

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Yargıtay Kararları Kapsamında Çalışanların Genel Yükümlülükleri^{*, **}

Law No. 6331 on Occupational Health and Safety and General Obligations of Employees within the Scope of
Supreme Court Decisions

Öğr. Gör. Cihan KIRPIK^{***}

Öz

Çalışanların genel yükümlülükleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 19. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde çalışanların yükümlülüklerini, çalışanların kendisini ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmaması ön koşuluyla genel itibarıyla beş ana yükümlülük üzerinden ele almıştır. Bu yükümlülüklerin birincisi; çalışanların işyerindeki araç, malzeme, teçhizatları, ekipmanları ve buna benzer nitelikteki işyeri araç gereçlerini usulüne uygun şekilde kullanmasıdır. İkinci yükümlülük, çalışanların kendilerine temin edilen kişisel nitelik taşıyan koruyucu ekipmanları kuralına uyacak şekilde kullanmasıdır. Üçüncüsü ise çalışanların, işyerindeki çalışma ekipmanları ile ilgili güvenlik veya sağlık bakımından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ayrıca koruma önlemlerinde bir eksiklik gördüklerinde bunları çalışan temsilcisine ya da işverene derhal bildirme yükümlülüğüdür. Çalışanların bir diğer yükümlülüğü ise işyerinde denetim makamlarınca belirlenen noksanlık ve eksik hususlarda çalışan temsilcisi ve işverenle iş birliği yapma yükümlülüğüdür. Son olarak çalışanların kendisine verilen görevle alakalı konularda iş güvenliği ve iş sağlığının gerçekleştirilmesi için çalışan temsilcisi ve işvereniyle iş birliği yapma yükümlülüğü mevcuttur. 6331 sayılı Kanundaki çalışanların genel yükümlülüklerine ilişkin ilgili Yargıtay kararları da çalışmamızda incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Çalışan, İş Güvenliği, İş Sağlığı, Çalışanların Yükümlülükleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

Abstract

The general obligations of employees are regulated in Article 19 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 (OHSL). The article in question addresses the obligations of employees through five main obligations in general, on the precondition that employees do not jeopardize the health and safety of themselves and other employees. The first of these obligations is the proper use of tools, materials, equipment, equipment and

* Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 12.07.2024 – **Makale Kabul Tarihi:** 18.09.2024.

Atıf: Cihan Kırpık '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Yargıtay Kararları Kapsamında Çalışanların Genel Yükümlülükleri' (2024) 2(2), TRÜHFD 294-339.

** Bu çalışma, "İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığının İş Kanunu'nun 25/I-A ve 25/II-I maddeleri Kapsamında Hukuki Sonuçları" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

*** Trabzon Üniversitesi Şalpaazarı Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı öğrencisi, e-mail: cihankirpik@trabzon.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5081-4860.

similar workplace tools and equipment by employees. The second obligation is for employees to use the personal protective equipment provided to them in accordance with the rules. The third is the obligation of employees to immediately notify the employee representative or the employer if they encounter a serious and imminent danger to safety or health related to work equipment at the workplace, or if they see a deficiency in protection measures. In addition, employees have an obligation to cooperate with the employee representative and the employer on deficiencies and deficiencies identified by supervisory authorities in the workplace. Finally, employees have the obligation to cooperate with the employee representative and the employer to realize occupational safety and occupational health in matters related to the duties assigned to them. The relevant Court of Cassation decisions regarding the general obligations of employees under Law No. 6331 will also be examined in our study.

Keywords

Employee, Occupational Safety, Occupational Health, Obligations of Employees, Occupational Health and Safety Code no. 6331.

GİRİŞ

İngiltere’de başlayarak yayılan ve etkisini gösteren Sanayi Devrimi, üretim araçlarını değiştirerek işyeri araç, ekipman ve malzemelerinin değişmesine, bunun yanı sıra çalışma koşullarında değişikliklerin meydana gelmesine sebep olmuştur. Söz konusu durum, işyerindeki çalışma şartlarının sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla çalışanlara birtakım yükümlülükler getirilmesini zorunlu kılmıştır. İşyerinde iş görme edimini yerine getiren çalışanların sanayi devrimiyle değişen ve gelişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi için yükümlülüklerin mevzuata eklenmesi ihtiyacı doğmuştur.

Ülkemizde bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla çalışanların genel yükümlülüklerini de belirleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmış ve Kanunu’nun 38. maddesindeki yürürlük hükmü uyarınca yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun’un 3. maddesinde çalışan kavramı tanımlanmıştır. Söz konusu tanıma göre “çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerinin ne olduğunun önemi olmaksızın kamu ya da özel işyerinde istihdam edilen gerçek kişidir”. Tanımı bahsi geçen şekilde yapılan çalışanlara yönelik olarak 6331 sayılı Kanun’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler getirilmiştir.

6331 sayılı Kanun’un hükümlerine bakıldığında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi amacını taşıyan çalışanlara yönelik düzenlemelere yer verilip verilmediği sorusuna çalışmamızda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 19. maddesi incelenerek cevap verilmeye çalışılmıştır. Söz konusu Kanun’un 19. maddesinde işyerinde iş görme edimini yerine getiren çalışanların işlerini yaparken öncelikli olarak

çalışanların ve kendilerinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmayacak şekilde iş görmesi düzenlenmiştir. İlgili hüküm ile ayrıca iş görme edimi yerine getirilirken çalışanların ve işyeri dışında olup işyerinin faaliyetlerinden etkilenebilecek kişilerin yaşam hakkının korunup korunmadığı incelenecektir.

6331 sayılı Kanun'un 19. maddesinde iş görme edimini yerine getirirken çalışanların uyması gereken yükümlülükler değerlendirilmiştir. Söz konusu maddedeki yükümlülükler ile işyerindeki iş güvenliği ve iş sağlığının korunması ve sürdürülmesi açısından birtakım soruların cevabı çalışmamızda incelenecektir. Sorulardan birisi çalışanların, iş görme edimini yerine getirirken kullandıkları işyeri araçlarını, ekipmanlarını her birinin kullanıma dikkat ederek kuralına uygun bir şekilde kullanmaları gerekip gerekmediği sorusudur. Mevcut soruya İSGK'nin 19/2-a hükmü kapsamında çalışmamızda cevap aranacaktır.

Benzer şekilde çalışanların kendilerine temin edilen baret, maske, demir çivili ayakkabı, koruyucu gözlük gibi kişisel nitelik taşıyan koruyucu ekipmanları kullanmalarının gerekip gerekmediği, gerekli ise usulüne uygun şekilde kullanmak zorunda olup olmadıkları soruları akla gelebilecektir. Söz konusu sorular da İSGK'nin 19/2-b hükmü çerçevesinde çalışmamızda değerlendirilecektir. Mevzu bahis sorular şu soruyu da beraberinde getirecektir. Çalışanlar işlerini ifa ederken fark ettikleri ciddi ve yakın niteliğe sahip olan tehlikeleri bağımlı çalıştığı ya da bir başka kişiye bildirecek midir? veya bildirme yükümlülüğü bulunmakta mıdır? işte bahsi geçen hususun cevabı da İSGK'nin 19/2-c hükmü incelenmek suretiyle çalışmamızda cevabı aranacaktır.

Bir diğer konu ise çalışanların işyerindeki iş güvenliğinin ve iş sağlığının sürdürülmesi için iş birliği yapma zorunluluğu bulunmakta mıdır? sorusunun cevabı iki ayrı hükmün incelenmesi suretiyle ortaya konmalıdır. Çalışanların md. 19'da dikkat çekilen yerine getirmesi gerektiği son yükümlülüğü ise kendisine verilen görevle alakalı konularda iş güvenliği ve iş sağlığının gerçekleştirilmesi için çalışan temsilcisi ve işvereniyle iş birliği yapmaktır. Ancak yetkili makam tarafından belirlenen iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin giderilmesi konusunda işveren veya çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmayan çalışanların ne gibi yaptırımlara maruz kalacağı İSGK'de hüküm altına alınmamıştır. Noksanlık ve eksikliklerinin giderilmesinde iş birliği yapmayan veya iş birliğine yanaşmayan çalışanlara, işveren tarafından uyarı ya da kınama gibi disiplin cezası verilebilir. İş birliği kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve bu nedenle ikiden fazla uyarı veya kınama cezası alan ve bu durum kendisine tebliğ edilen çalışanların üçüncü defa iş birliği yükümlülüğüne aykırı kusurlu bir

davranış sergilemeleri halinde sözleşmelerinin sona erdirilmesi mümkün olmalıdır. Aksi takdirde İSGK’de düzenlenen yükümlülük caydırıcı nitelikte olmayacak ve işlevsiz bir hüküm haline gelecektir.

Ayrıca çalışmamızda çalışanların yükümlülüklerine aykırı davranması halinde hangi tür yaptırımlar uygulanabilir? sorusunun cevabını verebilmek için 6331 sayılı Kanun’da söz konusu hususunun düzenlenip düzenlenmediği incelenecektir.

Söz konusu çalışmada çalışanların genel yükümlülüklerinin hangi unsurlardan oluştuğu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Yargıtay kararları ışığında ele alınacaktır.

I. ÇALIŞAN

A. Genel Olarak

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun (İSGK)¹ “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde çalışan kavramının kapsamı çizilmiştir. İlgili Kanun’un md. 3/1-b bendine göre çalışan kavramı, “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder”. Söz konusu hükümden çalışan kavramının özel veya kamu işyerlerinde iş görme edimini ifa eden bütün gerçek kişileri kapsadığı sonucu çıkarılmaktadır². Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanunu³ kapsamındaki işçiler, Deniz İş Kanunu’na⁴ göre iş gören gemi adamları, Basın İş Kanunu’na⁵ dayalı olarak iş edimini yerine getiren gazeteciler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁶ kapsamında istihdam edilen memurlar ile diğer kamu görevlileri İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak kabul edilirler⁷. Bunun yanı sıra İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olmayan fakat Türk Borçlar Kanunu⁸ (TBK)

¹ RG, T. 30.06.2012, S. 28339.

² Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) 51; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Baskı Yetkin Yayınları 2019) 416; Haluk Hadi Sümer, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku’, Mustafa Altın/Şakir Taşdemir (edr), *İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği* (Seçkin Yayıncılık 2016) 61; Öcal Kemal Evren, *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2016) 23.

³ RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

⁴ RG, T. 29.04.1967, S. 12586.

⁵ RG, T. 20.06.1952, S. 8140.

⁶ RG, T. 23.07.1965, S. 12056.

⁷ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 51; Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Beta Yayıncılık 2016) 7; Sümer, *İş Güvenliği* (n 2) 61; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (Vedat Kitapçılık 2020) 260.

⁸ RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

kapsamına giren işçiler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak değerlendirilir⁹.

B. İş Sözleşmesine Dayalı Olarak Çalışan Kişiler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında yer alan kişilerin azımsanmayacak sayıdaki¹⁰ kısmı, bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişilerdir. İş sözleşmesine göre çalışan kişilere işin niteliği gereğince, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, gemi adamı, gazeteci, işçi ve tarım işlerinde çalışan kişi ile işvereni arasındaki ilişki bir iş sözleşmesine dayanır. Bu durumda gemi adamı, gazeteci, işçi ve tarım işlerinde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişiler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından çalışan olarak nitelendirilmektedir¹¹.

İşçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası gereği bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade etmektedir. Diğer bir anlatımla, iş sözleşmesine göre iş görme edimini yerine getiren gerçek kişiye işçi adı verilir¹². Buradan anlaşılması gereken gerçek kişi olmayan kişilerin işçi sıfatına sahip olamayacağıdır. Örneğin dernek ve vakıflar gibi tüzel kişiliği sahip olanlar işçi sıfatına sahip olamazlar.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin "b" bendi uyarınca "Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemiadamı" denir." Söz konusu hükümde gemi adamlarının iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştıkları vurgulanmıştır.

⁹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 51; Sümer, *İş Güvenliği* (n 2) 61; Tankut Centel, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı' (2013) 19(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 79, 79-82.

¹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınının 2023 yılı "Çalışma Hayatı İstatistiklerine" göre 16.163.549 kişi, işçi sıfatıyla iş sözleşmesine bağlı olarak iş görmektedir. Bkz. *2023 Çalışma Hayatı İstatistikleri (Labour Statistics)* (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Temmuz 2024) 29.

¹¹ Sadettin Orhan, *100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası* (Adalet Yayınevi 2012) 7; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkara, *İş Hukuku Dersleri* (34. Bası Beta Yayınevi 2021) 414; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 51; Efe Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (Seçkin Yayıncılık 2016) 56.

¹² Benzer tanımlar için bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (7. Baskı, Lykeion Yayınları 2022) 181; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (14. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) 61; Senyen Kaplan, (n 2) 49. Bir gerçek kişinin, işçi sıfatını kazanabilmesi, iş sözleşmesinin mevcut olmasına bağlı olduğundan dolayı öncelikle tarafların iradesi ile kurulmuş bir sözleşme ilişkisinin bulunması gerekir. Bkz. Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. Baskı Beta Yayınevi 2022) 139.

5393 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 1. maddesinin 1. fıkrasında ilgili Kanun hükümleri, "*Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.*" denilerek Basın İş Kanunu'nun kapsamı çizilmiştir. Bu Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasında ise "*... fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*" hükmüne yer verilerek gazetecinin tanımı yapılmıştır. Gazetecinin bağımlı olarak çalıştığı işvereni ile arasındaki iş ilişkisinin dayanağında kural olarak iş sözleşmesi bulunması zorunlu bir unsurdur¹³.

İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen fakat yine de bir iş sözleşmesine dayalı olarak iş görme edimini yerine getiren kişiler hakkında hizmet sözleşmesinin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Gazeteci, gemi adamı ve işçi yönünden aynı olan hususlardan biri, bu çalışanların işvereni ile arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olmasıdır. Diğer bir ortak unsur ise işçi, gemi adamı ve gazeteci sıfatlarıyla iş görme edimini yerine getiren kişilerin gerçek kişi olmalarıdır¹⁴.

Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler ile Deniz İş Kanunu'na dayalı olarak iş gören gazeteciler de bir iş sözleşmesiyle çalışan işçiler olup 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yönünden çalışan sayılırlar¹⁵. Bunun yanı sıra iş sözleşmesi ile istihdam edilen gerçek kişinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak kabul edilebilmesi için işverenin kamu veya özel sektörde faaliyet göstermesinin bir önemi yoktur (İSGK md. 3/1-b). Kamu tüzel kişileri veya tüzel kişiliğe sahip olmayan kamu kurum ve kuruluşları da işveren

¹³ Basın iş Kanunu'na göre bir kişinin işçi sayılabilmesi için "ücret" karşılığında iş görüyor olması gerektiği belirtilse de öğretiyeye göre esas belirleyici unsurun (basın) iş sözleşmesine dayanarak çalışmak olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim, işçi olarak kabul edilen gazetecinin bu niteliği taşıyabilmesi için işveren ile arasındaki iş ilişkisinin basın iş sözleşmesine dayanıyor olması zorunlu bir unsurdur. Aksi takdirde kişiye bir bedel ödeniyor olsa bile bu şekilde iş gören kişinin gazeteci niteliğinde çalışmadığını söylemek gerekecektir. Belirtmekte fayda var ki bedel ödeyen kişi ile bağımlı olarak gazetecilik yapan çalışanın kısmi süreli-tam süreli veya belirli süreli-belirsiz süreli biçimlerde iş görüyor olması sözleşmenin basın iş sözleşmesi sayılmasını engelleyici nitelikte değildir. Basın iş sözleşmesinin belirli süreli-belirsiz süreli veyahut kısmi süreli-tam süreli olabilmesi mümkündür. Ayrıca 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre gazeteci ile işveren arasındaki sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ayşe Köme Akpulat, 'Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu'nun 13. maddesi Kapsamında Bir İnceleme' (2019) 10(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 224, 229-230; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 51.

¹⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 52.; Sümer, *İş Güvenliği* (n 2) 62.

¹⁵ Yamakoğlu (n 11) 57; Gaye Baycık, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 103, 107. Şükran Ertürk, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler' (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 13, 13-14.

konumunda olabilir. Bu nedenle kamu işverenine bağlı olarak bir iş sözleşmesiyle iş gören kişilerde İSGK kapsamında çalışan sayılırlar¹⁶.

6331 sayılı Kanun'un kapsamı yönünden iş sözleşmesine bağlı olarak iş gören kişinin sözleşmesinin çeşidinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Tam veya kısmi süreli, belirli süreli-belirsiz süreli, sürekli-sürekli, daimî ya da geçici iş sözleşmeleriyle iş gören işçiler, sözleşme türlerinin önemi bulunmaksızın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan sayılırlar¹⁷.

C. Kamu Görevlileri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "istihdam şekilleri" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca kamu hizmetlerinin, memurlar, geçici personeller, sözleşmeli personeller ve işçiler eliyle gördürülmesi esastır¹⁸.

Memur, geçici personel, sözleşmeli personel ve işçiyi içine alana kavram, kamu çalışanı kavramıdır¹⁹. Başka bir anlatımla kamu çalışanı kavramı ile kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, sözleşmeli personeller, geçici personeller ve işçiler kastedilmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesine göre "*mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanun'un uygulanmasında memur sayılır*" söz konusu hükümde hangi tür kurum içerisinde ve görevde bulunanların memur olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bir nevi memur kavramının tanımlaması yapılmıştır.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesinin 2. fıkrasında, aynı maddenin 1. fıkrası kastedilerek, "*yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır*" düzenlemesine yer verilmiştir. İlgili hükümde yalnızca asli ve sürekli kamu hizmeti

¹⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 52; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı On iki Levha Yayıncılık 2022) 9; Demircioğlu ve Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 7) 26-27; Özdemir (n 7) 45.

¹⁷ Demircioğlu ve Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 7) 22; Özdemir (n 7) 44.

¹⁸ Aynı yönde, kamu hizmetlerinde çalışanların "memurlar", "sözleşmeli personel", "geçici personel" ve "işçiler" şeklinde dört gruba ayrıldığına ilişkin bkz. Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri* (19. Baskı Ekin Yayınevi 2017) 620.

¹⁹ Lütfi İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu* (Güncellenmiş 2. Baskı Adalet Yayınevi 2017) 52.

yürütenlerin değil, genel politika tespiti, planlama, programlama, araştırma, denetim ve yönetim gibi işlerde görevli ve yetkili olan çalışanların da memur kabul edileceğinin vurgusu yapılmıştır.

Sözleşmeli personel kavramının neyi ifade ettiği ise Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesinde tanımlanmıştır. Bu hükme göre sözleşmeli personeller, *“kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”*

Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesinin 4. fıkrasında ise geçici personel kavramının tanımına yer verilmemekle birlikte ilgili fıkra *“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.”* düzenlemesi yapılarak mevsimlik yani geçici personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında istihdam edilebileceği ifade edilmiştir. Kanun'un 4/B maddesinin 4. fıkrasında geçici personel ifadesine yer verilmese de söz konusu Kanun'un 1, 4, 164 ve 232. maddelerinde geçici personel kavramı kullanılmıştır.

Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) 1. maddesinin 2. fıkrasındaki *“sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.”* hükmü ile geçici personeller hakkında DMK'nin uygulama alanı bulacağıın altı çizilmiştir. Belirtmek gerekir ki Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C bendinde yer alan geçici personel istihdam şekli 01.02.2018 tarihli değişiklik ile mülga edilmiştir. Bu düzenleme ile adam-ay²⁰ esası şeklinde kısmi süreli iş görmekte olanlar ile saat başına ücret karşılığında iş görenler kapsam dışı olmak üzere mevcut durumda “geçici personel” sıfatına sahip olan çalışanlar sözleşmeli personel olarak görevlendirilmişlerdir²¹.

Devlet ve diğer tüzel kişiler bünyesinde iş gören bir diğer çalışan grubu ise işçilerdir. Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesine göre işçi kavramı memur, sözleşmeli personel ve geçici personel, *“dışında kalan ve ilgili mevzuatı uyarınca tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre*

²⁰ “Adam-ay” tabiri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu geçici md. 43'te kullanılan bir ifadedir.

²¹ 657 sayılı Kanun geçici md. 43.

geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçileri” ifade etmektedir. DMK md. 4/D'nin son cümlesi gereğince belirtilen işçiler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır²².

