sözleşmesini feshetmesine gerek kalmaksızın, iş ilişkisinin devam etmesine olanak sağlamaktadır.

Son olarak, çalışmaktan kaçınma hakkı işçi lehine getirilmiş bir hüküm gibi gözüke de bu hüküm kanımızca, ileride belki de çok daha maliyetli olabilecek olan tazminatların ödenmesine engel olabileceği için, işveren lehine de getirilmiş bir hüküm olarak değerlendirilmelidir.

2. Tanımı

6331 sayılı Kanun, çalışmaktan kaçınma hakkının tanımını yapmamıştır. Öğretide ise çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin temel edimi olan iş görme borcunu, kanunda mevcut koşulların gerçekleşmesi halinde, kendi iradesi ile yerine getirmeme hakkı olarak tanımlanmaktadır.²⁶ Bu kapsamdan bakıldığında, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasıyla birlikte işçi, TBK madde 395'te düzenlenen iş görme borcunu²⁷, yine kanunun verdiği başka bir hakka dayanarak yerine getirmekten kurtulmaktadır.

3. Kapsamı

Çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin sadece çalıştığı işyerinde, yerine getirmesi gereken iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması borcunu kapsar. Bu nedenle, iş sözleşmesinde, İş Kanununda ve TBK kapsamında yer alan ve işçiye yüklenen diğer borçlar, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde varlığını yine de sürdürür. Aslında işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken kusursuz bir geçici ifa imkânsızlığı durumu ortaya çıkar. Bu imkânsızlık, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına

²³ Kılıç, s.127

²⁴ TBK m.408: “İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”

²⁵ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG: Tarih: 10.06.2003/25134.

²⁶ Hande Albayrak Gül, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 2019, s.7.

²⁷ TBK m.395: “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.”

kadar süren bir geçici ifa imkânsızlığıdır.²⁸ Gerekli tedbirler alındıktan sonra, işveren ile çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi arasındaki iş ilişkisi, sanki hiçbir şey olmamış gibi kaldığı yerden devam eder.

4. Hukuki Dayanakları

4.1. Uluslararası Hukuki Dayanaklar

Sınâî kapitalizmle birlikte, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarından kaynaklanan problemler, uluslararası rekabet nedeniyle, giderek salt ulusal mevzuatla çözümlenemeyecek ve dolayısıyla, uluslararası işbirliğini gerektirecek hale gelmiştir.²⁹ Bu nedenle, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını düzenleyen birçok uluslararası sözleşme veya antlaşma kabul edilmeye başlanmıştır. *Örneğin*, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihli ve 217 A (III) sayılı kararıyla kabul edilip ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin³⁰ 23'üncü maddesinin 1'inci fıkrasına göre herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Görüldüğü üzere, *"elverişli koşullarda çalışma hakkı"*, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde*, evrensel bir insan hakkı olarak tanımlanmıştır. Yine, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilen ve Türkiye tarafından da 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanıp, 06.06.2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla³¹ onaylanması uygun bulunan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 7'inci maddesinin (b) bendine göre herkesin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olması güvence altına alınmıştır.³² Görüldüğü üzere burada da *"güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmak"* temel bir insan hakkı hak olarak düzenlenmiştir.

Türkiye'nin de üyesi olduğu Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde İtalya'nın Torino kentinde imzalanan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler getirmektedir.³³ Bu Sözleşmenin I. Bölümü altında yer alan

²⁸ Gül, s.316.

²⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.30.

³⁰ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf.

³¹ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 4867, Kabul Tarihi: 04.06.2003, RG: 18.06.2003/25142.

³² Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Erişim Tarihi: 01.02.2022 <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0148.pdf>.

³³ Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarih ve 3581 sayılı Onayı Uygun Bulma Kanunu, 4 Temmuz 1989 tarih ve 20215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Şartın onaylanmasını kararlaştıran 7 Ağustos 1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Şart'ın resmi Türkçe çevirisi, 14 Ekim 1989 tarih ve 20312 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onay belgeleri 24 Kasım 1989 tarihinde



3. Paragrafta, tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir. Aynı Sözleşmenin II. Bölümü altında yer alan 2. Maddesinin 4. Paragrafında ise, tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması gerektiği, bu risklerin yeterince azaltılmadığı veya kaldırılmadığı durumlarda ise, bu işlerde çalışan işçilere ücretli ek izin verilmesi veya bunların çalışma saatlerinin azaltılması gerektiği belirtilmektedir. Burada, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin, birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları (yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi) güvence altına alırken, ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakların (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) ise Avrupa Sosyal Şartı ile koruma altına alındığını hatırlatmak gerekir.³⁴ Bu nedenle, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin hakları günümüzde artık insan hakları kapsamı içinde değerlendirilmektedir.

İşçilere, özel olarak çalışmaktan kaçınma hakkının tanınması ancak, uluslararası iş hukukunun oluşumu ve gelişiminde belirleyici rol oynayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla mümkün olabilmektedir.³⁵ Bu kapsamda, 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanunla³⁶ kabul edilen ve 22 Nisan 2005 tarihinde Türkiye'de de yürürlüğe giren, 3 Haziran 1981 tarihli "155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin" ILO Sözleşmesi³⁷, sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktukları bir tehlike meydana gelmesi nedeniyle, çalışanların makul bir gerekçeyle işinden uzaklaşması durumunda, doğabilecek olan olumsuz sonuçlara karşı onları koruyacak mevzuatın hazırlanması ve buna ilişkin uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini açıkça belirtmektedir.³⁸ Çalışmaktan kaçınma hakkına yer veren bu

Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne tevdi edilmiş ve Şart, Türkiye bakımından 24 Aralık 1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı gözden geçirildikten sonra, yeni bir metin olarak 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır. 27 Eylül 2006 tarih ve 5547 sayılı Onaya Uygun Bulma Kanunu, 3 Ekim 2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Şartın onaylanmasını kararlaştıran 22 Mart 2007 tarih ve 2007/11907 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Şart'ın resmi Türkçe çevirisi, 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onay belgeleri 27 Haziran 2007 tarihinde tevdi edilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye bakımından 1 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

³⁴ Fazıl Aydın, Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2014, 25.

³⁵ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.30.

³⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5038, Kabul Tarihi: 07.01.2004, RG: 13.01.2004/25345.

³⁷ Occupational Safety and Health Convention, Erişim Tarihi: 01.02.2022, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155\(T.03.06.1981,S.155\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155(T.03.06.1981,S.155))

³⁸ 155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.13.

hüküm, Türkiye de dâhil, birçok ülkenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına, değişik şekillerde de olsa yansımıştır.³⁹ Örneğin Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, işçilere, güvenli olmadığını düşündükleri işi reddetme olanağı tanınmıştır.⁴⁰ İsveç İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına göre de işyerinde, işçinin hayatı ve sağlığı için ani ve ciddi bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda, işçiler çalışmaktan kaçınabilecektir.⁴¹ Benzer bir hüküm Fransız İş Kodunda da yer almaktadır.⁴²

ILO Sözleşmesi yukarıda belirtilen yükümlülüğü sadece üye devletlere getirmekle yetinmemiş ve işletmelerin de bu konuda kendi iç düzenlemelerini hazırlamaları gerektiğini belirtmiştir. Bu iç düzenlemelerde ise, çalışanların, sağlık ve hayatları için ciddi ve yakında vaki olmasından korktukları bir tehlike meydana gelmesi durumunda, bunu işverenlerine nasıl bildireceklerine ve işverenlerin, tehlike giderilinceye kadar, çalışanlarının, sağlık ve hayatları için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanlarına dönmelerini talep edemeyeceğine ilişkin haklara yer verilmesi istenmiştir.⁴³

155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine benzer bir düzenleme de 20.11.2014 tarih ve 6571 sayılı Kanunla⁴⁴ kabul edilen ve 23.03.2015 tarihinde Türkiye’de de yürürlüğe giren, ILO’nun 20.06.1988 tarihli ve 167 Sayılı “İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinde”⁴⁵ de yer almaktadır. Sözü edilen Sözleşmenin 12’nci maddesinde, durumu önceden işverene veya işveren vekiline bildirmek şartıyla, inşaat işyerlerinde oluşabilecek ve işçilerin güvenliğini ve sağlığını yakın ve ciddi olarak tehlikeye sokabilecek risklerin mevcut olması halinde, işçilerin çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilecekleri belirtilmiştir.⁴⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları ile bir yandan uluslararası iş hukuku mevzuatı oluşturulurken, diğer yandan, Türkiye de dâhil olmak üzere, örgüte üye ülkelerin sosyal politikalarına yön verilmesi amaçlanmaktadır.⁴⁷ Bu nedenle birçoğu Türkiye tarafından da

³⁹ Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.179.

⁴⁰ Kılıç, s.129.

⁴¹ Kılıç, 129.

⁴² Kılıç, 129.

⁴³ 155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.19/7.

⁴⁴ 167 Sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 6571, Kabul Tarihi: 20.11.2014, RG: 29.11.2014/29190.

⁴⁵ Safety and Health in Construction Convention, Erişim Tarihi: 01.02.2022, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167\(T.20.06.1988,S.167\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167(T.20.06.1988,S.167))

⁴⁶ İbrahim Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015, s.55.

⁴⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.44.

onaylanan ILO sözleşmelerinin, Türk çalışma hayatındaki önemi giderek artmaktadır.⁴⁸ Nitekim 6331 sayılı Kanunun genel gerekçesinde yer alan şu ifadeler de, 6331 sayılı Kanun hükümlerinin, ILO sözleşme hükümleri ile uyumlu olarak düzenlendiğini açıkça ortaya koymaktadır:⁴⁹

“Ülkemiz; uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) “İş sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesini 5038 sayılı Kanunla ve “İş Sağlığına İlişkin 161 sayılı Sözleşmesini de 5039 sayılı Kanunla onaylamıştır. Onaylanan bu sözleşmelerde, çalışma hayatına ilişkin milli mevzuatımızda yer alan hükümlerden daha kapsamlı olarak; sözleşmelerin kamu hizmetleri de dâhil bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, çalışanlar teriminin istihdam edilen bütün kişileri kapsamaması işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi zorunluluğu gibi birçok husus mevcut mevzuatımızın güncellenmesini gerektirmiştir.”

Son olarak, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının üye ülkelere uygulanmaması, bu ülkelerle Uluslararası Çalışma Örgütünün ilişkilerini olumsuz etkileyebileceği gibi, ILO Anayasasının⁵⁰ 31’inci maddesi gereği, uyuşmazlık, şikâyet yoluyla Uluslararası Adalet Divanının önüne de getirilebilecektir.⁵¹ Yine diğer uluslararası antlaşmalardan farklı olarak, ILO sözleşmelerinin bazı hükümlerine üye ülkelere çekince getirme olanağı bulunmadığı da dikkate alınmalıdır.⁵²

Uluslararası çalışma hukukuyla ilgili diğer önemli kaynaklar, Avrupa Birliği (“AB”) tarafından hazırlanan düzenlemelerdir. Bu kapsamda AB, 12 Haziran 1989 tarihinde, 89/391/EEC sayılı “İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesinin Teşvik Edilmesi İle İlgili Önlemlerin Alınmasına İlişkin Konsey Direktifini”⁵³ yürürlüğe sokarak, 155 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan hükümlerin AB üyesi ülkeler arasında uygulanmasının yolunu açmıştır. 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinin 8’inci maddesinin 4’üncü fıkrası da, ciddi, yakın ve kaçınılmaz bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işyerlerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanların, bunu yapmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağını düzenlemiş ve AB üyesi

⁴⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.34.

⁴⁹ Haluk Sadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, 2019, s. s.21.

⁵⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf.

⁵¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.45.

⁵² Süzek, s.95.

⁵³ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>.

ülkelerin, hazırlayacakları ulusal mevzuat ve geliştirecekleri uygulamalarla, doğabilecek olan olumsuz ve haksız sonuçlara karşı çalışanların korunması gerektiğini açıkça belirtilmiştir.

4.2. Ulusal Hukuki Dayanaklar

Yukarıda bahsedilen uluslararası antlaşmalarla teminat altına alınan elverişli, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı, Türk mevzuatında da yerini almıştır. Öncelikle, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının⁵⁴ 49’uncu maddesine göre devlet, çalışanları korumak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Görüldüğü üzere Anayasa’da, çalışanların korunması, anayasal bir hak olarak ele alınmıştır. Yine Anayasanın 48’inci maddesinin 2’nci fıkrasına göre devlet, özel teşebbüslerin, milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini ve güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri almak zorundadır. Bu hükme göre de çalışanların, güvenlik içinde çalışmalarını anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu da, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. (TBK m.417/2) Aynı zamanda “İşçiyi Gözetme Borcu” olarak da adlandırılan bu yükümlülük, işverenin, çalışanlarına karşı üstlendiği en önemli yükümlülüklerden biridir.

Anayasa ve Türk Borçlar Kanunda yer alan genel nitelikteki bu hükümlerin yanı sıra, Türkiye, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinde yer alan düzenlemeleri de iç mevzuatına aktarmıştır. Sözü edilen düzenlemeler başlangıçta, 4857 sayılı İş Kanununun, İş Sağlığı ve Güvenliği başlıklı Beşinci Bölümü altında, 77 ila 89’uncu maddeleri arasında düzenlenmişti. Ancak İş Kanununda düzenlendiği için, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklar sadece İş Kanununa tabi olarak çalışan işçilere uygulanabilmiş ve diğer çalışanlar kapsam dışında kalmıştı. Fakat Türk mevzuatının AB mevzuatına uyumu kapsamında hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, İş Kanunda yer alan İSG ile ilgili hükümler yürürlükten kaldırılmış⁵⁵ ve İSGK kapsamında düzenlenmeye başlanmıştır. Böylece, sadece İş Kanununa tabi olarak çalışanlar değil, diğer kanun hükümlerine tabi olarak çalışanlar da güvence kapsamına alınmıştır. 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinde yer alan çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili düzenlemeler ise günümüzde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Tahliye” başlıklı 12 ve “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” başlıklı 13’üncü maddelerinde yer almaktadır.

⁵⁴ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG: 09.11.1982/17863 mükerrer.

⁵⁵ İSGK m.37.

4.3. Koşulları

4.3.1. Tehlike Olması

Çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri için öncelikle o işyerinde, işçi sağlığı ve güvenliğini tehdit eden bir tehlikenin ortaya çıkması gerekmektedir. Tehlike, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, “*bir işyerinde var olan veya henüz var olmasa bile, dışarıdan gelebilecek olan ve çalışanlara veya işyerine zarar veya hasar verme olasılığı taşıyan riskler*” olarak tanımlanmaktadır. (İSGK m.3/1(p)) Bu riskler, “*işyerinde veya çalışanlarda kayıp, yaralanma veya başka türlü zararlı sonuçları meydana getirme olasılığını*” taşımaktadır. (İSGK m.3/1(o))

Yukarıdaki tanımlar dikkate alındığında, zarar verme olasılığı taşıyan riskler birer tehlike olarak görülebilir. Bu tehlikeler çalışma ortamından kaynaklanabileceği gibi, kullanılan ekipmanlardan veya işin bizzat kendisinden de kaynaklanabilir. Örneğin, bir işçinin, sağlığa zararlı olabilecek biçimde sıcak, soğuk veya gürültülü bir ortamda çalışmasının istenmesi veya işçiye verilen ekipmanların eski veya bozuk olması ya da işçinin insan hayatı ve sağlığı için tehdit olabilecek bir bölgeye gönderilmek istenmesi, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi tehlikeler olarak sayılabilir. Nitekim ABD’de bir işçi, elektrik kablosu suyun içinden geçerek çalışma alanına ulaştığı için, elektrikli baskı cihazını kullanmak istemediği, Fransa’da bir kamyon şoförü, frenleri arızalı olduğu için, bir kamyonu kullanmak istemediği ve İngiltere’de bir muhabir, savaş bölgesine giderek muhabirlik yapmak istemediği için çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmışlardır.⁵⁶

Tehlikenin sadece fiziksel değil, psikolojik zarar verme olasılığı taşıması da mümkündür. Nitekim Yargıtay verdiği bir kararda, işyerinde kendini asarak intihar eden işçinin eylemini bir iş kazası olarak değerlendirmişti.⁵⁷ Yargıtay, verdiği başka bir kararda ise, işyerinde bir işçiyle tartışıp, bu tartışmanın etkisiyle kalp krizi geçiren çalışanın geçirdiği kalp krizinin de bir iş kazası olarak sayılması gerektiğine hükmetmiştir.⁵⁸ Dolayısıyla bir işçinin ruhsal bütünlüğüne zarar vererek, onun intihar etmesine, akıl ve ruh sağlığını kaybetmesine veya fiziksel zarar görmesine yol açabilecek olan tehlikeler de çalışmaktan kaçınmaya yol açabilecektir.

⁵⁶ Gül, s.206.

⁵⁷ Yargıtay 10. HD, T.07.07.2004, E.2004/4465, K.2004/6425, Türk Hukuk Sitesi, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <http://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=14413>.

⁵⁸ Yargıtay 10. HD, T.19.01.2021, E.2020/6981, K.2021/413, Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

4.3.2. Tehlikenin Ciddi ve Yakın Olması

Çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri için o işyerinde bir tehlikenin ortaya çıkması yeterli değildir. O tehlikenin aynı zamanda ciddi ve yakın bir tehlike olması da gerekir. (İSGK m.13/1)

Madde metninde yer alan “ciddi ve yakın” deyimini Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde tanımlanmamıştır. Öğretiye göre, “yakın” olma ile kastedilen, tehlikenin henüz gerçekleşmemiş, ancak çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olmasıdır.⁵⁹ “Ciddi” olma ile kastedilirse, tehlikenin, işçinin sağlığına ve güvenliğine önemli ölçüde zarar verebilecek nitelikte olmasıdır.⁶⁰ Doğal olarak, elimizde bunlara ilişkin objektif bir ölçüt bulunmadığı için, yakın ve ciddi tehlikenin varlığı her somut olay için ayrı olarak değerlendirilmelidir.⁶¹ Öğretide, hararet kazanının ısı derecesinin normalin üzerine çıkması,⁶² bir maden ocağında gaz seviyesinin yükselmesi veya bir inşaat asansörünün halatlarının zayıflamış olması⁶³ tehlikenin yakın ve ciddi olmasına örnek olarak gösterilmektedir. Buna karşılık bir işyerinin elektrik tesisatının eskimesi sonucunda yangın tehlikesi oluşabileceği için bu tehlike ciddi ancak yakın değildir.⁶⁴

Her yaşamsal tehlike aynı zamanda ciddi bir tehlikedir, ancak bir tehlikenin ciddi olabilmesi için mutlaka yaşamsal olması gerekmez; çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek tehlikeler de ciddi olarak nitelendirilebilir.⁶⁵

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde metninde “ve” sözcüğünü kullandığı için, tehlikenin ciddi veya yakın olması tek başına yeterli değildir. Her iki koşulun da bir arada bulunması gerekir. Ancak öğretide “ve” bağlacı kullanılmış olmasına rağmen, tehlikenin “ciddi” veya “yakın” olabileceğini ve her iki koşulun bir arada aranması gerektiği de ileri sürülmektedir.⁶⁶ Özellikle meslek hastalıklarından bazılarının yakın zamanda değil, uzun vadede ortaya çıkabilme olasılıkları dikkate alındığında, bu görüşlerde haklılık payı da vardır. Nitekim Baycık, kanunun bu haliyle, yaşamsal olan ancak acil olmayan birçok tehlikeye karşı çalışanların başvuru hakkının engellenmiş olduğunu ve bu nedenle, “ciddi ve yakın” tehlike deyimini yerine, “yaşamsal veya acil” deyiminin kullanılması gerektiğini önermektedir.⁶⁷ Süzek de “ciddi ve yakın” ifadesi yerine, “ciddi ve

⁵⁹ Kılıç, s.133.

⁶⁰ Demircioğlu/Kaplan, s.180.

⁶¹ Demircioğlu/Kaplan, s.180.

⁶² Aydın, s.238.

⁶³ Sümer, s.196.

⁶⁴ Sümer, s.196.

⁶⁵ Sümer, s.196.

⁶⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.432, Gül, s.210.

⁶⁷ Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı 3, 2013, s.116.



yakın veya hayati” ifadesine yer verilmesinin daha uygun olacağını, çünkü ciddi, ancak uzun vadede tehlike yaratacak bir tehlike altında çalışanların bu hakkı kullanamayacağını ifade etmekte ve bu kapsamda, pnömokonyoz⁶⁸ veya silikozis⁶⁹ gibi tozlarla ortaya çıkan veya kurşuna maruziyetten kaynaklanan riskleri, uzun vadede hayati ancak “yakın” olmayan tehlikelere örnek olarak göstermektedir.⁷⁰ Bununla birlikte, kanun koyucu isteseydi “ve” bağlacı yerine “veya” bağlacını da kullanabilirdi. Bu nedenle kanun koyucunun, uzun vadede ortaya çıkabilecek olan meslek hastalıklarını, bilinçli olarak çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamı dışında tutmak istediği de ileri sürülebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, “*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan*” çalışanlardan bahsettiği için, kanunun lafzına göre, sanki herkes için geçerli ve objektif bir “ciddi ve yakın” tehlikenin ortaya çıkması gerektiği izlenimi doğmaktadır. 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi de “*Workers who, in the event of serious, imminent and unavoidable danger*” (Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçiler) ifadesini kullanarak aynı yaklaşımı benimsemiştir. Hâlbuki 155 Sayılı ILO Sözleşmesinin 13 ve 19’uncu maddeleri, “*which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger*” (makul bir gerekçeyle ciddi ve yakında vaki olmasından korkan işçiler) ifadesini kullanarak, çalışanın, makul bir gerekçeye dayanarak, ciddi ve yakın bir tehlike içinde olduğuna “*inanması*” durumunda çalışmadan kaçınabileceğini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle 155 Sayılı ILO Sözleşmesi, herkes için geçerli, objektif bir tehlikeyi değil, makul gerekçelerle hareket eden bir işçinin sübjektif düşüncelerini dikkate almaktadır. Nitekim Fransa, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere gibi ülkeler de kendisini tehlike altında hisseden işçilerin, tehlike hakkında ne düşündüklerini esas almaktadır.⁷¹

4.3.3. İşyerinde veya İşyeri Dışında Meydana Gelmesi

Yukarıda ifade edildiği üzere, çalışmaktan kaçınma hakkı ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmişti. İş Kanunun mülga 83’üncü maddesinin

⁶⁸ İşyerlerindeki çeşitli tozların veya kimyasal maddelerin uzun süre solunmasıyla ortaya çıkan akciğer hastalıklarının ortak adıdır. Meslek hastalıklarının en önemlilerindedir. SSK uygulamasında “C Grubu: Pnömokonyozlar ve diğer Mesleki Solunum Sistemi hastalıkları” grubunda yer alır. (Erişim Tarihi:01.02.2022, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Pn%C3%B6mokonyoz>)

⁶⁹ Silika (SiO₂) adı verilen maddenin uzun süre solunması sonucu gelişen kronik bir pneumoconiosis (pnömokonyoz) tablosudur. Önemli bir meslek hastalığıdır; zımpara işleri, mermer ve granit işleri, seramik, porselen ve kaolin işleri, metal döküm işleri, kumaş aşındırma (taşlama) emekçilerinde görülür. (Erişim Tarihi:01.02.2022, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Silikozis>)

⁷⁰ Süzek, s.945.