Devlet Memurları Kanunu md. 5 gereğince bu Kanun'a tabi olan kurumlar, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi haricinde personel çalıştıramazlar. Bununla birlikte Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmayan diğer kanunlara göre çalışan kamu görevlileri de bulunmaktadır. Mesela 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu²³ ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanuna²⁴ tabi olarak istihdam edilen kişiler²⁵ de çalışan sayılabılme açısından kamu sektörü veya özel sektör ayrımı yapmayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan kabul edilirler. Kamu kurumlarında görev verilen memur, geçici personel, sözleşmeli personel ve işçiler aynı zamanda İSGK md. 3/1-b gereği çalışan sayıldıklarından dolayı bunlar hakkında da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır²⁶.

D. Çırak ve Stajyerler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası gereğince çırak ve stajyerler, bu Kanun'un kapsamında yer almaktadır. Zira söz konusu hükümden “*bu Kanun; ...çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*” düzenlemesine yer verilmiştir.

Meslek eğitimi gayesiyle işyerinde bulunan çırak ve stajyerler de çalışma ortamından doğabilecek meslek hastalığı ve iş kazası riskiyle yüz yüzedirler. Bu anlamda Kanun koyucu, işyerindeki risklerin çırak ve stajyerler yönünden de mümkün olabileceğini öngörerek, çırak ve

²² İşçilere 657 sayılı Kanun'un uygulanmamasının nedeni özel hukuk hükümlerine tabi olmalarıdır. Bkz. Gözler ve Kaplan (n 18) 620; İşçilerin, asli ve sürekli kamu hizmeti yürütmemesi ve özel hukuk hükümlerine tabi olması nedeniyle kamu görevlisi kavramının dışında bırakılması gerektiğine ilişkin bkz. Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku* (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı Seçkin Yayıncılık 2017) 720.

²³ RG, T. 26.02.1983, S. 17971.

²⁴ RG, T. 06.11.1981, S. 17506.

²⁵ 2547 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan öğretim elemanları “ortak hükümler” bakımından 657 sayılı Kanun'a tabidir. Özlük hakları bakımından ise 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesi incelendiğinde, öncelikle hüküm bulunan hallerde 2547 sayılı Kanuna, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde Üniversite Personel Kanunu'na (2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kastedilmektedir), burada da belirtilmeyen hallerde ise genel hükümlere yani 657 sayılı Kanuna tabi oldukları ifade edilmektedir.

²⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 53.

stajyerler için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir²⁷.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda²⁸ “çırak” ve “aday çırak” kavramlarının tanımı yapılmıştır. Mesleki Eğitim Kanunu'nun “tanımlar” başlıklı 3. maddesinin c bendine göre çırak, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi*” ifade etmektedir. Aynı hükmün b bendine göre aday çırak ise “*çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi*”dir. Bu kapsamda çıraklar ve aday çıraklar hakkında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Çırak, icra edeceği meslek ya da sanatı öğrenmek için bir işyerinde çalışan kişi olarak tanımlanabilir²⁹. Stajyer ise kendi mesleğine ilişkin bilgilerini uygulamada nasıl kullanacağını öğrenmek amacıyla bir işyerinde çalışan kişidir³⁰. Stajyer olarak adlandırılan kişiler çoğunlukla teorik eğitimini almaya devam etmekte olan veya söz konusu eğitimini tamamlamış kişidir. Örnek vermek gerekirse hemşirelik, tıp gibi bölümlerde okuyan öğrencilerin hastanelerde yapması gereken stajları bulunmaktadır. Buradaki amaç öğrencinin almış olduğu teorik bilgiyi kullanabilmesini, uygulayabilmesini sağlamaktır³¹.

Bir işyerinde staj yapmak amacıyla bulunan kişinin, aksi kararlaştırılmadığı sürece ücrete hak kazanamayacağı yönünde öğretide³² görüşler olsa da Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesinin 1. fıkrası gereği “... işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez.” ilgili hükümde staj yapan öğrencilere, belirlenen oranlarda ücret verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

²⁷ Centel (n 9) 82; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 54.

²⁸ RG, T. 19.06.1986, S. 19139.

²⁹ Centel (n 9) 82.

³⁰ ibid 82; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 12) 181; Demircioğlu ve Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 7) 16-17. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 11) 103; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 54; Yamakoğlu (n 11) 59; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması* (Yenilenmiş ve Genişletilmiş 12. Baskı Beta Yayıncılık 2018) 32.

³¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 54; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı Beta Yayıncılık 2014) 106-107.

³² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 12) 182; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 54.

Stajyerlerin, işyerinde teorik bilgisini uygulamaya çevirdiği zaman boyunca, işyeri ortamından doğabilecek iş kazası veya meslek hastalığı gibi mesleki riskler altında kalacağı bariz bir durumdur. Bu sebeple de stajyerler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına dahil edilmişlerdir³³.

II. ÇALIŞANLARIN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu asıl olarak işverenlere ilişkin yükümlülükleri düzenlemiş olmasına rağmen ilgili konu çalışma yaşamının içinde bulunan bütün sosyal tarafların beraber aksiyon almasını mecbur kılan niteliktedir. Zira çalışma yaşamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi bütün aktörlerin yükümlüklerini iş birliği içerisinde yerine getirmelerine bağlıdır. Söz konusu Kanun, işverenin yanında çalışma hayatının içerisinde yer alan diğer aktörleri örneğin çalışanlar, çırak ve stajyerler, işveren vekilleri ile destek elemanları ve benzerlerini kapsamı içine almak suretiyle onlara ilişkin de sorumluluk ve yükümlükler getirmiştir³⁴.

Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 19'da çalışanların yerine getirmek zorunda olduğu birtakım yükümlülükleri düzenleme altına almıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19 uyarınca çalışanlar, iş güvenliği ve iş sağlığına yönelik aldıkları eğitim ve işverenin bu husustaki direktifleri doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya ifa ettikleri işten etkilenen başka çalışanların güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atmamakla yükümlüdür. Bu hükme göre çalışanlar, işverenin aldığı her çeşit tedbire ve işverenin bu yönde vereceği emir ve talimatlara uygun davranmak zorundadır³⁵.

³³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 54.

³⁴ Hatice Duygu Özer, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri' (2013) 17(3-4) *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 207, 212; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Baskı Adalet Yayınevi 2021) 105; Senyen Kaplan (n 2) 426-427; Yamakoğlu (n 11) 49; Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ekin Yayınevi 2018) 147; Evren (n 2) 23; Metin Ateşoğlu, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) Hukuki Açından Değerlendirilmesi' iç Berrin Filizöz, Ayşe Kocabacak(edr), 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açıklamalı ve Sektörel Veriler Işığında Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları (Seçkin Yayıncılık 2016) 168; Bülent Arpat ve Mete Kaan Namal, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Seçkin Yayıncılık 2020) 108; Hakan Selçuk Selek ve Cüneyd Altıparmak, *101 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2022) 17; Sermet Çelikçapa, *İş Sağlığı ve Güvenliği Tekstil Sektöründe Risk Değerlendirmesi* (Ekin Yayınevi 2015) viii.

³⁵ Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku* (24. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) 181; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2021) 476-477; Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz (n 16) 435. Akyiğit, *İş Hukuku* (n 12) 465; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı Yetkin Yayınları 2019) 323; Aynı konuda açıklamalar için bkz. M. Refik Korkusuz ve M. Halit Korkusuz, 'Turkish Law On Occupational Health and Safety' iç Fena İpek Kayalı, Mehmet Refik Korkusuz (edr), *Turkish Private Law* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024) 218; Lütfi İnciroğlu, *500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı* (3. Baskı

İSGK'nin 19/2. maddesinde çalışanların yükümlülükleri sayılmış durumdadır. 19. maddede sayılan yükümlülükler sırasıyla:

- İşyerindeki araç, gereç, cihaz, taşıma ekipmanı, tehlikeli madde vb. başka üretim araçlarını mevzuata ve ilgili kurallara riayet ederek kullanmak. Ayrıca bu ekipmanların, araç gereçlerin güvenlik donanımlarını yanlış şekilde kullanmamak. İsteğe bağlı olarak yani keyfilik içerisinde değiştirmemek ve çıkarmamak.

- Çalışanların kendilerine temin edilmiş olan kişisel koruyucu ekipman ve donanımları yanlış biçimde kullanmama yani doğru şekilde kullanma ve bu ekipmanları koruma yükümlülükleri bulunmaktadır.

- İşyerinde mevcut olan cihaz, ekipman, araç, gereç bina ve tesislerde güvenlik ve sağlık yönünden yakın ve ciddi bir tehlikeye karşı karşıya kaldıklarında işveren ya da çalışan temsilcisine gecikmeksizin derhal haber verme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra koruma önlemlerinde bir noksanlık veya eksiklik fark ettiklerinde yine işveren ya da çalışan temsilcisine gecikmeksizin derhal haber vermeleri gerekmektedir.

- Denetime yetkisi olan makamca işyerinde saptanan mevzuata aykırı hallerin düzeltilmesi ve giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile ortak hareket etmek yani iş birliği içerisinde olmak,

- Kendi görev alanına giren hususlarda, iş güvenliği ve iş sağlığının gerçekleştirilmesi amacıyla çalışan temsilcisi ve işveren ile ortak hareket etmek şeklinde yükümlülükleri bulunmaktadır.

İlgili kanun maddesinde çalışanların yükümlülüklerinin beş ana başlık altında ele alındığı görülmektedir. Söz konusu beş başlık daha detaylı bir şekilde ilerleyen başlıklarda incelenecektir.

Seçkin Yayıncılık 2019) 51; Resul Kurt, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi İş Kazası – Risk Yönetimi – İş Güvenliğinde Belgelendirme – Uygulama Örnekleri* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2015) 49; Öğretideki görüşlerinden birine göre çalışanlar, işverenin yanı sıra işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının ilgili mevzuata uygun şekilde verdiği emir ve talimatlar ile alacağı her türlü tedbire de uymakla yükümlüdür. Bkz. İlknur Kılış, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (4. Baskı Dora Yayıncılık 2022) 164.