⁷¹ Gül, s.200-202.

1'inci fıkrasına göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan bir işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebiliyordu. Görüldüğü üzere düzenlemenin ilk halinde tehlikenin mutlaka “işyerinde” meydana gelmesi gerekiyordu.

İş Kanununda tanımlandığı üzere işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimden oluşmaktadır. (İş K, m.2/1) İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. (İş K, m.2/1) Eski düzenlemeye göre tehlike, yukarıda tanımlanan işyeri ve eklentilerinde meydana gelmiyorsa, işçi tehlikeden kaçınma hakkını kullanamıyordu.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tehlikenin işyerinde meydana gelme zorunluluğunu kaldırmıştır. Özellikle cinsel ve psikolojik taciz vakaları göz önünde bulundurulduğunda, tehlikenin mutlaka işyerinde meydana gelme zorunluluğunun kaldırılmış olması kanımızca isabetli olmuştur, çünkü bir işçinin, işyeri dışında bile olsa, başka bir işçi tarafından taciz edilmesi durumunda, o işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmelidir.

Diğer tartışılması gereken bir konu da işyerinin niteliğidir. Örneğin hastanede çalışan bir sağlık personelinin, hastaneye virüslü bir hasta geldiği gerekçesiyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak istemesi sorgulanacaktır. Nitekim Fransa'da HIV virüsü veya Hepatit B virüsü taşıyan hastaların hastaneye kabul edilmesi, sağlık çalışanları için tek başına çalışmaktan kaçınmak hakkı doğurabilecek bir tehlike olarak kabul edilmemiştir.⁷² Yine sıradan çalışanlar için bir çalışmaktan kaçınma hakkı doğurabilecek olsa bile, bir askerın savaş alanına, bir polisın çatışma bölgesine veya bir itfaiyecinin yangın yerine gitmekten kaçınması kabul edilebilir olmayacaktır. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Silahlı Kuvvetlerinin, genel kolluk kuvvetlerinin, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının ve afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinin Kanun kapsamı dışında yer aldığını belirtmektedir. (İSGK m.2/2 (a)) Bununla birlikte, kanımızca, belirli faaliyet alanlarının tümünden İSGK kapsamı dışında bırakılması yine de isabetli olmamıştır, çünkü örneğin, gerekli koruyucu giysi ve ekipmanlar sağlanmadan bir askerın savaş alanına, polisın çatışma bölgesine veya itfaiyecinin yangın yerine gönderilmek istenmesi durumunda bu kişiler çalışmaktan kaçınamayacaktır.

⁷² Gül, s.227.

4.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna Başvurulması

6331 sayılı Kanuna göre, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22'inci maddesi gereğince o işyeri bünyesinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna⁷³ başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Bu tür bir talep gelmesi halinde kurul acilen toplanarak karar verir. (İSGK m.13/1)

“Acilen” deyiminin ne kadar uzunlukta bir süreyi belirttiği tam olarak anlaşılmasa da, bunu mümkün olan en kısa süre olarak anlaşılması gerektiği kanısındayız. Diğer bir ifadeyle, kurul talebe en kısa sürede ve mümkünse aynı gün içinde yanıt vermelidir.

155 Sayılı ILO Sözleşmesinin 19/7 maddesine göre, işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kendi iç düzenlemelerini hazırlamaları ve bu iç düzenlemelerde, çalışanların, sağlık ve hayatları için ciddi ve yakında vaki olmasından korktukları bir tehlike meydana gelmesi durumunda, bunu üstlerine nasıl bildirebileceklerine yer vermeleri gerektiğini yukarıda ifade etmiştik. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan “iş sağlığı ve güvenliği kurulu”, aslında 155 Sayılı ILO Sözleşmesinin yerine getirilmesini talep ettiği bu bildirim mekanizmasını işletmektedir.

Madde metninde “*talep edilebilir*” ifadesi kullanıldığı için, çalışanların kurula başvurma zorunluluğu bulunmadığı izlenimi doğmaktadır. Ancak aynı maddenin 3'üncü fıkrası, “*Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider.*” dediği için, bu kez de 1'inci fıkra gereğince kurula başvurmak sanki zorunluymuş gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Öğretide ise, tehlikenin ciddi ve yakın olduğu, ancak önlenemez olmadığı durumlarda, başvuruda bulunmanın, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı açısından kurucu ve zorunlu bir unsur olduğu belirtilmektedir.⁷⁴ Nitekim Akın, başvuru usulünün, işçinin aceleyle vereceği yanlış bazı kararlarla üretimde kesintiye sebep olmasını engellemeye yönelik olduğunu ifade etmekte ve işçinin panik içinde alacağı yanlış bir kararın işverene olan maliyetinin, fesih sorunlarını gündeme taşıyacağını ve taraflar arasındaki çalışma barışına zarar vereceğini belirtmekte ve bu sebeple, işçinin duyduğu ciddi ve yakın tehlike kaygısı dikkate alınsa bile, bunun yine de yetkin bir kurul ya da işveren tarafından incelenmesini gerekli görmektedir.⁷⁵

⁷³ İSGK m.22: “*Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.*”

⁷⁴ Nihal Aksoy, “6331 Sayılı Kanun’un 13. Maddesi Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt 1, Sayı 42, 2020, s.511.

⁷⁵ Levent Akın, Covid-19’un İş İlişkilerine Etkisi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:34, Sayı:3, 2020, s.34.

Madde metninde kurula başvurulabileceği belirtilmekle birlikte, bunun nasıl yapılması gerektiği de düzenlenmemiştir. Bu durumda başvuru sözlü olarak da yapılabilir.⁷⁶ Bununla birlikte, yazılı başvuru yapmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan bir çalışanın, ispat şartı olarak başvuru yaptığını kanıtlamasında bir sorun ortaya çıkabilir. Nitekim doktrinde de ispat açısından başvurunun yazılı yapılması, kayıttan geçirilmesi, hatta başvurunun onaylı bir suretinin geri alınmasının isabetli olacağı belirtilmiştir.⁷⁷ Ancak kurul kararını verirken durumu bir tutanakla tespit etmek ve alınan kararı çalışana ve çalışan temsilcisine⁷⁸ yazılı olarak bildirmek zorundadır. (İSGK m.13/1) Bu nedenle çalışan başvurusunu yazılı olarak yapmasa bile, kurul tutanağını ve yazılı bildirimini kullanarak başvuru yaptığını ve başvurusunun dikkate alınmadığını ispatlayabilir.

Başvuru yapan işçinin talebinin kabul edilmesi ve gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması durumunda, bunun diğer işçiler açısından da bir hak doğurup doğurmayacağı konusu madde metninde ele alınmamıştır. Kanımızca, tedbir alınması gereken tehlike sadece talepte bulunan işçi için değil, o işyerinde çalışan diğer işçiler için de bir risk oluşturuyorsa, kurula başvurma sürecini tamamlamaya gerek kalmaksızın, diğer işçilerin de çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri gerekir. Nitekim bu husus, madde metninde yer alan “*talep edebilir*” ifadesiyle de uyumlu olacaktır, çünkü böyle bir durumda işçiler talepte bulunmasa dahi çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilecektir. Doktrindeki görüşler de bu yöndedir.⁷⁹ Zaten aksi düşüncenin kabulü, gereksiz bir bürokrasi yaratacak ve kurulun iş yükünü de gereksiz yere artıracaktır.⁸⁰

İşyerindeki ciddi ve yakın tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi halinde, işçilerin bir kısmının veya tamamının kurula başvurup başvuramayacağına ilişkin bir hüküm de madde metninde yer almamaktadır. Süzek, işyerindeki ciddi ve yakın tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi halinde, işçilerin kurula topluca başvurabileceğini söylemektedir.⁸¹ Bu durumda, kurulun aldığı karar da talep eden işçilerin tamamı veya işçilerin tümü için geçerli olacaktır. İşçilerin topluca iş görmekten kaçınmaları durumunda, bu eylem, yasa dışı grev olarak da nitelendirilemeyecektir.⁸²

⁷⁶ Aydın, s.237.

⁷⁷ Demircioğlu/Kaplan, s.180.

⁷⁸ “*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan.*” (İSGK m.3/1(c))

⁷⁹ Kılıç, s.130.

⁸⁰ Demircioğlu/Kaplan, s.183.

⁸¹ Süzek, s.945.

⁸² Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitapevi, Ankara, 2004, s.1395.



Bir işçinin hem kendi hem de diğer işçiler adına başvuru yapıp yapamayacağı konusu da belirsizdir. Yasada yer alan hüküm lâfzi olarak yorumlandığında, yalnızca daha önce önlem alınması için kurula veya işverene başvuruda bulunanların bu hakkı kullanabileceği izlenimi doğmaktadır.⁸³ Kanımızca tehlike sadece belirli bir işçi için değil, işyerinin belirli bölümünde çalışan işçiler veya işyerindeki tüm işçiler için bir tehdit oluşturuyorsa, bir işçinin işyerindeki belirli bir bölümde çalışan veya işyerindeki tüm işçiler adına da talepte bulunabilmesi mümkündür olmalıdır. Nitekim bu durum da, madde metninde yer alan “*talep edebilir*” ifadesiyle uyumlu olacaktır.

Doktrinde, bu tür konularla ilgili olarak bir belirsizlik olduğunu ve kanun koyucunun bir düzenleme yaparak belirsizliği sona erdirmesi gerektiği savunulmaktadır.⁸⁴ Hatta Aydın, tüm bu belirsizlikler nedeniyle olsa gerek, başvuru sürecinin uzun ve çoğu zaman olayın aciliyetine cevap vermekten uzak olduğunu ve çalışanın talebine rağmen kurulun karar vermemesi durumunda gidilecek yolun belli olmadığını da ifade etmektedir.⁸⁵ Ancak her ne kadar çalışmaktan kaçınmayı mümkün kılan koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirilmesini çalışanın takdirine bırakmayıp kurulun bu yöndeki kararına bağlı tutan İSGK madde 13 hükmünün bu hukuki olanağa başvurmayı güçleştirdiği ileri sürülebilse de, konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle, çalışanların bu hususta isabetli karar vermelerinde yine de bir güçlük doğabilir.⁸⁶ Bu durum ise işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle sona erdirilmesine yol açabilir.

Çalışanın iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için kurulun ciddi ve yakın tehlikenin varlığını saptaması yeterlidir ve işverence bu konuda gerekli önlemlerin alınıp alınmadığının da ayrıca beklenmesine gerek yoktur.⁸⁷

Buraya kadar anlatılanların tamamı, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için geçerlidir. Eğer bir işyerinde elliden az çalışan varsa veya işyeri, altı aydan az süren işlerin yapıldığı bir işyeri ise, o işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması gerekmediği için, başvurunun kurul yerine doğrudan işverene yapılması gerekir. Bu tür bir talep gelmesi durumunda, kurula yapılan talepten farklı olarak, işveren talebe acilen değil, derhal yanıt vermek zorundadır. (İSGK m.13/1) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından işveren sayıldıkları için, (İSGK m.3/2) kurulun veya işverenin bulunmadığı durumlarda başvuru işveren vekiline de yapılabilir.

⁸³ Demircioğlu/Kaplan, s.183.

⁸⁴ Gül, s.293.

⁸⁵ Aydın, s.207.

⁸⁶ Süzek, s.946.

⁸⁷ Süzek, s.946.