A. Çalışanların Kendileri ile Diğer Çalışanların Sağlık ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü

Çalışanlar işyerinde iş görürken alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, işverenin bu yöndeki emir ve talimatlarına vermiş olduğu eğitimlere, iş güvenliği uzmanlarının tavsiyelerine uyarak kendilerinin ve bu eylemlerden etkilenen diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler. Aslında bu yükümlülüğün amacı işyerinde ortaya çıkabilecek iş kazası veya meslek hastalığının önüne geçmektir. Bu düzenlemenin esasına inildiğinde işyerindeki tüm çalışanların en temel hak olan yaşam hakkı³⁶ ile bunun yanı sıra vücut bütünlüğü haklarını koruyan bir yükümlülük olduğu sonuca varılmaktadır. Bu nedenle çalışanlar, kendilerinin ve işyerindeki diğer çalışanların bir iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalmamaları için her türlü dikkat ve özeni göstermek mecburiyetindedirler³⁷.

Çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün bir özen borcu olduğunu söylemek mümkündür. Özen borcu iş görme borcunun geçerli bir şekilde ifasını sağlamak amacıyla hareket ve fiillerin yapılmasına ilişkin bir yükümlülüktür³⁸. Söz konusu hareket ve fiiller, çalışanların iş gördükleri sırada kendisinden beklenebilecek tüm özen ve dikkati göstermesini, mesleki bilgisini, tecrübesini, bedeni ve fikri yeteneklerini gerektiği biçimde icra etmesine yöneliktir³⁹. Özen borcu çalışanların iş görme edimini yerine getirdikleri sırada kendilerinden beklenen dikkati, mesleki bilgiyi, tecrübeyi, işyerinde aldıkları eğitimi ifa ettikleri işe yansıtılmaları şeklinde tezahür eder. Bu kapsamda çalışanlar, dikkatli ve özenli davranarak hem kendilerinin hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler.

Söz konusu yükümlülük İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu anlamda çalışanların yerine getirmesi gerekli bir husus

³⁶ Anayasanın 17. maddesi, kişi dokunulmazlığı başlığı altında "herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını muhafaza etme ve geliştirme" hakkına sahip olduğunu belirterek kişilerin vücut bütünlüğünü ve yaşam hakkını koruma altına almıştır. Türk Hukukunda yaşam hakkının ilk defa düzenleme altına alındığı belge 1839 Tanzimat Fermanıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku* (4. Baskı Ekin Yayınevi 2021) 433.

³⁷ Özdemir'e göre ise işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ancak çalışanların iş güvenliği hususunda bilinçli olmasına ve kanuni ödevlerine uygun davranmalarına bağlıdır. Özdemir (n 7) 260.

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 12) 587; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 318; Recep Makas, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2012) 16(4) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149, 152-153.

³⁹ Adil İzveren, 'İşçinin İhtimam Mükellefiyeti' (1953) (11) Adalet Dergisi 1251, 1310; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 12) 587; Makas (n 38) 152; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 318; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' (2016) (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319, 326; Sümer, *İş Hukuku* (n 35) 73.

olarak işyerindeki sağlık ve güvenliğin korunması açısından bir güvence teşkil edici niteliğe sahiptir. İlgili yükümlülük kapsamında çalışanların, işverenin verdiği eğitimler ve talimatlar doğrultusunda hareket etme ve bu doğrultuda iş güvenliği önlemlerine riayet etme zorunlulukları bulunmaktadır. Örneğin çalışanların, işveren tarafından verilen elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri hakkındaki eğitime⁴⁰ katılmalarının ardından bu eğitimde gösterilen önlemleri uygulamayıp elektriğe çarpılma tehlikesi geçirmeleri veya yanındaki başka bir çalışanı bu tehlikeyle karşı karşıya bırakmaları, kendileri ile diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmama yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş sayılmalarını beraberinde getirecektir. Bu gibi hallerde kendi kusurlu hareketleriyle eğitimde gösterilen önlemlere uygun hareket etmeyerek iş güvenliği önlemlerini almayan çalışanların hem kendilerini hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürdüklerinin kabul edilmesi gerekir.

Bununla birlikte İSGK'de çalışanların ilgili yükümlülüğü ihlal etmeleri durumunda ne tür yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları Kanun'un 26. maddesinde hüküm altına alınmamıştır⁴¹. Diğer yandan 27. madde incelendiğinde ise 6331 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan durumlarda 4857 sayılı Kanun'un bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla işçi sıfatıyla çalışanların iş güvenliğini kasten veya savsama ile tehlikeye düşürmesi durumunda İş Kanunu⁴² md. 25/II-(ı) hükmü kapsamında sözleşmelerinin haklı nedenle feshedilmesi mümkündür⁴³. 657 sayılı Devlet Memurları

⁴⁰ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında yönetmeliğin 11. maddesi gereğince verilmesi gereken eğitimlerden biridir. İlgili yönetmeliğin Ek-1 tablosunda gösterilmiştir. Bkz. <<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>>Erişim Tarihi 4 Eylül 2024.

⁴¹ Aynı yönde İnciroğlu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 6331 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerine aykırı davrandıklarında bunlara yönelik yaptırım hükmünün olup olmadığına ilişkin olarak "idari para cezaları ve uygulanması başlıklı" 26. maddede çalışanlara uygulanacak herhangi bir yaptırımın düzenlenmediğini belirtmektedir. Bkz. <https://www.incirolgludanismanlik.com/2017/10/09/calisanlarin-is-sagligi-ve-guvenligi-hukumlerine-aykiri-davranisinin-hukuki-sonuclari/>, Erişim Tarihi 4 Eylül 2024.

⁴² RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

⁴³ <https://www.incirolgludanismanlik.com/2017/10/09/calisanlarin-is-sagligi-ve-guvenligi-hukumlerine-aykiri-davranisinin-hukuki-sonuclari/>, Erişim Tarihi 4 Eylül 2024. İşçilerin sözleşmenin haklı nedenle ya da geçerli nedenle feshinin, işçiler tarafından yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda caydırıcı özellik taşıyacağını ifade eden görüş için bkz. Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku - I - Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, (Gazi Kitapevi 2022) 221; Aynı yönde görüş için bkz. Levent Akın, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 657, 665; Çalışanların yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda işveren tarafından bu hususta uyarı yapılmadan sözleşmenin feshedilmesi işverenin, fesih hususunda sorumluluğunu gündeme getirebileceğine ilişkin bkz. Gülsevil Alpagut, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Esasları', (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 31, 44.

Kanunu'na tabi olarak çalışanlar hakkında ise ilgili Kanun'un 125. maddesi uyarınca disiplin soruşturması başlatılması mümkün olabilmelidir.

Öğretideki bir görüşe göre; bir işyerinde farklı vasıfta çalışanlar için ifa etmesi gereken yükümlülüklerin aynı şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen yaptırım hususu bakımından aynı nitelikte düzenleme yapılmadığı ifade edilmektedir⁴⁴. 6331 sayılı İSGK'de tüm çalışanların aynı görevleri yerine getirme yükümlülüğü bulunmasına rağmen bunların ihlal edilmesi halinde herhangi bir yaptırımın mevcut olmadığı, yalnızca işçi sıfatıyla çalışanlar açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nda haklı nedenle fesih halinin düzenlendiği belirtilmektedir. Bunun yerine 6331 sayılı İSGK'deki yükümlülüklerin ihlali halinde tüm çalışanları içine alacak bir yaptırımın düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır⁴⁵.

Örneğin⁴⁶ gemi bakımı yapılan tersanelerde bu bakımın paslanmayı önleyici, makine dairesi temizleyici gibi kimyasallar kullanılarak gerçekleştirilmesi nedeniyle filtreli maske takma zorunluluğu bulunan işçi sıfatıyla çalışanın bu filtreli maskeyi kasten ya da savsaması yani bir başka ifadeyle ihmali ile takmaması iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu şekilde işçinin filtreli maskeyi takmaması iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu md. 25/II-(1) kapsamında haklı nedenle derhal feshedilmesine imkân sağlayacaktır.

Bir başka örnek vermek gerekirse sigara içilmemesi gereken yanıcı ve patlayıcı materyallerin üretildiği bir işyerinde sigara içen işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye soktuğu ortadadır. Bu gibi hallerde işçi sıfatıyla çalışanın İSGK kapsamındaki kendi sağlığını ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüne aykırı davranış sergilediğini söylemek mümkündür. Gerçekten de Yargıtay benzer konuda vermiş olduğu bir kararında⁴⁷; "...tartışılması gereken nokta davacının bu eyleminin iş sözleşmesinin haklı

⁴⁴ Bkz. Aydın Başbuğ, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi' Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (edr), *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Seçkin Yayıncılık 2016) 33.

⁴⁵ Başbuğ (n 44) 33.

⁴⁶ İlgili örneğe benzer, tehlike ve riskler ile alınması gereken önlemler için bkz. Muhammet Kamil Işık, 'Gemi Bakım ve Onarım Sektörü Kapalı Alanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği' (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 2016) 38.

⁴⁷ Yargıtay 10 HD, E 2012/16640 K 2013/4968, 11.03.2013, <<https://www.hukukturk.com>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2024. Benzer yönde bir karar şu şekildedir; "Dosya içeriğine göre, somut olay bakımından işverenin işyerinde sigara yasağına dair uyarıları tuvalet dahil işyerinin dört bir yanına uyarıcı yazı ve levhalar asmak suretiyle yerine getirdiği anlaşıldığı gibi kapalı mekanlarda sigara içmenin aynı zamanda bir yasa ihlali olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Ayrıca işveren ile işçinin de üyesi olduğu işçi sendikası arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin 39. maddesinde, sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit ve çakmak kullanmak, buralara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile girmek işten çıkarma sebebi olarak belirtilmiştir. Bu sebeple, mahkeme gerekçesinde

nedenle fesih sebebi olup olmayacağıdır. Anılan bilirkişi raporundan da anlaşılacağı üzere davalı işyeri sınırları içerisinde sigara içmenin yasak olduğu, işyerinde ateş yakılmasının ufak bir kıvılcımın bile yangına sebep olacağına bildirildiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının sabit olan eylemi ile davalı işyerini büyük bir risk altına almakta, işyerinde kendinin ve diğer çalışanların can ve mal güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Bu tarz yanıcı ve patlayıcı maddelerin yoğun olarak kullanıldığı işyerlerinde en ufak ihmalin bile telafisi mümkün olmayacak boyutta zararlara sebep olacağı aşikardır. Bu nedenlerle davalı işyerince yapılan fesih haklı nedene dayanmaktadır. Bu gerekçe ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne ilişkin karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” diyerek hüküm kurmuştur.