İşveren veya işveren vekili, herhangi bir kurul veya kişiye danışmadan, buna ilişkin kararı tek başına verebilecektir. Bu husus doktrinde eleştirilmiş ve yasada, işverenin karar vermeden önce, en azından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya çalışan temsilcisine danışma yükümlülüğünün getirilmesinin yerinde olacağı ifade edilmiştir.⁸⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik⁸⁹ hükümlerine göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamak zorundadır. (Yön. m.4/4) Kurul kararlarına uyulmaması durumunda işverene idari para cezası verilir. (İSGK m.26/1) Kurul başvuruyu olumlu değerlendirdiğinde işveren, işçiye karşı akdi sorumluluğu gereği gerekli tedbirleri almakla ve alınmayan tedbirler nedeniyle meydana gelebilecek olan iş kazalarından da ihmali veya kusuru oranında tazminat ödemekle sorumlu olacaktır.⁹⁰

İşyerindeki ciddi ve yakın tehlike aynı zamanda önlenemez ise, çalışanlar, birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın, diğer bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna/işverene başvurmak zorunda olmaksızın, işyerlerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bir yere gidebilir. (İSGK m.13/3) Bunu yapmaları nedeniyle çalışanların hakları kısıtlanamaz. (İSGK m.13/3)

Madde hükmünde belirtilen “güvenli yerin”, aynı yasanın 12’nci maddesinde, “Tahliye” başlığı altında belirtilen “yer” olduğu anlaşılmalıdır, çünkü bu madde hükmüne göre işverenin, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin devam etmesi halinde, çalışanların işi bırakarak, derhal çalışma yerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapması ve çalışanlarına gerekli talimatları vermesi gerekir.⁹¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ciddi ve yakın tehlikenin hangi durumlarda önlenemez hale gelebileceğini açıklamamıştır. Öğretide “önlenemezlik”, işçinin içinde bulunduğu somut koşullarda, tehlikenin alınabilecek bir önlemle engellenemeyeceği biçiminde tanımlanmıştır.⁹² Kanunun madde gerekçesi ise, ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dâhilinde) önlenemez olduğu kanaatinin oluşması gerektiğini ifade etmektedir.⁹³ Diğer bir ifadeyle kanun gerekçesi, herkes için geçerli objektif bir kural getirmek yerine, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığı konusunda, işçinin sübjektif görüşlerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Süzek de ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığının takdirinde, çalışanın sübjektif

⁸⁸ Demircioğlu/Kaplan, s.181.

⁸⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG: 18.01.2013/28532.

⁹⁰ Aydın, s.238.

⁹¹ Demircioğlu/Kaplan, s.181.

⁹² Sümer, s.198.

⁹³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Gerekçesi, <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>, Madde 10/2, s.29.



durumunun, diğer bir deyişle tecrübesinin, mesleğinin, yaşının, kıdeminin, sağlığının veya diğer kişisel özelliklerinin göz önünde tutulması gerektiğini belirtmektedir.⁹⁴ Buna göre, yargıç tarafından daha sonra, tehlikenin ciddi ve yakın nitelik taşımadığı veya önlenabilir olduğu saptanmış olsa bile, çalışma ortamının çalışanda böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığı düşüncesini uyandırmasının makul sayılabileceği hallerde, çalışmaktan kaçınmanın yasaya uygun olduğu kabul edilmelidir.⁹⁵ Bu nedenle tehlikenin önlenemezliği her somut olayda ayrıca değerlendirilmeli ve herhangi bir önlemlerle önlenemeyecek durumlar olarak ele alınmalıdır.⁹⁶

Doktrinde “ciddi ve yakın” tehlikenin aynı zamanda “önlenemez” olduğu durumlar için şu örnekler gösterilmektedir: Yapı iskelesinde düşmeye karşı gerekli önlemlerin alınmamış olması, iskelenin korkuluk sisteminin olmaması, çalışanlara kişisel koruyucu donanım olarak emniyet kemeri verilmemesi; oksijen-gaz kaynağında sızıntı olması; ıslak ve nemli bir çalışma ortamında elektrik kablolarının gerilim bulunan kısımlarının açığa çıkması⁹⁷ veya bir maden ocağında zehirli gaz seviyesinin kabul edilebilir sınırların üzerine çıkması.⁹⁸ Buna karşılık, yeni silinen yerlerin kaygan hale gelmesi ve bu durumun çalışanlar için bir kayma tehlikesi yaratması önlenemez bir tehlike olarak nitelendirilemeyecektir.⁹⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Tahliye” başlıklı 12’inci maddesinin 1’inci fıkrasının a) bendine göre işyerinde ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işverenin, çalışanların işlerini bırakmasını ve derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gitmelerini sağlaması gerekmektedir. Ciddi, yakın ve önlenemez tehlike sürdüğü sürece ve zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanların işlerine devam etmeleri de bu tür durumlarda istenemez. (İSGK m.12/1(a)) Doğal olarak, çalışanların, işyerinden tahliye edildikleri durumlarda, çalışanlar, çalışmaktan kaçınma haklarını da kullanılamayacaktır.

6331 sayılı Yasada, geçici işçilerin veya alt işverenin işçilerinin çalışmaktan kaçınma hakkından faydalanıp faydalanamayacağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında Yönetmeliğin¹⁰⁰ 4’üncü maddesinin 2’inci fıkrasının ç) bendi, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin bulunduğu hallerde; asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayılarının ayrı ayrı ellinin altında, fakat toplamda elliden

⁹⁴ Süzek, s.947.

⁹⁵ Süzek, s.947.

⁹⁶ Demircioğlu/Kaplan, s.181.

⁹⁷ Aksoy, s.514.

⁹⁸ Sümer, s.198.

⁹⁹ Sümer, s.198.

¹⁰⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG: Tarih: 18.01.2013/28532.

fazla olması durumlarda, koordinasyonun asıl işverence yapılması kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacağını ve kurulun oluşumunda üyelerin, her iki işverenin ortak kararı ile atanacağını belirtmektedir. Belki bu hükümden yola çıkarak, alt işverenin işçilerinin, kurulan ortak iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabileceği ileri sürülebilir. Ancak hemen hatırlatmakta fayda var ki, asıl işveren - alt işveren ilişkisinde çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise, asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurullar kurarlar. (Yön. m.4/2(a)) Bu durumda alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin değil, alt işverenin kuruluna başvurması gerekir. Yine sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise kurul asıl işverence kurulur ve alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere sadece vekâleten yetkili bir temsilci atar. (Yön. m.4/2(b)) Bu tür bir durumda, alt işverenin işçilerinin, asıl işverenin kuruluna başvurup başvuramayacağı konusu belirsizdir. Benzer bir biçimde, alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. (Yön. m.4/2(b)) Bu durumda da alt işverenin işçilerinin kendi kurullarına başvurması gerekir ki bu kurulun asıl işverenin işyerindeki tehlikelere karşı, asıl işverene danışmadan bir karar alması da kolay olmayacaktır. Bu nedenle salt Yönetmeliğin 4/2(ç) maddesi hükmünden yola çıkarak, alt işverenin işçilerinin de asıl işverenin kurduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurabileceğine ve çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabileceğine ilişkin bir genelleme yapmak doğru olmayacaktır. Kaldı ki tüm bunlar sadece alt işverenin işçileri için söz konusudur. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin durumu ile ilgili hiçbir hüküm bulunmamaktadır.

Şüphesiz, bir işyerinde, işçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit eden bir tehlike, aynı işyerinde çalışan alt işverenin işçilerini veya geçici işçileri de tehdit edecektir. Bu nedenle öğretilde, alt işverenin işçilerinin veya geçici işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuruda bulunabilmesi ve dolayısıyla, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmesi gerektiği ifade edilmekte ve bunun hakkaniyete uygun düşeceği belirtilmektedir.¹⁰¹ Aydınli bu konuyla ilgili olarak, 6331 sayılı Kanunun 13'üncü maddesinde bir değişiklik yapılarak, "işverenin işçisi" tabiri yerine, "işverenin işyerinde çalışan" tabirinin kullanılmasını ve bu yolla, işverenin kendi işçilerinin yanı sıra, alt işverenin işçileri ile geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin de güvence altına alınmasını önermektedir.¹⁰² Sümer ise, mevcut düzenlemeler kapsamında, hem geçici işçilerin hem de alt işverenin işçilerinin çalışmaktan kaçınma haklarını zaten kullanabileceklerini ifade etmektedir.¹⁰³

¹⁰¹ Demircioğlu/Kaplan, s.184.

¹⁰² Aydınli, s.247.

¹⁰³ Sümer, s.199-200.

4.3.5. Tedbir Alınmamış Olması

Kurul veya işveren, çalışanlar tarafından talep edilen tedbirlerin alınmasına karar verirse, çalışanlar, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. (İSGK m.13/2) Diğer bir ifadeyle, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için, kurulun veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi gerekir.¹⁰⁴ Ortada böyle bir karar yokken çalışmaktan kaçınanlar, bu madde kapsamında sözü edilen güvenceden yararlanamayacaktır.¹⁰⁵ Yine, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için, tehlikeli durumu ortadan kaldıracak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin henüz alınmamış ve tehlikenin halen devam ediyor olması da gerekir.¹⁰⁶ Tehlikeli durum sona ermişse, artık çalışmaktan kaçınılamaz.

Çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları korunur. (İSGK m.13/2) İşçinin çalışmaktan kaçınmasına, gerekli önlemleri almamak suretiyle işveren yol açtığından, çalışmaktan kaçınılan süre çalışma süresinden sayılacak ve bu sürede iş sözleşmesi askıda sayılacaktır.¹⁰⁷ Diğer bir deyişle, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanların bu süreye ilişkin ücretleri ve ücret ekleri işverence ödenecek ve sosyal güvenlik primleri de yatırılacaktır.¹⁰⁸ İşçinin çalışmaktan kaçındığı süre, yıllık ücretli izin, bildirim süresi, ihbar tazminatı veya kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı haklarda da dikkate alınacaktır.¹⁰⁹

4.3.6. Süresi

Ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula/işverene başvurmuş ve kurul/işveren de talep doğrultusunda gerekli tedbirlerin alınmasına karar vermişse, çalışanlar sadece söz konusu tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler. Diğer bir ifadeyle, çalışmaktan kaçınma hakkı, gerekli tedbirler alınıncaya kadar, herhangi bir süreye bağlı olmaksızın kullanılabilir.¹¹⁰ Ancak çalışanların, gerekli tedbirler alındıktan ve tehlike ortadan kalktıktan sonra işyerine dönmeleri gerekir.¹¹¹ Aksi durum, yani çalışmaya başlanılmaması, çalışmaktan kaçınma hakkının kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilir.¹¹²

İşçinin işyerine dönmemesi durumunda ne olacağı konusu yasada düzenlenmemiştir. Öğretide, bu tür davranışların, bir hakkın açıkça kötüye

¹⁰⁴ Demircioğlu/Kaplan, s.180.

¹⁰⁵ Demircioğlu/Kaplan, s.180.

¹⁰⁶ Kılıç, s.135.

¹⁰⁷ Kılıç, s.136.

¹⁰⁸ Demircioğlu/Kaplan, s.182.

¹⁰⁹ Sümer, s.199.

¹¹⁰ Süzek, s.946.

¹¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.433.

¹¹² Demircioğlu/Kaplan, s.182.

kullanımı olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir.¹¹³ Bu nedenle, bu tür durumlarda, genel hükümlere dayanarak, işçinin iş sözleşmesi, İş Kanununun 25'inci maddesinin 1'inci fıkrasının II (g) bendi¹¹⁴ gereğince feshedilebilecektir.

Gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı kanımızca, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi koşullara göre belirlenecektir. Diğer bir ifadeyle nasıl ki çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için “ciddi ve yakın” bir tehlikenin meydana gelmesi gerekiyorsa, alınan tedbirler sonucunda “ciddi ve yakın” tehlike sona ermişse, işçinin de geri dönmesi gerekir. Yukarıda, madde metninde “ve” sözcüğü kullanıldığından, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanılabilmesi için her iki şartın bir arada bulunması gerektiğini ifade ettiğimiz için, işçinin işyerine dönebilmesi için de bunlardan sadece birinin giderilmiş olması yeterli olacaktır. Diğer bir ifadeyle, alınan tedbirlerden sonra artık o iş yerinde yakın fakat ciddi olmayan ya da ciddi fakat uzak bir zamanda meydana gelebilecek bir tehlike kalmışsa, işçi işyerine yine de dönmek zorunda kalacaktır.

Üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanın, bu hakkını kullandığı süre içinde, işveren tarafından başka bir işte çalıştırılıp çalıştırılmayacağıdır. Bu konu da öğretilerde tartışılmaktadır. İSGK Madde 25/6'da yer alan hüküm gereğince, “İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.” Bir görüşe göre, bu hüküm, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilere kıyasen uygulanabilir ve bu nedenle işçiler başka bir işte çalıştırılabilir.¹¹⁵ Ancak söz konusu madde hükmü çalışmaktan kaçınma hakkını değil, işin durdurulmasını düzenlemektedir. Bu nedenle işin durdurulması ile ilgili bir hükmün kıyasen çalışmaktan kaçınma hakkına uygulanması kanımızca doğru olmayacaktır.

Bir başka görüşe göre, işveren, ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik olmamak kaydıyla, çalışmaktan kaçınan çalışana, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan bir işte çalışmasını önerebilir.¹¹⁶ Bu görüşe göre, işçinin böyle bir öneriyi kabul etmemesi, dürüstlük borcuna aykırılık teşkil edecek ve bu nedenle işveren bu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.¹¹⁷

¹¹³ Gül, s.246.

¹¹⁴ “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.”

¹¹⁵ Aksoy, 516, Süzek, s.946.

¹¹⁶ Süzek, s.946.

¹¹⁷ Süzek, s.946.



Kanımızca, çalışmaktan kaçınma hakkını kullananlar ancak, İş Kanunu Madde 22’de yer alan usul izlenerek başka bir işte çalıştırılabilir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın çalıştırılmak istendiği diğer iş çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği içeriyorsa, işveren durumu işçiye yazılı olarak bildirmeli ve çalışan da bu bildirim altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmelidir. Aksi takdirde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi bu süre içinde başka bir işte çalıştırılmaz. Bununla birlikte çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı süresince çalışması istenen diğer iş, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik içermiyorsa, çalışanın bunu kabul etmesi gerekir.

İşçi, çalışmaktan kaçınma hakkını çoğunlukla çalıştığı işyerinde meydana gelen tehlikeler nedeniyle kullanmak isteyeceği için, bu tehlikeler sona erene kadar, işçinin iş görme borcunu, İş Kanununun 14’üncü maddesinde düzenlenen uzaktan çalışma yoluyla yerine getirmesinin istenip istenmeyeceği konusunda da kanunda bir düzenlenme yer almamaktadır.

İş Kanununun 14’üncü maddesinin 4’üncü fıkrasına göre, uzaktan çalışma, “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” Görüldüğü üzere, uzaktan çalışma yapılabilmesi için kanunda “yazılılık” şartı getirilmiştir. Aynı maddenin son fıkrası ise, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği de dikkate alınarak, hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceğini ifade etmektedir. Bu hüküm gereğince hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine¹¹⁸ göre, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır. (Yön. m.5/1) Hâlihazırda bir işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi de, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. (Yön. m.14/1) Doğal olarak bunun da yazılı yapılması gerekir. Yönetmelik, uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde ise uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin onayı aranmayacağını da belirtmektedir. (Yön. m.14/6)

Görüldüğü üzere, zorlayıcı bir neden olmadığı sürece, işçinin iş görme borcunu uzaktan yerine getirebilmesinin istenebilmesi için işçinin yazılı onayının alınması zorunludur. Bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi, uzaktan iş görmenin mümkün olabileceği bir durumda buna onay vermezse, iş görme borcunu yerine getirmekten tümünden kurtulmuş olacaktır. Fakat iş görme borcunu uzaktan iş görme yoluyla yerine getirebilecek olan bir işçinin buna yazılı onay vermemesi durumunda, kanımızca işçinin bu davranışı,

¹¹⁸ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, RG: 10.03.2021/31419.

TMK Madde 3 kapsamında iyi niyetli bir davranış olarak sayılmayacaktır. Diğer bir ifadeyle işveren, İş Kanununun 22’nci maddesi gereğince, gerekli tedbirler alınmaya kadar iş görme borcunun uzaktan yerine getirilmesine ilişkin yazılı bir bildirimde bulunur ve işçi bunu süresi içinde kabul etmezse, kanımızca, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirterek, o işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan, “uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde, uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin onayı aranmaz” hükmünün bir benzerinin, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanlar açısından da düzenlenmesinin yerinde olacağını düşünüyoruz. Ancak, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde, İş Kanununda yer almayan bir hükme yer verilmiştir. Kanunlar hiyerarşisi bakımından, kanunlarda yer almayan bir hükmün yönetmelikle düzenlenmesi mümkün olmadığından, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yerine, 4857 sayılı İş Kanununun, uzaktan çalışmayı düzenleyen 14’üncü maddesine, zorlayıcı nedenlerin yanı sıra, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması durumunda, çalışanın onayı alınmadan, uzaktan çalışmaya gönderilebileceğine ilişkin bir hüküm eklenmesi daha isabetli olacaktır. Benzer bir hüküm doğal olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13’üncü maddesine de eklenebilir.

4.3.7. İstisnası

İşyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bu bölümünde veya tamamında iş durdurulabilir. (İSGK m.25/1) 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 da iş durdurulabilir. (İSGK m.25/1)

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. (İSGK m.25/6) Bununla birlikte, işyerinde, işin bu şekilde durdurulmuş olması durumunda, çalışanlar çalışmadıkları için, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanamayacakları gibi, iş sözleşmelerini de feshedemezler. (İSGK m.13/5)

4.4. İş Sözleşmesinin Feshi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13’üncü maddesinin 4’üncü fıkrası, işverenin, talep edilmesine rağmen gerekli tedbirleri almaması durumunda, çalışanların, iş sözleşmelerini feshedebileceğini belirtmektedir. Ancak kanun



hükmü kısa olmasına rağmen, çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinin bütünü dikkate alındığında, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, öncelikle işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin meydana gelmiş olması, ardından işçinin usulüne uygun olarak işverene, işveren vekiline veya iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması, sonra başvurusuna olumlu bir yanıt alamamış olması ve son olarak, söz konusu tehlikenin, objektif koşullar dikkate alındığında halen devam ediyor olması gerekmektedir. Bu koşullar gerçekleşmeden yapılacak olan bir fesih ise, haklı fesih hükmü taşımayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda işçinin iş sözleşmesini feshedebileceğini belirtmesine rağmen, bunun nasıl yapabileceğini belirtmemiştir. Kanımızca işçi, böyle bir durumda, iş sözleşmesini İş Kanununun 24/1-I (a)¹¹⁹ veya (b)¹²⁰ bendinde belirtilen hallerde dayanarak, haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Yargıtay, verdiği bir kararda, işçinin, İş Kanununun 24'üncü maddesinin II (f) bendinin son cümlesinde yer alan “yahut çalışma şartları uygulanmazsa” hükmüne dayanarak iş sözleşmesinin feshedebileceğini de ifade etmiştir. Yüksek mahkeme önüne gelen somut uyuşmazlıkta davacı işçi, fiziki olarak yetersiz olan işyerinde yoğun şekilde çalıştığını, bu nedenle sağlık sorunları yaşadığını ve sağlık sebebiyle ayrılma kararı olarak istifa dilekçesi verdiğini belirtmiştir. Davacı tanıkları da işyerinde ısıtma sisteminin olmadığını, kendi imkânları ile ısınmaya çalıştıklarını, işyerinin soğuk olduğunu, üşüdüklerini, davacının bu sebeple sürekli olarak hastalandığını beyan etmiştir. İşyerinin çalışma koşullarının ağır olduğu ve yeterli olarak ısınmadığı mahkemece de tespit edilmiştir. Bu nedenle yüksek mahkeme, çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmadığını ve işyerinde sağlıklı çalışma koşullarının sağlanmadığını dikkate alarak, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ve bu nedenle işçiye kıdem tazminatı verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.¹²¹

Süzek de Yargıtay kararına uygun olarak, madde metninde geçen işçilerin, “tabi oldukları kanun hükmü” tabiriyle, İş Kanununa tabi olarak çalışanların, bu yasanın 24/II(f) bendine göre iş sözleşmelerini sona erdirebileceğini söylemektedir.¹²² Bu durumda işçi aslında iş sözleşmesini İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinin 4'üncü fıkrası gereğince feshetmek

¹¹⁹ “İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.”

¹²⁰ “İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.”

¹²¹ Yargıtay 22. HD, T.19.02.2019, E.2017/20315, K.2019/3657, Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

¹²² Süzek, s.948.

istememesine rağmen, fesih gerekçesi olarak İş Kanununun 24'üncü maddesinin ilgili bentlerini gösterdiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinde belirtilen prosedürleri izlemek zorunda kalmayacak ve sadece İş Kanununun 24'üncü maddesinin ilgili bentlerinin gerçekleşip gerçekleşmediğini ispat edecektir.

Son olarak, gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda çalışanlara sağlanan fesih hakkı sadece iş/hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilere getirilmiştir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, gerekli tedbirler alınmadığı gerekçesiyle sözleşmelerini feshedemeyecektir. Onlar, çalışmaktan kaçınma haklarını kullandıkları dönemde fiilen çalışmış sayılacaklardır. (İSGK m.13/4)

DEĞERLENDİRME

Kanımızca, çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili mevcut düzenlemeler, çalışanlar açısından bu hakkın kullanımını gereksiz yere sınırlamaktadır. Öncelikle, yukarıda açıklandığı üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinin 1'inci fıkrasına göre, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, çalışmaktan kaçınma haklarını doğrudan kullanamayacaklardır. Bu haklarını kullanabilmeleri için, öncelikle bir iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvuracak ve durumun tespit edilmesine ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edecektir. Çalışanlar ancak, kurulun/işverenin bu talebi haklı görmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar vermesi durumunda ve sadece tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilecektir.

Kanımızca, kurulun/işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ciddi ve yakın bir tehlike bulunduğunu kabul etmesi durumunda, çalışanların çalışması zaten beklenmemelidir. Diğer bir ifadeyle, kurulun/işverenin, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike bulunduğunu kabul etmesi durumunda, işverenin, tehlike giderilinceye kadar çalışanlarını zaten o işyerinden veya tehlikeli bölgeden uzaklaştırması gerekir. Bu nedenle, çalışmalarının zaten beklenmediği bir durumda, çalışanlar, doğal olarak çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmamış olacaktır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımının sınırlandırıldığı diğer bir durum ise ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kaldığını düşünen çalışanların, kurula/işverene başvurduktan sonra, durumun tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması talebine olumsuz yanıt almaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Gerçek anlamda çalışmaktan kaçınma hakkı aslında bu tür durumlarda kullanılabilirken, kanun, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda çalışanlara sadece iş sözleşmelerini feshetme olanağı tanımaktadır. Çalışanların iş sözleşmelerini feshetmeleri ise onlara verilmiş özel bir hak olarak değerlendirilemez, çünkü iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlıkları veya



yaşayışları için tehlikeli bir hale gelmişse, çalışanlar iş sözleşmelerini zaten İş Kanunu Madde 24/1-I (a) veya 24/ II (f) bendi gereğince haklı nedenle feshedebilmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere, kendisini ciddi ve yakın bir tehlike altında gören, bu nedenle kurula/işverene başvuran, fakat buna ilişkin talebi reddedilen işçi ya tehlikeli gördüğü şartlar altında çalışmayı sürdürecektir veya iş sözleşmesini feshetme yoluna gidecektir. İşçinin çalışmayı seçmesi ve ardından, bir iş kazası geçirmesi durumunda işveren doğal olarak bundan sorumlu olacaktır. Ancak iş kazası geçiren işçi için bu durum bir teselli olmaktan öteye gitmeyecektir. İşçinin iş sözleşmesini feshetmeyi seçmesi durumunda ise işçi belki iş kazası geçirme riskinden kurtulacak, fakat bu kez de işini kaybedecektir. Bu nedenle her iki seçenek de işçi lehine sonuç doğurmayacaktır.

Doğal olarak bu durum doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Bir görüşe göre, işçinin çalışmaktan kaçınma talebinin reddedilmesi durumunda işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu yerine getirmediği için, işçinin TBK md. 408¹²³ uyarınca çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmektedir.¹²⁴ Diğer bir ifadeyle, işveren, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığı ve bu nedenle işçinin iş görme edimini yerine getirmesini kendi kusuruyla engellediği için temerrüde düşmektedir. Kendi yükümlülüğünü yerine getirmekte temerrüde düşen işveren, işçisinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesini bekleyemeyeceği için, işçisinin ücretini yine de ödemekle yükümlü olacaktır. Üstelik işveren, bu borcun daha sonra yerine getirilmesini de talep edemeyecektir. Bu görüşün uygulanması durumunda, dolaylı yoldan da olsa, işçinin çalışmaktan kaçınabilmesi mümkün olmaktadır. Bununla birlikte, çalışmaktan kaçınma hakkının açıkça düzenlendiği bir kanun hükmü varken, TBK hükümleri aracılığıyla çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması yoluna gidilmesi kanımızca konuyla ilgili tartışmaları büyütmekten başka bir işe yaramayacaktır. Nitekim Süzek de, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, TBK madde 408 hükmünün uygulama olanağının artık ortadan kalktığı görüşündedir.¹²⁵

Başka bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin ya da işveren vekilinin işçinin talebine hiç cevap vermemesi veya talebi yönünde karar vermemesi durumunda, işçi, yetkili mercilere başvuru yapabilecek ve iş müfettişlerince, o işyerinde işçinin talebi yönünde hususlar

¹²³ “İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”

¹²⁴ Bkz. Kılıç, s.131, Baycık, s.118.

¹²⁵ Süzek, s.947.

tespit edilmesi durumunda işçi, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir.¹²⁶ İş müfettişleri bunu, İş Kanununun 91'inci maddesi¹²⁷ gereğince yerine getirecektir. Bu yol işçilere gerçekten de, dolaylı yoldan da olsa, çalışmaktan kaçınma hakkı elde edebilmelerine olanak sağlayacaktır. Ancak, İş Kanununun 18'inci maddesinin, 3'üncü fıkrasının c) bendinde her ne kadar mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmanın fesih için geçerli bir sebep olarak görülemeyeceği ifade edilmiş olsa da, uygulamada bu yola başvuran işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi yine de olasılık dâhilinde olacaktır. Bu nedenle, İş Kanununun 93'üncü maddesi gereğince iş müfettişleri, kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlü olmasına rağmen, birçok işçi bu yola başvurmaktan yine de kaçınacaktır. Kaldı ki öğretide, madde metni iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yapılacak olan başvuruyu net bir şekilde belirlediği için, but tür bir yola gidilmesinin pozitif düzenlemeye aykırı olacağını ifade eden görüşler de vardır.¹²⁸

Gerçek anlamda çalışmaktan kaçınma hakkı çalışanlara sadece, tehlikenin ciddi, yakın ve önlenemez olması durumunda tanınmıştır. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 12'inci maddesi, ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal tahliye edilmeleri gerektiğini ve işverenin, durumun devamı süresince, çalışanların işlerine devam etmelerini isteyemeyeceğini belirttiği için, çalışanlar, çalışmaktan kaçınma haklarını bu durumda fiilen kullanamayacaktır. Nitekim İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin¹²⁹ 10/1(b) maddesi de, iş güvenliği uzmanının işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak zorunda olduğunu belirtmektedir.¹³⁰ Kaldı ki ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike meydana gelmesi durumunda, bir tehlikenin ne zaman “ciddi ve yakın” olduğu konusunda yapılan tartışmalar, tehlikenin ne zaman “önlenemez” olduğu konusunda da yapılabilecektir.

“Önlenemez”, sözcük anlamı itibarıyla “önüne geçilemez” anlamını taşıdığı için, tehlike içeren riskin mutlaka gerçekleşmesi gerekir. Diğer bir

¹²⁶ Kılıç, s.130.

¹²⁷ “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler; denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.”

¹²⁸ Aydın, s.238.

¹²⁹ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, RG: 29.12.2012/28512.

¹³⁰ Saim Ocak, İş Güvenliği Uzmanı, Adalet Yayınları, Ankara, 2013, s.125.



ifadeyle işçi, içinde bulunduğu koşullar gereği, önlenemez bir tehlike içinde olduğunu düşünerek işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk etmiş ancak bu risk hiç gerçekleşmemiş veya gerçekleşmesi önlenmişse, işyerindeki bu tehlike aslında önlenemez olmayacaktır, çünkü önlenemez olsaydı risk mutlaka gerçekleşirdi. Bu durumda çalışmaktan kaçınan işçinin bu davranışı kusurlu bir davranış olarak sayılacak ve belki de işçi aleyhine sonuçlar ortaya çıkabilecektir. “Önlenemez” terimini sözcük anlamı itibarıyla değil de yukarıda ifade edildiği üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun madde gerekçesinde yazılı olduğu üzere, “... ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dahilinde) önlenemez olduğu kanaati oluştuğunda...”¹³¹ biçiminde anlamak da mümkündür. Ancak bu durumda da çalışanın “kanaati” tartışılacaktır. Örneğin işyerindeki ciddi ve yakın tehlike işçiye göre önlenemez, fakat işverene göre önlenebilir ise ne olacaktır? Bu durum özellikle, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasına rağmen riskin hiç gerçekleşmemesi veya gerçekleşmesine rağmen önlenmesi durumunda ortaya çıkacaktır.

Diğer bir sorun da çalışanın, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken iyi niyetle davranıp davranmadığının araştırılmasıdır. Türk Medeni Kanununda (“TMK”) belirtildiği üzere, her hakkın kullanımında olduğu gibi, çalışmadan kaçınma hakkını kullanan işçinin de iyi niyetli olması¹³² ve dürüstlük kuralına uyması¹³³ gerekir. Bunun tespit edilmesi de kolay olmayacaktır.

Mevcut düzenlemelere göre çalışanların, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaları durumunda, konu belki de mahkemeye taşınacak ve var olan belirsizlikler nedeniyle mahkemede, çalışanlar aleyhine sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Nitekim 15 Temmuz darbe girişiminin yaşandığı gece, eşi ve çocukları Yunanistan’da yaşayan ve aslen Yunanistan vatandaşı olan bir pilot, eşinin kendisini telefonla araması üzerine Türkiye’de bir darbe girişimi olduğunu öğrenmiş ve eşinin anlatımına göre, ülkenin karıştığı, insanların birbirini vurduğu ve can güvenliğinin kalmadığı gerekçesiyle Yunanistan’a dönmelerini istemiştir. Eşinin psikolojik durumundan ve anlattıklarından etkilenen pilot, ertesi gün gerçekleşmesi planlanan uçuşa katılmayarak Yunanistan’a dönmüştür. Bunun üzerine havayolu şirketi, pilotun hizmet sözleşmesini, İş Kanununun 25/II-h maddesi uyarınca feshetmiştir. İlk derece mahkemesi davalı havayolu şirketinin feshini haklı bulmuştur. Bölge adliye mahkemesi ise, davacı işçinin, kendi durumunu değerlendirerek ciddi ve yakın bir tehlike içinde olduğunu düşündüğünü ve bu nedenle madde hükmünde belirtilen usule uymaksızın işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk ettiğini ifade ederek, bu davranışı nedeniyle davacının iş akdinin geçerli veya haklı bir

¹³¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Gerekçesi, Madde 10/2, s.29.

¹³² “Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” (TMK m.3/2)

¹³³ “Ancak, durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyiniyet iddiasında bulunamaz.” (TMK m.2/2)

nedenle sona erdirilemeyeceğine karar vermiştir. Yargıtay ise, davacı işçinin işverene olan bağlılığı gereği amirlerine haber verip, izin almak suretiyle görev yerini terk etmesi gerekirken, olağan üstü şartlar dahi olsa, görev yerini habersiz şekilde terk etmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/ 2- e maddesi uyarınca haklı fesih nedeni doğurduğu sonucuna ulaşmıştır. Karar oy çokluğu ile alınmış ve aksi yönde karar veren hâkim karşı oy yazısında, “...can güvenliği korkusu yaşayan davacının, korunma içgüdüsi ile işveren davalıya haber vermeden ülkeyi terk etmesi olağan olup, ciddi ve yakın tehlike içinde bulunduğunu düşünen davacının yasal usule uymaksızın işyerini terk etmesi geçerli ve haklı fesih nedeni sayılmaz” diyerek, usullere uymadan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan pilotun yine de korunması gerektiğini belirtmiştir.¹³⁴

Görüldüğü üzere Yargıtay, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için öncelikle gerekli usullerin yerine getirilmesini ve izin alınmasını beklemektedir. Bu da çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımını zorlaştırmaktadır. Hâlbuki Akın’ın da söylediği üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici karakterini yansıtan en temel haklarından biri durumundaki çalışmaktan kaçınma hakkı, kaza ve hastalıkların önüne geçerek daha büyük zararların oluşmasının engelleyebilmesi sebebiyle tam tersine özendirilmeli ve kullanımı kolaylaştırılmalıdır.¹³⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ile 89/391 AB Direktifi dikkate alınarak hazırlanmıştır.¹³⁶ Ancak Kanunun 13’üncü maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının ILO Sözleşmesi değil, daha çok 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi hükümleri dikkate alınarak kaleme alındığı görülmektedir. Kanımızca, çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili yukarıda açıklamaya çalıştığımız tüm sorun ve belirsizlikler de, 13’üncü madde hükümlerinin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi yerine, 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi hükümlerine dayanılarak hazırlanmış olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanunla kabul edilen ve 22 Nisan 2005 tarihinde Türkiye’de de yürürlüğe giren, 3 Haziran 1981 tarihli “155 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin” ILO Sözleşmesi, sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktukları bir tehlike meydana gelmesi nedeniyle, çalışanların makul bir gerekçeyle işinden uzaklaşması durumunda, doğabilecek olan olumsuz sonuçlara karşı onları koruyacak

¹³⁴ Yargıtay 9. HD, T.12.11.2018, E.2018/5470, K.2018/20239, Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

¹³⁵ Akın, s.34.