Çalışanın hasta olduğunu bilmesine rağmen işyerinde iş görmeye devam etmesi kendini ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmama yükümlülüğüne aykırılık oluşturacaktır⁴⁸. Örneğin işyerinde ateşi çıkan işçinin Covid-19⁴⁹ hastalığı şüphesi mevcut olduğundan dolayı iş görmekten kaçınması diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokmama yükümlülüğüne uygun bir eylemdir. Bu nedenle işçinin İSGK md. 19’da ifade edilen yükümlülüğüne uygun hareket etmek amacıyla iş görmekten kaçınması halinde işveren işçiyi çalışmaya zorlayamayacağı gibi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemeyecektir. Zira İSGK md. 13/3 hükmünde çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hallerde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaları durumunda haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir.

Benzer nitelik gösterecek başka tür salgın hastalık halinde de işçinin bazı belirtiler gösterdiği durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını⁵⁰ kullanabilmesi mümkün olabilecek bir

belirtildiği üzere tek başına sigara içilen yerin tuvalet olması, tuvaletlerin fayanslarla kaplı oluşu gibi gerekçelere dayanılarak davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulması hatalıdır. Üstelik iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olan davalı tanığının beyanlarından da anlaşıldığı üzere, tuvaletin üretim alanlarına yakın mesafede bulunması ve etrafına bulunan maddelerin yanıcı nitelikte olması hususları göz önünde bulundurulduğunda sigara içilmesinin tüm işyeri ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir. Tüm bu sebeplerle somut olay bakımından, davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasının (1) bendinden yer alan "işçinin kendi istemi ve savaşamı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..." nedenine dayanarak haklı sebeple feshettiğinin kabulü gerekirken, feshin geçersizliği ve işe iade isteminin kabulü yönündeki mahkeme hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması..." denilerek hüküm verilmiştir. Karar için bkz. Yargıtay 22. HD, E 2016/11845 K 2016/14174, 10.05.2016 <<https://kazanci.com.tr>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2024.

⁴⁸ Özdemir (n 7) 260.

⁴⁹ Covid-19 koronavirüsler ailesinin bir türüdür. Bu türün Aralık 2019’da Çin’in Wuhan şehrinde Dünyaya yayıldığı kabul edilmektedir. Covid-19 ve Koronavirüsler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özgür Karcioglu, ‘What is Coronavirus, and How Can We Protect Ourselves’ (2020) 2(1) Phoenix Medical Journal 66, 66-71.

⁵⁰ Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz (n 16) 413-421.

hususudur. Örneğin Covid-19 gibi salgın hastalık niteliği taşıyabilecek ebola veya SARS⁵¹ hastalığının da ülke çapında yaygın hale geldiği hallerde işçi, ilgili salgın hastalığa ilişkin birtakım semptomlar gösteriyorsa çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması mümkün olabilecektir. Zira bu şekilde işe devam etmesi kendi ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atması manasına gelecektir. Ayrıca işçinin bu durumda işe devam etmesi, İSGK md. 19'a aykırılık teşkil edecek niteliktedir.

B. İşyerindeki Ekipmanları Usulüne Uygun Bir Biçimde Kullanma Yükümlülüğü

İSGK md. 19/2-a'ya göre çalışanlar, işyerindeki makine, araç, gereç, cihaz, taşıma ekipmanı, tehlikeli madde ve bunlardan başka üretim araçlarını kurallara riayet ederek kullanmak, bunlara ilişkin güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra TBK md. 396/2'de de çalışanların yükümlükleri düzenlenmiş vaziyettedir. Buna göre; "İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür". Kanun koyucunun söz konusu düzenlemeleri yapmasının amacı, kanun gerekçesinde açıkça ifade edilmemiş olsa da çalışanların, sorumluluk duygusunu hissetmelerini sağlayarak iş kazalarına maruz kalmalarını engellemek ve önlemek olduğu söylenebilir.

İSGK'nin 19. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde araçların, gereçlerin ve benzerlerinin çalışanlar tarafından usulüne uygun şekilde yani kurallara riayet ederek kullanılması gerektiği, hüküm altına alınmıştır. Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında⁵²;

⁵¹ 2003 senesinde ilk kez Çin'de rastlanan bir koronavirüs çeşididir. Söz konusu koronavirüs türünün tipik özelliği olarak ağır bir solunum yetmezliğine yol açtığı ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Büşra Yücel ve Arzu Görmez 'SARS-Corona Virüsüne Genel Bakış' (2019) 2(1) Türkiye Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi 32, 33-39; Salgın hastalığa dönüşme riski olan bazı hastalık çeşitleri için bkz. Dünyada salgın hastalığa dönüşme riski en yüksek olan virüsler hangileri? <<https://www.bbc.com/turkce/haberler-44219849>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2024.

⁵² Yargıtay 10 HD, E 2019/6510 K 2020/403, 22.01.2020, <<https://kazanci.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2024; Benzer bir karar şu şekildedir: "Dosya içeriğine göre tanık beyanları, dosyada alınan bilirkişi raporlarından, davalı işyerinde taşıma işlerinde forklift kullanıldığı, bunun için işverence davacıya kullanımına dair eğitimin aldırıldığı, 09.01.2015 tarihli verilerek davacının forklift kullanma esnasındaki tehlikeleri bertaraf edebilmek için ürün taşıma ve kaldırmanın standart yönetmeliği hakkında bilgilendirildiği, koruyucu donanımların davacıya temin edildiği, buna rağmen davacının forklifti kullanırken forkliftin taşıyabileceğinden fazla yük yüklediği, istifleme biçimine dikkat etmediği, çalışma alanının güvenliği için gerekli tedbirleri almadığı, baret takmadığı anlaşılmıştır. Davacı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitime uygun davranmayarak forkliftin devrilmesine neden olmuş, kendisinin, çalışanların ve müşterilerin can güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Davacının savunmasından da bu husus anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 25/II-(i) maddesi uyarınca süresi içinde derhal sona erdirilmiştir. Kendi istemi veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşüren davacının iş akdininin

“... Belediyesinden ihale ile üstlenmiş olduğu kilitli parke taşı yol yapımı işi kapsamında davalı şirket sigortalısı olarak çalışan kazalının, 05.07.2013 tarihinde sürücü belgesi olmadığı halde ve yürütülen iş haricinde davalı işverene ait forkliftle bakkala gittiği, dönüşünde dere yatağı üzerinde bulunan köprüden geçerken hakimiyetini kaybederek dere yatağına birlikte düştüğü forkliftin altında kalarak vefat etmesi şeklinde gerçekleştiği anlaşılmıştır. Olay nedeni ile Mahkemece alınan 15.12.2014 tarihli kusur raporunda davalı işverenin %70, sigortalının %30 oranında kusurlu bulunduğu tespit edildiği görülmüşse de kusur oran ve aidiyetinin maddi oluşa ve olayın özelliklerine uygun tespit edilmediği anlaşılmaktadır. Sigortalının davalı işverene ait forklifti amacı dışında kullandığı anlaşılmaktadır” diyerek hüküm kurmuştur.

Yargıtay kararını değerlendirmek gerekirse; işçi sıfatıyla çalışan sigortalı, işyeri ve iş amacı dışında ehliyetsiz forklift kullandığından dolayı, İSGK md. 19’da belirtilen işyeri araç ve gereçlerini usulüne uygun kullanma yükümlülüğünü ihlal ettiği, bu nedenle kaza sonucu çalışan kişinin hayatını kaybettiği görülmektedir. Bu sebeple çalışanın kendi sorumluluğundaki bir yükümlülüğü yerine getirmedeğinden dolayı kusurunun olduğu söylemek mümkündür.

Çalışanların, ekipmanları uygun bir biçimde kullanma yükümlülüğünden söz edilebilmesi için öncelikle işverenin, güvenlik ekipman ve donanımlarını düzgün bir şekilde kurması gerekir⁵³. İşverenin, donanımları kanuna uygun şekilde kurmaması ve hazır hale getirmemesi halinde, çalışanların da bu donanımı usulüne uygun olarak kullanamayacağından söz edilebilir⁵⁴. Örnek vermek gerekirse; fabrikalarda üretim bandındaki koruyucunun devamlı olarak düşmesi durumunda, işçi sıfatıyla çalışanın, işini çabuk bitirmek adına bu koruyucuyu çıkarıp işe devam etmesi işyerlerinde olağan olarak rastlanabilen bir durumdur. Söz konusu halde çalışanın iş güvenliğini tehlikeye attığını ve ilgili ekipmanları usulüne uygun kullanma yükümlülüğüne aykırı davrandığını belirtmekte fayda vardır. Söz konusu hususa ilişkin benzer bir olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, makinenin emniyet sisteminin devre dışı bırakıldığını, bu nedenle herhangi bir olumsuz bir durum ortaya çıkmamış olsa da emniyet sisteminin devre dışı bırakılmasının iş güvenliğini tehlikeye atacağını belirtmiştir. Akabinde ise işçinin bu

işveren tarafından 4857 Sayılı Kanunun'un 25/II- 1 maddesine göre feshinin yasaya uygun olduğu, bu sebeple davalının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğinin kabulüyle davanın reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalıdır”. denilmek suretiyle hüküm kurulmuştur. Karar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/36188, K 2018/1120, 24.01.2018 <<https://kazanci.com.tr>> Erişim Tarihi 15 Temmuz 2024.

⁵³ Recep Güner, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri’ (2017) 12(131) Terazi Aylık Hukuk Dergisi 73, 74; Çalışanların yükümlülüklerine uygun davranabilmesi için ön koşul olarak işverenin kendi yükümlülüklerini yerine getirmiş olması gerektiğine ilişkin aynı yönde görüş hakkında bkz. Faruk Andaç, *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* Uygulaması (Legal Yayıncılık 2022) 134.

⁵⁴ Cansu Adsoy, ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları’ (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi 2020) 49.

hareketinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını gerekçe göstererek iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi gerektiğine yönelik karar vermiştir⁵⁵.

Görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene, sorumluluk olarak, iş araç ve gereçlerini güvenli hale getirme, çalışanlara bu konuda gerekli talimatları verme sorumluluğunu yüklemekte iken; çalışanlara ise verilen eğitimler ve talimatlar kapsamında araç ve gereçleri usulüne uygun olarak kullanma sorumluluğunu yüklemektedir⁵⁶.

C. Kişisel Koruyucu Donanımı Uygun Şekilde Kullanma Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/2-b'de bir diğer yükümlülük olarak, "Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak" hükmü düzenlenmiştir.

Kişisel koruyucu donanımı, çalışanı gerçekleştirdiği iş faaliyetinden, iş yerinden veya çevresel faktörlerden koruyan donanımlar olarak tanımlamak mümkündür⁵⁷. Ayrıca kişisel koruyucu donanıma ilişkin bir yönetmelikte⁵⁸ mevcuttur. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre; Kişisel koruyucu donanım,

- Çalışanı, yürütülen ve sürdürülen işten kaynaklanan, güvenlik ve sağlığı etkileyen bir veya birden çok riske karşı koruma sağlayan çalışan tarafından giyilen, takılan ya da tutulan, söz konusu amaca göre tasarlanmış bütün alet, cihaz ile araç ve gereçleri,

- Kişiyi bir veya birden çok riske karşı korumak amacıyla üreticisi tarafından bir bütünlük halinde dizayn edilmiş alet, cihaz ya da malzemeden meydana gelen donanımı,

⁵⁵ Kararın ilgili kısmı şu şekildedir: "Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin çalıştığı makina arıza yaptığı anda makineyi durdurmadan arızaya müdahale imkanı vermeyen emniyet switchini makina arıza yaptığı anda durdurmadan müdahale edebilmek amacıyla devre dışı bıraktığı ve iş akdinin bu nedenle feshedildiği uyuşmazlık dışıdır. Makinanın emniyet sisteminin devre dışı bırakılmasının herhangi bir olumsuzluk yaşanmasa bile iş güvenliğini riske sokacağı açıktır. Davacının feshe konu edilen eylemindeki amaç herhangi bir zarar meydana gelmiş olmamakla birlikte olaya özgü özellikler birlikte değerlendirildiğinde eylemin haklı neden ağırlığında değil ise de işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabit olup geçerli fesih nedenidir. Davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır". Karar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2019/1463, K 2019/14376, 26.06.2019, <<https://kazanci.com.tr>>, Erişim Tarihi 15 Temmuz 2024.

⁵⁶ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (10. Baskı Beta Yayınevi 2020) 370-371, 402; Adsoy (n 54) 49-50.

⁵⁷ Güner (n 53) 75; Kişisel Koruyucu donanımın ayrıntılı tanımı için bkz. Suna Çetin ve Vesile Bağık, 'İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Sürdürülebilir Kişisel Koruyucu Donanım Politikalarının Uygulanması' (2021) 13(1) Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi 202, 203.

⁵⁸ RG, T. 02.07.2013, S. 28695.

- Belirlenmiş bir faaliyette bulunmak amacıyla korunma gayesi mevcut olmaksızın taşınan ya da giyilen donanımın birlikte kullanılan, ayrılabilir ya da ayrılamaz özellikteki koruyucu alet, cihaz ya da malzemeyi,

- Kişisel koruyucu donanımın kolay, işlevsel ve rahat biçimde çalışması için lazım olan ve yalnızca bu cins donanımlarda kullanılabilen yerine yenisi takılabilir yani değiştirilebilir parçaları anlatmaktadır.

Kişisel koruyucu donanım, risklerin bütüncül korunmayı gerçekleştirecek teknik tedbirlerle ya da iş örgütlenmesi ve çalışma teknikleriyle önlenemediği, tam anlamıyla sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır⁵⁹. İlgili yönetmelikte, çalışanın kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma ve koruma yükümlülüğüne ilave olarak, çalışanlara kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi noksanlığı, eksikliği ya da arızalı bir durumu işverene bildirme sorumluluğu da yüklenmiştir (KKDİKHY md. 8/3).

Çalışanlar, söz konusu hükümler kapsamında, öncelikle, kendi sağlıkları ve güvenlikleri için kişisel koruyucu donanımları yükümlülüklerine uygun bir biçimde kullanarak kendi yaşamlarını korumalıdır⁶⁰.

Diğer bir husus da kanun koyucu, İSGK md. 19/2-b bendinde çalışanların kişisel koruyucu donanımları “doğru” kullanması ifadesine yer vermiştir. Burada çalışanın kişisel koruyucu donanımı hiç kullanmaması da evleviyet kuralı gereği yükümlülüğün ihlal edilmesine yol açacaktır. Çalışanların kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmaması ya da hiç kullanmaması haline ilişkin olarak 6331 sayılı İSGK’de bir yaptırım öngörülmemiş olsa da özellikle işçi sıfatıyla çalışanların sözleşmeleri geçerli veya haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçinin eylemleri veya davranışının sözleşmenin devamını çekilemez hale getirdiği durumlarda işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilmektedir. İşçinin kişisel koruyucu donanımı hiç kullanmaması, iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II-(1) hükmü uyarınca iş güvenliğini tehlikeye düşürülmesi sebebiyle haklı nedenle fesih sebebi oluşturur.

İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli sebeple sona erdirilebilmesi için İş Kanunu md. 18’de belirtilen geçerli nedenlerden birine dayanılması zorunludur. Söz konusu sebepler ise işçinin davranışından, yeterliliğinden veya işletmenin, işyerinin ya da işin zorunluluklarından kaynaklanan nedenlerdir. İşçinin kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmaması, işçinin işyerindeki iş güvenliği kurallarına uymaması davranışı anlamına gelir.

⁵⁹ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 212.

⁶⁰ Adsoy (n 54) 52.

İşçinin söz konusu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açacak olması nedeniyle sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir ilamında⁶¹ kişisel koruyucu donanımları kullanmayan işçi sıfatıyla çalışanlar hakkında; “dosya içeriğine göre, davalı işyerinde silah üretiminin yapılmaktadır. İşverenin faaliyet alanı dikkate alındığında iş güvenliği ve sağlığının büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır. Bunun için işverence davacıya iş güvenliği eğitiminin aldırıldığı, ayrıca koruyucu donanımların davacıya temin edildiği anlaşılmıştır. Davacının feshe konu iş güvenliği ve sağlığı için kendisine tahsis edilen kişisel koruyucu donanımları kullanmama eylemleri nedeniyle 18.11.2013, 25.04.2014 ve 28.04.2014 tarihlerinde yazılı olarak ihtar edilip davacıya tebliğ edilmiş, ihtar ve feshe konu eylemler davalı tanık anlatımları ile de doğrulanmıştır. Davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş sözleşmesinin devam ettirilmesi işverenden beklenmemelidir. Fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekir” diyerek hüküm kurmuştur.

İlgili kararda işçinin, işveren tarafından temin edilmesine rağmen kişisel koruyucu donanımı kullanmaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/2-b hükmüne aykırılık teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra işverenin yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini işçilere verdiği anlaşılmaktadır. İş güvenliği, çalışma ortamındaki risklerin en aza indirilmesi ve meydana gelebilecek iş kazalarının ve uzun süreçte yaşanacak meslek hastalıklarının önlenmesini amaç edinen faaliyetlerdir. Burada asıl korunan husus tüm çalışanların şahıs varlığı hakkıdır. Şahıs varlığı hakkı ise en temel hak olan yaşam hakkı ile vücut bütünlüğünün korunması hakkını içermektedir⁶². Somut olaydaki gibi kişisel koruyucu donanımın işçi tarafından takılmaması silah üretilen çok tehlikeli sınıfta⁶³ yer alan bir işyerinde iş güvenliğinin tehlikeye⁶⁴ atılması sonucunu doğurur. Bu sebeplerden dolayı işçi sıfatıyla çalışanın iş

⁶¹ Yargıtay 9 HD, E 2015/16482, K 2015/23917, 02.07.2015, <<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2024.

⁶² Şahıs varlığı hakları genel olarak yaşam, sağlık, vücut bütünlüğü, şeref, onur ve haysiyet gibi bir kişinin, kişiliğini oluşturan değerler üzerindeki haklarıdır. Bkz. Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, *Medeni Hukuk* (8. Baskı Legal Yayıncılık 2022) 25.

⁶³ İşyerlerinin tehlike sınıflandırılması hakkında ayrıntılı bilgi için İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği Eki bkz.; <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/yonetmelik/9.5.16909-Ek.xls.>, Erişim Tarihi 23 Ağustos 2024.

⁶⁴ Öğretide, İş Kanunu md. 25/II-(1)'da belirtilen işçinin kendi isteği(kastı) ya da savması(ihmali) ile iş güvenliğini tehlikeye sokması hali bakımından haklı nedenle fesih koşullarının oluşması için işçinin, iş güvenliğini tehlikeye atmış olması yeterli görülmemekte, zararın meydana gelmesi şart olarak aranmamaktadır. Bu husus hakkında bilgi edinmek ve konuya ilişkin örneklere ulaşmak maksadıyla bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca (n 11) 690; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı Yetkin Yayınları 2018), 233; Yusuf Alper ve İlknur Kılıç, *İş ve Sosyal Güvenlik*

sözleşmesinin geçerli nedenle değil, koruyucu donanımı kullanmama eylemi neticesinde iş güvenliğinin tehlikeye atılması gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiğinin kabulü daha isabetli olacaktır.

D. Ciddi ve Yakın Bir Tehlike ile Karşılaştıklarında Derhal Haber Verme Yükümlülüğü

Çalışanlar, işyerindeki araç, gereç, cihaz, bina ve tesislerde güvenlik ve sağlık yönünden yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir noksanlık veya eksiklik fark ettiklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdürler (İSGK md. 19). Bu düzenlemenin yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde⁶⁵ de söz konusu yükümlülüğe vurgu yapılmıştır. İlgili yönetmeliğin md. 8/3-e bendinde “İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verir”. hükmüne yer verilerek İSGK ile paralel bir düzenleme yapılmıştır.

Açıklanan maddelerde, çalışanların söz konusu ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması veya koruma tedbirlerindeki eksiklikleri fark etmeleri durumunda, işverene ya da çalışan temsilcisine “derhal” haber vereceği ifade edilmiş ancak haber vermek için net bir süre tanınmamıştır. Dolayısıyla çalışanların söz konusu durumlarda, “ne zaman” işverene ya da çalışan temsilcisine haber vermesi gerektiği hususunda açıklık bulunmamaktadır⁶⁶. Hem İSGK md. 19’da hem de söz konusu Yönetmeliğin md. 8/3-e bendinde “derhal” haber verilmesi gerektiği belirtildiğinden dolayı bildirimün mümkün olan en kısa zamanda ve vakit kaybetmeden yapılması gerektiğini ifade edilebilir⁶⁷.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ciddi ve yakın tehlikenin⁶⁸ tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle bir sonuca varılması açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakmak

Hukuku (6. Baskı Dora Yayıncılık 2021), 130; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 56) 174. M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) 174; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (14. Baskı Beta Yayınevi 2021) 118-119; Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (6. Baskı Yetkin Yayınları 2020) 165.

⁶⁵ RG, T. 27.11.2010, S. 27768.

⁶⁶ Adsoy (n 54) 52.

⁶⁷ Ulaş Baysal, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlükleri* (Beta Yayınevi 2019) 75-76; Özdemir (n 7) 262.

⁶⁸ Öğretide “ciddi ve yakın tehlike” kullanımı yerine “yaşamsal ya da acil” ifadesinin kullanılmasının daha yerinde olacağı görüşü mevcuttur. Bkz. Baycık (n 15) 116; bir diğer görüşe göre “ciddi ve yakın ya da hayati” biçiminde mevzuatta yer almasının daha uygun olacağı belirtilmektedir. Bkz. Aydınlı (n 34) 250.

gerekir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına göre; mevcut tehlikenin iş kazasına neden olabilecek seviyede olması “ciddi tehlike” niteliğini, bir sürece dayalı olmadan aniden gerçekleşebilmesi ise “yakın tehlike” niteliğini göstermektedir. Bu iki unsurun birlikte bulunmasıyla ciddi ve yakın tehlikenin meydana geldiğini söylemek mümkündür. İşyerinin depo kısmında bulunan maddelerin, malzemelerin alev alması ve bununla birlikte yangın meydana gelmesi ciddi ve yakın bir tehlikeye örnek teşkil etmektedir⁶⁹.

Belirtmek gerekir ki “ciddi ve yakın tehlike” kavramı, meslek hastalıkları bakımından söz konusu olamayacak özellik barındırmaktadır. Zira meslek hastalıkları, bir işin faaliyetleri sebebiyle taşıdığı risklerin çalışanlar üzerinde, uzun zaman sonra tesirini göstermesiyle meydana gelir. Bu sebeple meslek hastalıkları ciddi nitelik taşısa bile neticeleri uzun bir süreçte ortaya çıktığı için yakın bir sürede meydana gelen bir tehlike olarak değerlendirilmemesi gerekir. Bunun sonucunda, icra edilen meslek dolayısı ile ortaya çıkabilecek hastalığa neden olma ihtimali bulunan risklerle karşı karşıya kalan ve koruma tedbirlerinde bir noksanlık fark etmelerine karşın ilgili yere haber vermeyen çalışanlar, söz konusu bildirim yapmamaları sebebiyle sorumlu tutulamayacaklardır⁷⁰.

Ayrıca İSGK'nin 13. maddesinde çalışanlara, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında iş görmekten kaçınma hakkı tanınmıştır. Ancak bu hakkın kullanılabilmesi için öncelikle çalışanların İSG kuruluna veyahut işverene başvurmaları gerekmektedir. Eğer ciddi ve yakın tehlike aynı zamanda önüne geçilemez durumda ise, çalışanlar kendi kararlarıyla da iş görmekten kaçınabilirler⁷¹. Çalışanların söz konusu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

Burada dikkat çekilmesi gereken konu, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için yalnızca ciddi ve yakın bir tehlikenin oluşması yeterliyken, çalışanların haber verme yükümlülüğünde ise ciddi ve yakın bir tehlikeye ilave olarak “koruma tedbirlerinde eksiklik görmelerinin de” bildirim yükümlülüğüne eklenmiş olmasıdır. Başka bir anlatımla, koruma tedbirlerinde eksiklik olması durumu ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmasa bile çalışanın yine

⁶⁹ Güner (n 53) 75.

⁷⁰ Güner (n 53) 75.

⁷¹ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 212. Aynı doğrultudaki görüş için bkz. Lütfi İnciroğlu, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 809, 814; çalışanların önlenemez vasıf taşıyan ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında mevcut olan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına ilişkin mevzuatta herhangi bir süre sınırlanmasına gidilmemiştir. Bkz. Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) 464.

de bu eksikliği haber vermesi gerekir. Bilgi verme yükümlülüğünün verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, çalışanların koruma tedbirleri hakkında bilgisinin tam olmasına ve işverenler tarafından eğitim verilmiş olmasına bağlıdır⁷².

Bu konuda değinilmesi gereken bir diğer husus ise bulaşıcı hastalığa yakalanan çalışanın haber verme yükümlülüğüdür. Özellikle dünya genelinde etkisini gösteren Covid-19 ve gösterebilecek nitelikteki Maymun Çiçeği⁷³ gibi hastalıkların işyerinde yayılmasının engellenmesi bakımından, çalışanların haber verme yükümlülüğü önemli bir konumda bulunmaktadır. İşyerinde iş görme edimini yerine getiren bir çalışanın Covid-19 veya başka bulaşıcı virüs testi pozitif çıkmışsa bu durumu derhal gecikmeksizin işverenine veya varsa çalışan temsilcisine bildirmesi gereklidir⁷⁴. Zira bu veya buna benzer bulaşıcı hastalıkların⁷⁵ diğer çalışanlara etki ederek onların da sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi riski bulunmaktadır. Hastalık riskinin, işyerindeki çalışanların sağlığını ve yaşam hakkını doğrudan etkileyecek seviyede olmasından dolayı ciddi ve yakın bir tehlike niteliğinde kabul edilmesi gerekir.

Belirtmekte fayda var ki çalışanın bulaşıcı nitelikte olan bir virüs testi yaptırdığını ve virüsü üzerinde taşıma şüphesi olduğunu da gecikmeksizin önceden bildirmesi işyerindeki diğer çalışanlar ile temas etmesinin önüne geçilmesi ve diğer çalışanların sağlığının korunması anlamında önemli bir bildirim teşkil edecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1-c ve ilgili yönetmeliğin 8/3-e hükümlerinde belirtilen hususlarda gecikmeksizin haber verme yükümlülüğüne aykırı hareket ederek geç, hatalı haber veren veya hiç haber vermeyen çalışanlar açısından disiplin cezası veya da sözleşmenin feshi gündeme gelebilecektir⁷⁶.

⁷² Özer, 'Çalışanların Yükümlülükleri' (n 34) 212-213.

⁷³ Maymun Çiçeği (Monkeypox) salgın hastalığı için bkz.,
<<https://web.archive.org/web/20171015202400/https://www.cdc.gov/poxvirus/monkeypox/about.html>>
Erişim Tarihi 16 Eylül 2024.

⁷⁴ Aydınlı (n 34) 238.

⁷⁵ Örneğin, pandemik ağır akut yetmezliği sendromu yani SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome), Orta Doğu Solunum Sendromu kısaca MERS (Middle East Respiratory Syndrome) ayrıntılı bilgi için bkz. Salih Atakan Nemli ve Tuna Demirdal, 'Ortadoğu Solunum Yetmezliği Sendromu Koronavirüsü' (2016) 17(2) Kocatepe Tıp Dergisi 77, 77-83.

⁷⁶ Aydınlı (n 34) 238.

E. Tespit Edilen Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkların Giderilmesi Konusunda İş Birliği Yapma Yükümlülüğü

Çalışanların bir diğer yükümlülüğü, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi hususunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır (İSGK md. 19/2-ç). İş birliğinin kapsamına nelerin dahil olabileceğine değinmek gerekirse, ilk olarak çalışanlar ile işveren arasında yapılacak fikir alışverişi bu iş birliğinin bir yansımasıdır⁷⁷. Bunun yanı sıra çalışan ile işveren arasındaki yüksek haberleşme ağının sağlanması, aradaki iletişimin kuvvetli olması iş birliğinin gerektirdiği bir diğer durumdur. Örneğin plastik boru imalatı yapılan bir işyerinde plastik boru makinesindeki bir aksamın çalışmadığını bildirme iş birliği yapma yükümlülüğünün içerisinde değerlendirilebilir. Ayrıca çalışanlar, işyerindeki çalışan temsilci ile de iletişim ve fikir alışverişinde bulunarak eksikliklerin giderilmesi noktasında iş birliği yapmakla yükümlüdür.

İSGK md. 19/2-ç bendinde “teftişe yetkili makam tarafından yapılan denetim sonucunda ortaya çıkan eksiklikler ve noksanlıklar” ibaresi kullanıldığı için iş birliği yükümlülüğünün kapsamına yalnızca denetlemeye yetkili makamın gördüğü, tespit ettiği ve giderilmesini beyan ettiği hususlar girmektedir⁷⁸. Örneğin filtreli maske üretimi yapılan bir işyerinde yapılan teftiş sonucunda elektrik prizlerinin çalışanların sağlığını tehlikeye düşürecek şekilde ortada olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların iş birliği yapma yükümlülüğü yalnızca tespit edilen prizlerin korumalı hale getirilmesi açısından mevcuttur.

İlgili hükme göre, yetkililer tarafından diğer hususlarda bir eksiklik görülmediği takdirde noksanlık tespit edilmeyen hususlarda çalışanların iş birliği yapma yükümlülüğüne aykırı davrandığı ileri sürülmesi yerinde olmayacaktır. Ancak bu durumun iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı olan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma gayesine ters düştüğünü söylemek mümkündür. Bu nedenle sadece teftişe yetkili makamca tespit edilen noksanlıklar ve eksikler bakımından değil, çalışanların işyerinde fark ettiği tüm eksikliklerde işveren ve çalışan temsilcisiyle iletişim ve fikir alışverişinde bulunarak iş birliği yapması daha yerinde bir

⁷⁷ İş birliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nusret Ekin, ‘İşçi-İşveren İş Birliği Kavramının Teorik Esasları’ (1971) (22-23) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1, 2-8.