¹³⁶ Lütfi İnciroğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:20, Sayı:1, 2014, S.810.



mevzuatın hazırlanması ve buna ilişkin uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.¹³⁷ ILO Sözleşmesi bu yükümlülüğü sadece üye devletlere getirmekle yetinmemiş ve işletmelerin de bu konuda kendi iç düzenlemelerini hazırlamaları gerektiğini ifade etmiştir. Bu iç düzenlemelerde çalışanların, sağlık ve hayatları için ciddi ve yakında vaki olmasından korktukları bir tehlike meydana gelmesi durumunda, bunu üstlerine nasıl bildireceklerine ve işverenlerin, tehlike giderilinceye kadar, çalışanlarının, sağlık ve hayatları için tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanlarına dönmelerini talep edemeyeceğine ilişkin haklara da yer verilmesi istenmiştir.¹³⁸

Dikkat edilirse, ILO Sözleşmesinde, “objektif” bir tehlikeden bahsedilmemektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışanın, kendisini, “*makul bir gerekçeyle*”, ciddi ve yakında vaki olmasından “*korktuğu*” bir tehlike içinde olduğunu “*düşünmesi*” yeterlidir. Diğer bir ifadeyle objektif değil, sübjektif bir tehlikeden bahsedilmektedir. Dikkat edilmesi gereken ikinci konu ise, ILO Sözleşmesinin, İSGK hükümlerinden farklı olarak, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışanlara, önceden herhangi bir kurula başvurma zorunluluğu getirmemesidir. 155 Sayılı ILO Sözleşmesi, çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili hükümleri Sözleşmenin 13’üncü maddesinde düzenlerken, işletmelerin kendi iç düzenlemeleri yerine getirme zorunluluğunu ise Sözleşmenin 19’uncu maddesinde düzenlemektedir. Sözleşmenin 19/7 maddesi hükmü incelendiğinde, ILO Sözleşmesinin, çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmadan önce, bir iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvuru yapma zorunluluğu değil, sadece ilk amirine bir “*bildirim yapma*” yükümlülüğü getirdiği görülebilir. (...*a worker reports forthwith to his immediate supervisor...*) ILO Sözleşmesi ayrıca, işverenin, bildirimde bulunan çalışanların, tehlike giderilinceye kadar, sağlık ve hayatları için tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanlarına dönmelerini talep edemeyeceğini de düzenlemiştir. Hâlbuki yukarıda açıklandığı üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre, kurul veya işverenin, çalışanın talebine olumsuz yanıt vermesi durumunda işçi, sağlık veya hayatı için tehlike oluşturduğunu düşündüğü işyerinde çalışmak zorundadır. İSGK hükümlerine göre ancak işyerinin tahliye edildiği durumlarda işveren çalışanların işlerine

¹³⁷ “A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.” (155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.13)

¹³⁸ “There shall be arrangements at the level of the undertaking under which a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.” (155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.19/7)

devam etmesini isteyemez. Ancak bu durumda bile bu hak, “zorunlu olmadıkça” koşuluna bağlanmıştır.

Avrupa Birliği (“AB”), 12 Haziran 1989 tarihinde, 89/391/EEC sayılı “İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesinin Teşvik Edilmesi İle İlgili Önlemlerin Alınmasına İlişkin” Konsey Direktifini yürürlüğe sokarak, 155 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan hükümlerin, AB üyesi ülkeler arasında da uygulanmasının yolunu açmıştır. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken konu, AB üyesi ülkelerin çoğunun, tıpkı Türkiye gibi, 155 sayılı ILO Sözleşmesini de imzalayıp yürürlüğe koymuş olmalarıdır.

89/391/EEC sayılı Konsey Direktifinin 8’inci maddesinin 4’üncü fıkrası, ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işyerlerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanların, bunu yapmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağını düzenlemiş ve AB üyesi ülkelerin, hazırlayacakları ulusal mevzuat ve geliştirecekleri uygulamalarla, doğabilecek olan olumsuz ve haksız sonuçlara karşı çalışanların korunması gerektiğini belirtmiştir.¹³⁹ Dikkat edilirse 89/391 Sayılı Konsey Direktifi, 155 Sayılı ILO Sözleşmesinin 13’üncü maddesini uyumlaştırmış, ancak işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için, işçinin sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın değil, aynı zamanda kaçınılmaz bir tehlikenin meydana gelmiş olması gerektiğini ifade etmiştir. (*serious, imminent and unavoidable danger*) Yine 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi incelendiğinde, 155 Sayılı ILO Sözleşmesinden farklı olarak, madde metninde çalışanın tehlike ile ilgili “kanaati” veya “makul gerekçeli düşüncesinden” bahsedilmediği görülmektedir. Ancak AB direktiflerinin, tıpkı diğer uluslararası sözleşmelerde olduğu üzere, üye ülkelere hitap ettiği ve uyulması gereken asgari koşulları düzenlediği de unutulmamalıdır. Diğer bir ifadeyle AB üyesi ülkeler, 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi hükümleri yerine, çalışanları daha çok koruyan kendi iç düzenlemelerini yürürlüğe koyabilecekleri gibi, imzalamış olmaları durumunda, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerini de kendi iç mevzuatlarına aktarabilir.

Görüldüğü üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda yer alan çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili düzenlemeler, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine göre değil, 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifine uygun olarak hazırlanmıştır. Bu durum oldukça ironiktir, çünkü Türkiye, üyesi olmadığı ve belki de hiçbir zaman üyesi olamayacağı uluslararası bir örgütün, gerçekte uyumlaştırmak zorunda olmadığı bir mevzuatın hükümlerini iç hukukuna aktarmış, buna

¹³⁹ “Workers who, in the event of serious, imminent and unavoidable danger, leave their workstation and/or a dangerous area may not be placed at any disadvantage because of their action and must be protected against any harmful and unjustified consequences, in accordance with national laws and/or practices.”



karşılık üyesi olduğu uluslararası bir örgütün hazırladığı ve bir onaylama kanunu çıkarmak yoluyla kabul ettiği mevzuatın hükümlerini ise iç mevzuatına aktarmamıştır.

Kanımızca, 155 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerinin uygulanması, hem çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili belirsizlik ve sorunları ortadan kaldıracak, hem de çalışanlar için çok daha elverişli bir güvence getirmiş olacaktır. Yine ironiktir ki bunun için Türkiye'nin yeni bir uyumlaştırma çalışması yapması veya yeni bir hukuki düzenlemeyi yürürlüğe koyması da gerekmez.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90'ncı maddesinin 5'inci fıkrası, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*” demektedir. Ancak 07.05.2004 tarihinde, 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunun¹⁴⁰ 7'nci maddesi ile Anayasanın 90'ncü maddesinin 5'inci fıkrasının sonuna yeni bir cümle eklenmiştir. Buna göre, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*”

Anayasa hükmü gereği, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan uluslararası antlaşmaların yasalar karşısındaki durumu tartışmalı olmakla birlikte, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelere aykırı yasa kuralları yerine, uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanması gerektiği konusunda bir tartışma yoktur.¹⁴¹ Süzek tarafından da ifade edildiği üzere, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan ILO sözleşmeleri ile iş hukukuna ilişkin yasalar eş değerdedir ve bu itibarla, ILO sözleşme hükümleri ile iş yasaları hükümleri arasında bir çatışma olması durumunda, çatışmanın, “*Lex posterior derogat legi priori*” (Sonraki Kanun Önceki Kanunları İlgâ Eder) ve “*Lex specialis derogat legi generali*” (Özel Kanun Genel Kanunları İlgâ Eder) kurallarına göre çözümlenmesi gerekir.¹⁴² Ancak Anayasa hükmü gereği, ILO sözleşmesi hükümlerinin temel hak ve özgürlüklerle ilgili olması durumunda, yürürlükteki iş yasası hükümlerinin ILO sözleşmesi hükümlerine aykırı olduğu veya çelişen hükümler barındırdığı durumlarda, iş yasası hükümleri yerine, ILO Sözleşmesi hükümlerinin doğrudan uygulanması gerekir. Burada doğal olarak, hangi uluslararası sözleşmelerin ve sözleşme hükümlerinin temel hak ve özgürlük niteliği taşıdığına da tespit edilmesi gerekir.

¹⁴⁰ Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5170, Kabul Tarihi: 07.05.2004, RG: 22.05.2004/25469.

¹⁴¹ Süzek, s.97.

¹⁴² Süzek, s.97.

Uluslararası alanda, iş sağlığı ve güvenliğini korumayı amaçlayan ILO sözleşmelerinin, temel hak ve özgürlüklerle ilgili olduğu öğretide açıkça ifade edilmektedir.¹⁴³ Yine öğretideki bir görüşe göre çalışmaktan kaçınma hakkı tabii bir haktır.¹⁴⁴ Bilindiği üzere tabii haklar, insanların doğuştan sahip oldukları, mahiyetleri itibarıyla geri alınamaz ve insan mahiyet ve tabiatının ayrılmaz bir parçası olan haklardır.¹⁴⁵ Bu hak insanlara başkası tarafından verilmez ve doğrudan doğruya tabiatından gelir.¹⁴⁶ Nitekim insanlar, doğuştan gelen güdülerle, sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek olan davranışlardan kaçınırlar ve bu tür tehlikelere maruz kalabilecekleri ortamlardan da uzaklaşmak isterler. Bu durum, “Herkes maddi ve manevi kişiliğine ilişkin bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” düzenlemesi ile anayasal bir hak olarak da belirlenmiştir.¹⁴⁷

Son olarak, ILO sözleşmesi hükümlerinin, ulusal bir yasama, yürütme veya yargı organı kararına gerek kalmaksızın, mahkemelerce doğrudan uygulanabilir olup olmadığının da tespit edilmesi gerekir. Süzek’e göre, ILO normunun, tek başına, sözleşmenin onay yasası ile birlikte iç hukukta doğrudan uygulanabilmesi için, bu normun, açık, kesin, somut, başka iç hukuk düzenlemeleri ile tamamlanmaya ihtiyaç göstermeyen, kendi kendine yeterli bir hüküm getirmiş olması gerekir.¹⁴⁸ Kanımızca, 155 Sayılı ILO Sözleşmesinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hükümleri, yine Süzek’in belirttiği üzere, genel, soyut, değişik ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına uyum sağlayabilmeleri için esnek, istisnaların belirlenmesini iç hukuk düzenine bırakan, üye ülkelere seçenek sunan, alınacak bazı hukuki önlemlerin üye devletlerce belirlenmesine olanak tanıyan kurallardan¹⁴⁹ değildir. Zira bu tür sözleşme hükümlerinin, iç hukukta yargı organları tarafından doğrudan uygulanabilmeleri nitelikleri gereği ve teknik olarak mümkün değildir ve bu tür hükümlerin iç hukukta uygulanabilmeleri için, yürürlükteki iş hukuku kurallarıyla uyumlu hale getirilmesi, diğer deyişle, bu hükümlere ilişkin uyum yasalarının çıkarılması gerekir.¹⁵⁰

Öğretiye göre, “insan hakları” ve “temel hak ve özgürlükler” genel olarak aynı kavramları ifade etmektedir.¹⁵¹ Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, kanımızca, çalışmaktan kaçınma hakkı, kuşkuya yer bırakmayacak biçimde,

¹⁴³ Süzek, s.100.

¹⁴⁴ Aydınli, s.234.

¹⁴⁵ Orhan Münir Çağıl, “İnsan Hakları ve Tabii Hukuk”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: L, Sayı: 1-4, 69-115, 1984, s.93.

¹⁴⁶ Çağıl, s.99.

¹⁴⁷ Aydınli, s.235.

¹⁴⁸ Süzek, s.98.

¹⁴⁹ Süzek, s.98.

¹⁵⁰ Süzek, s.98-99.