⁷⁸ Aynı yönde Baysal, 6331 sayılı Kanun bakımından kaynak düzenleme olan 89/391 sayılı AB Direkti m. 13/2/e hükmü incelendiğinde denetim makamlarınca iş sağlığı ve güvenliği açısından saptanan ihtiyaçlar ile verilen vazifeler hakkında çalışanların, iş birliği yapmakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Bkz. Baysal (n 67) 80.

uygulama olacaktır⁷⁹. Nitekim Kanun koyucu bu hususa yönelik benzer anlam taşıyan ifadeleri, İSGK md. 19/2-d bendinde çalışanın bir yükümlülüğü olarak kaleme almıştır.

Teftişe yetkili olan makamın kim olduğu sorusuna gelinecek olursa aynı Kanun'un 24. maddesiyle bu hususa açıklık getirilmiştir. İSGK'nin 24. maddesindeki, "Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır" hükmü gereği İSGK md. 19/2'de belirtilen teftişe yetkili makam iş müfettişleridir. Buna ilave olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, İş Kanunu'nun 92, 93, 96 ve 107. maddelerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları durumda gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirmeleri için kendilerine her türlü kolaylığı göstermek, bu yoldaki taleplerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler (İşK. md. 92/2).

İşK. md. 96/2'de ise işçi sıfatıyla çalışanların, çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek gereksiz işlemlerle meşgul etmeleri veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye yeltenmeleri ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan konular için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını zorlaştırmaları veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır⁸⁰.

Bu düzenlemelerle birlikte kanun koyucunun amacı, işyerindeki eksikliklerin çalışanlar tarafından işverenlere haber verilmesini sağlayarak, söz konusu noksanlıkların iş kazasına veya meslek hastalığına yol açmadan önüne geçilebilmesine imkân oluşturmaktır.

Örneğin iş müfettişi tarafından yapılan denetimde çalışanların tozlu bir ortamda çalışmalarına rağmen maske takmadıklarının tespit edilmesinin ardından işverene bu konudaki eksiklik ve noksanlığın giderilmesi için süre verilmesi mümkün olabilir. Bu denetimin ardından işverenin, gerekli maskeleri temin etmesine rağmen çalışanların maskeleri yalnızca işverenin gözetimi olduğu vakitlerde takması ve diğer zamanlarda maske takmayarak işe devam etmesi iş birliği yapma yükümlülüğünün ihlali şeklinde değerlendirilebilir. Zira işverenin işçiye bu

⁷⁹ Özdemir de iş sağlığı ve güvenliğinin devamlı şekilde çalışanın katılımının sağlanması ile yürütülmesi gerektiği görüşündedir. Bkz. Özdemir (n 7) 263.

⁸⁰ Adsoy (n 54) 60.

konudaki her türlü ekipmanı sunmasına rağmen iş güvenliğinin sağlanması yolunda iş birliğine gitmemekte ısrarcı olan çalışanın ilgili yükümlülüğünü ihlal ettiği söylenebilir.

Bunun yanı sıra işverenle iş güvenliğini sağlama konusunda iş birliği yapmayıp zorluk çıkararak maske kullanmamaya devam eden çalışan, işverenin idari para cezası ödemesine yol açabilecektir. Ayrıca iş gördüğü sırada maske kullanmayan çalışanların meslek hastalığına ya da iş kazasına neden olmak suretiyle dolaylı olarak işverenin sorumluluğuna yol açabilmesi mümkündür.

Bir başka örnek vermek gerekirse iş müfettişi tarafından tespit edilen kereste makinelerinde koruyucu ekipman kullanılmaması eksikliğinin çalışanın işverenle birlikte fikir alışverişi yaparak gidermesi ilgili yükümlülüğün kapsamında olan bir durumdur. Çünkü kereste makinelerinin başında iş görenler, çalışanlardır. Çalışan, bu konudaki gördüğü tehlikeli noktaları, eksikleri işverenle paylaştığında, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlamış olacaktır. Bu husus, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının gerekçesinde de aynı şekilde belirtilmiş, çalışanın işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmasıyla beraber sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanacağına altı çizilmiştir.

Yetkili makam tarafından belirlenen iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin giderilmesi konusunda işveren veya çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmayan çalışanların ne gibi yaptırımlara maruz kalacağı İSGK'de hüküm altına alınmamıştır. Noksanlık ve eksikliklerinin giderilmesinde iş birliği yapmayan veya iş birliğine yanaşmayan çalışanlara, işveren tarafından uyarı ya da kınama gibi disiplin cezası verilebilir. İş birliği kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve bu nedenle ikiden fazla uyarı veya kınama cezası alan ve bu durum kendisine tebliğ edilen çalışanların üçüncü defa iş birliği yükümlülüğüne aykırı kusurlu bir davranış sergilemeleri halinde sözleşmelerinin sona erdirilmesi mümkün olmalıdır. Aksi takdirde İSGK'de düzenlenen yükümlülük caydırıcı nitelikte olmayacak ve işlevsiz bir hüküm haline gelecektir.

F. Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapma Yükümlülüğü

İSGK md. 19/2-d bendine göre çalışanların, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerçekleştirilen denetimler dışında, kendi görevleriyle ilgili olan hususlarda da işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapma mecburiyeti bulunmaktadır⁸¹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde de çalışanların kendi görev alanına giren işlerde, iş birliği yapma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler mevcuttur. İlgili yönetmeliğin md. 8/3-b bendine göre sağlıklı ve güvenli faaliyet ortamının sağlanması ve geliştirilmesi için yapılacak olan ve işverenin görevlendirdiği kişilerle veya Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) gerçekleştireceği etkinliklerde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere bu kişilerle iş birliği yapmakla yükümlüdürler. Dolayısıyla Yönetmelik uyarınca, işveren ve çalışan temsilcisi haricinde işveren tarafından görevlendirilen ve OSGB çalışmalarını gerçekleştiren kişilerle de iş birliği yapılabileceğini söylemek mümkündür⁸². Çalışandan yerine getirilmesi talep edilen iş birliği yapma yükümlülüğü, iş ilişkisinde mevcut olan sadakat borcunun doğal bir neticesidir⁸³.

III. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA YER ALAN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Oluşumlarda Görev Alma Yükümlülüğü

İşveren, 6331 sayılı İSGK gereği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına bazı organizasyonları oluşturmakla yükümlüdür. Organize etmekle yükümlü olduğu oluşumların en önemlilerinden birisi iş sağlığı ve güvenliği kurulumudur. İşveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyette bulunmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulacağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin⁸⁴ 4. maddesinde belirtilmiştir.

Söz konusu hükme göre kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulabilmesi için iki koşul belirlemiştir. İlgili kurulun oluşturulabilmesi için bir işyerinde elliden fazla çalışanın olması şartının yanı sıra altı aydan fazla devam eden sürekli bir işin yapılması gerekmektedir. Bu anlamda bir işyerinde elli ya da daha fazla çalışan, iş görme edimini yerine

⁸¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 2) 201-202; Adsoy (n 54) 61.

⁸² Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz (n 16) 441.

⁸³ Özer, 'Çalışanların Yükümlülükleri' (n 34) 214.

⁸⁴ RG, T. 18.01.2013, S. 28532.

getiriyor olmasına rağmen işin niteliği sürekli değil de geçici ise bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması zorunlu değildir.

Burada elli çalışan içerisine çırak ve stajyerlerin de dahil olması veya olmaması gerektiği hususu tartışılması gereken bir konudur. Öğretide kanun koyucunun “elli işçi” ifadesi yerine “elli çalışan” kavramına yer vermesi ile çırak ve stajyerlerinde çalışan olarak sayılması gerekliliğinden dolayı elli çalışan koşulunun sağlanmasında çırak ve stajyerlerinde hesaba katılması gerekeceği ifade edilmektedir⁸⁵.

Bir diğer konu da ise kurulun oluşturulması için gerekli olan elli çalışanın belirlenmesinde bir ay çalışan veya iki ay çalışan, sonrasında işten ayrılan kişiler bu hesaba dahil edilecek midir? sorusu akla gelmektedir. Eğer elli çalışan şartı o kişinin bir ay çalışmasına rağmen bu çalıştığı süre zarfında sağlanıyorsa iş güvenliği kurulunun oluşturulması mümkün olmalıdır. Daha sonrasında işyerindeki çalışan sayısının ellinin altına düşmesi ihtimalinde oluşturulan iş güvenliği kurulunun kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını, korunmasını ve çalışanların haklarını zedeleyeceğinden dolayı mümkün olmamalıdır. Bu görüşü destekleyici şekilde öğretideki görüşlerden birine göre işyerindeki elli çalışan sayısında bir devamlılık aranmamalıdır⁸⁶. Eğer çalışan sayısının sürekli olarak ellinin üstünde olması bir şart olarak uygulanır ise işverenlerin işyerindeki çalışan sayısını belli dönemlerde ellinin altına indirerek muvazaalı bir girişimde bulunabilmelerinin önü açılmış olacaktır⁸⁷.

Bir diğer görüş ise Fransız hukukunda uygulandığı gibi bir işyerinde son üç yıl içerisinde en az dokuz ay çalışmış olan elli çalışanın bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması gerektiğini savunmaktadır⁸⁸. Öğretideki bir başka görüş ise işyerinde elli ve daha fazla çalışan bulunması koşulunun ilgili işyerinde yürütülen işin ve işyerinin niteliğine bakılarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir⁸⁹. Bu görüşlerden yola çıkarak bir görüş ileri sürmek gerekirse Fransız hukukundaki düzenlemeye benzer biçimde son iki yıl içerisinde işyerinde en az altı ay iş gören toplamda elli çalışanın bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yerinde bir uygulama olabilecektir. Bu şekilde kurul oluşturma yükümlülüğü her bir işveren açısından objektif bir niteliğe kavuşmuş olacaktır.

⁸⁵ Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi’ (2013) (30) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 9.

⁸⁶ Aydın (n 34) 171.

⁸⁷ Levent Akın, ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi’ (2005) 54(1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 6.

⁸⁸