¹⁵¹ Süzek, s.99.



insanın temel hak ve özgürlükleri kapsamında yer alan bir insan hakkıdır. Bu nedenle, çalışanların güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma ortamlarında çalışmalarını talep etmek, kanımızca, onların insan haklarını ihlal etmek anlamına gelir. Dolayısıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, aynı konuda, yani çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımında, farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek olan uyuşmazlıklarda, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri doğrudan uygulanmalıdır. Başka bir deyişle, çalışmaktan kaçınma hakkını ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak kullandığı gerekçesiyle işten çıkarılan veya hakları kısıtlanan çalışanlar, mahkemelerden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin değil, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını talep edebilir. Bu durumda mahkemeler, Anayasanın 90'ıncı maddesi uyarınca, bu talebi dikkate almak zorundadır, çünkü 155 Sayılı ILO Sözleşmesi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanların sadece mevzuatla değil, aynı zamanda uygulamayla da korunması gerektiğini açıkça belirtmektedir.¹⁵² Uygulamadan kasıt ise açıktır ki mahkemelerdeki uygulamalardır.

Tüm bu açıklamalar bir arada dikkate alındığında; çalışmaktan kaçınma hakkını 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak kullanan bir işçinin bu davranışının işveren tarafından kabul edilmemesi ve olayın mahkeme intikal etmesi durumunda, mahkeme, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesi hükümlerini kanımızca, 155 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak, doğrudan ve aşağıdaki biçimde yorumlamalıdır:

“Bilgi ve tecrübesi dâhilinde, haklı bir gerekçeyle, sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kaldığı kanısına ulaşan çalışanlar, durumu derhal iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene veya birinci amirine bildirerek çalışmaktan kaçınabilir.

İşveren, sağlık ve güvenlikleri için alınması gereken her tür önlemi alıncaya kadar, çalışanların, tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanlarına dönmelerini talep edemez.

Çalışanların, kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan hakları, çalışmaktan kaçındıkları gerekçesiyle kısıtlanamaz.”

Nitekim Yargıtay, ulusal iş hukuku mevzuatı ile çatışan uluslararası sözleşme hükümlerini, verdiği kararlarda daha önceden de doğrudan uygulamıştı. Örneğin Yargıtay önüne gelen somut uyuşmazlıkta,¹⁵³ 100 civarında işçi, Mersin Limanındaki A, B, C, D ve E giriş kapılarını iş makineleri ve konteynır ile

¹⁵² “Workers ... must be protected against any harmful and unjustified consequences, in accordance with national laws and/or practices”

¹⁵³ Yargıtay 7. HD, T.03.02.2013, E.2014/7358, 2014/13055, Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

kapatarak işyerine girişi engellemiş, eylemin sürdüğü saat 09:00-14:00 arasında, işyerinde iş durmuştur. Bunun üzerine davalı işveren, eyleme katılan bir işçinin iş sözleşmesini, 4857 sayılı Kanunun 25/II-b ve 6356 sayılı Kanunun 70'inci maddeleri uyarınca haklı nedene dayanarak feshetmiştir. İşveren ayrıca, 6356 sayılı Kanunun 60'uncü maddesi uyarınca alınmış bir grev kararı bulunmadığını, davacı tarafın kendileri yerine başka işçiler alınacağına yönelik bir duyum üzerine bu tür bir eyleme giriştiklerini, ancak bunu ispatlayamadıklarını, kaldı ki bu durumun işyerinde işi yavaşlatmayı gerektirmediğini, iş yavaşlatma direnişine katılmanın ihraç cezasını gerektirdiğini, 4857 sayılı Kanunun 25/2 maddesi uyarınca davacının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü, çalışmayı engellediğini, ayrıca 6356 Sayılı Kanunun 70'inci maddesine göre kanunsuz grevin işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı tanıdığını ileri sürmüştür.

Yargıtay ise yaptığı değerlendirmede, uluslararası normlar uyarınca, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dâhil olduğunu ve bu eylemler salt politik nitelikte olmadıkları sürece, yasaklanamayacaklarını ifade etmiştir. Yargıtay'a göre, uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde yapılan protesto eylemleri, barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilemez. Yargıtay bu nedenlerle, somut olayda, uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğunu veya söz konusu eylemlerin, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde sayılmasının uygun olacağını söyleyerek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiştir.

Öğretiye göre, 2013 yılında Yargıtay, o tarihte benzerlerine çok seyrek rastlanabilen doğru bir yaklaşım ve gerekçeyle, protesto ile grev arasındaki ayrımı, ilgili uluslararası sözleşmelere atıf yapmak suretiyle ortaya koymuş ve devrim niteliğinde bir karar vermiştir.¹⁵⁴ Gerçekten de karar incelendiğinde, Yargıtay 7. HD'nin, kendisini adeta uluslararası denetim organları ve hatta Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yerine koyarak karar verdiği, kararında uluslararası denetim organları kararlarına göndermelerde bulunduğu ve Anayasa'nın 90. maddesinin gereğini eksiksiz olarak yerine getirdiği görülebilir. Yüksek mahkeme verdiği bu kararda, Türk iç hukuku ile Türkiye'nin taraf olduğu insan hakları sözleşmeleri arasında bir çatışma olduğunu saptamış, ardından, yalnızca sözleşmelerin pozitif metinlerine bakmakla yetinmemiş, dava konusu eylemin durumuna uyan kararları da araştırmış, üstelik yabancı literatürden

¹⁵⁴ Mesut Gülmez, "Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4, 238.



bir makaleye göndermede bile bulunmuştur. Sonunda, sözleşmelerin pozitif metinleri ile ILO denetim organlarının yerleşik kararlarından oluşan ulusal üstü sendikal haklar ortak hukukunu 6356 sayılı Kanuna üstün tutarak önündeki uyuşmazlığa doğrudan uygulamıştır.¹⁵⁵ Bu arada, sadece Yargıtay'ın değil, Anayasa Mahkemesi (“**AYM**”)¹⁵⁶ ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun¹⁵⁷ (“**DİDDK**”) da çalışma hukukunu ilgilendiren ve ulusal mevzuat ile çelişen uluslararası sözleşme hükümlerinin doğrudan uygulandığı kararlarının mevcut olduğu ayrıca göz önünde bulundurulmalıdır.

SONUÇ

Yukarıda ayrıntısıyla açıklandığı üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı belirsizliklerle dolu olduğu kadar işlevsellikten de uzaktır. Bu konudaki düzenlemeler belirsizdir, çünkü çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen olan çalışanların, sağlık ve güvenliklerinin tehlike altında olduklarını düşünmeleri yeterli değildir. Düzenleme yapılırken, tehlike anında çalışanların neler düşündükleri veya hissettikleri dikkate alınmamıştır. Bu durumda işveren söz konusu tehlikeyi çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için geçerli bir sebep olarak görmezse, çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Daha da kötüsü, çalışan büyük bir korku içinde bu hakkını zaten kullanmışsa, var olan düzenlemeleri ihlal etmiş sayılacak ve belki de işini kaybedecektir. Kısaca çalışanlar, çalışmaktan kaçınma haklarını, gerçekte objektif kıstaslara göre değil, tümüyle işverenin subjektif düşüncelerine bağlı olarak kullanılabilecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin mevcut düzenlemeler sadece belirsiz değil, aynı zamanda işlevsizdir. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışan önce ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalacak, ardından iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işverene başvuracak ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edecek, işveren de işçinin başvurusunu haklı görerek, gerekli tedbirlerin alınmasına karar verecektir. Çalışanlar ancak bu şartların tamamının bir arada olması durumunda çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilecektir. Kurula/işverene başvuru yapmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanılması durumunda ise çalışana bir güvence sağlanmamaktadır.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Gülmez, 239.

¹⁵⁶ AYM, T.22.05.2019, Başvuru No: 2017/29263, Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

¹⁵⁷ DİDDK, E.2009/1063, K.2013/1998, Bartın Üniversitesi, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar/form/personel/kararlar-modulu/ZNMZVFZK_esas-no-2009.1063.pdf

¹⁵⁸ Aydın, s.207.

Bu durumda çalışanların, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları neredeyse olanaksızdır. Nitekim uygulamaya bakıldığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesine atıf yapılarak verilmiş olan bir Yargıtay kararına rastlamak neredeyse olanaksızdır. Bu durum bile tek başına, var olan düzenlemelerin işlevsiz olduğunu açıkça göstermektedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı ile ilgili olarak, Türkiye'nin imzaladığı ve uygun bulma kanunu ile iç mevzuatına aktardığı 155 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerinin uygulanması, bu alanda var olan belirsizlikleri azaltacak ve bu hakkın kullanımındaki işlevselliğini de artıracaktır. Ancak bunun için, başta avukatlar ve hâkimler olmak üzere, hukuk uygulayıcılarının, çalışmaktan kaçınma hakkının evrensel bir insan hakkı olduğu konusunda hemfikir olmaları gerekir. Hukuk uygulayıcılarının çalışmaktan kaçınma hakkını bir insan hakkı olarak mahkemelerde gündeme getirmeleri ve mahkemelerin de 155 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak, çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmelerine ilişkin güvence vermeleri durumunda, bu kurum, diğer çağdaş ülkelerde olduğu üzere, Türkiye'de de hak ettiği değeri görecektir.

KAYNAKÇA

Yargı Kararları

AYM, T.22.05.2019, Başvuru No: 2017/29263.

DİDDK, E.2009/1063, K.2013/1998.

Yargıtay 7. HD: T.03.02.2013, E.2014/7358, 2014/13055.

Yargıtay 9. HD: T.12.11.2018, E.2018/5470, K.2018/20239.

Yargıtay 10. HD: T.07.07.2004, E.2004/4465, K.2004/6425.

Yargıtay 10. HD: T.19.01.2021, E.2020/6981, K.2021/413.

Yargıtay 22. HD: T.19.02.2019, E.2017/20315, K.2019/3657.

Kitaplar, Makaleler ve Tezler

Akın L, "Covid-19'un İş İlişkilerine Etkisi", Çimento İşveren Dergisi, Cilt:34, Sayı:3, (2020).

Aksoy N, "6331 Sayılı Kanun'un 13. Maddesi Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt 1, Sayı 42, (2020).

Alpagut G (editör), "Pandemi Sürecinde İş Hukuku", On İki Levha Yayıncılık, 2020.



Aydın U, “Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, sayı 2, (2020).

Aydın F, Avrupa Sosyal Şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2014.

Aydın İ, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Seçkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2015.

Baycık G, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 3, (2013).

Çağır O.M, “İnsan Hakları ve Tabii Hukuk”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt: L, Sayı: 1-4, 69-115, 1984.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T, Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Baskı, İstanbul, 2021.

Çil Ş, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitapevi, Ankara, 2004.

Demircioğlu M, Kaplan H.A, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

Gül H.A, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, (2019).

Gülmez M, “Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/4.

İnciroğlu L, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, *Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, (2014).

ILO, “COVID-19 and the world of work, Eighth edition, Updated estimates and analysis”, *ILO Monitor*, (2021).

Kılıç L, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 2006.

Mollamahmutoglu H, Astarlı M, Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara, 2017.

Ocak S, İş Güvenliği Uzmanı, Adalet Yayınları, Ankara, 2013.

Sümer H.S, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, 2019.

Süzek S, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021.

İnternet Sitesi Kaynakları

Anadolu Ajansı, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-turkiyede-ilk-koronavirus-vakasinin-gorulduğunu-acıkladı/1761466>.

T.C. Sağlık Bakanlığı, “COVID-19 Bilgilendirme Platformu”, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>.

Türk Hukuk Sitesi, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <http://www.turkhukuksitesi.com>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Occupational Safety and Health Convention, (T.03.06.1981, S.155) (Erişim Tarihi: 01.02.2022), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Safety and Health in Construction Convention, (T.20.06.1988, S.167) (Erişim Tarihi: 01.02.2022) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167.

Vikipedi Özgür Ansiklopedi, “Covid-19 Pandemisi”, Erişim Tarihi: 01.02.2022, https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemisi.

Yargıtay Başkanlığı, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 01.02.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>.

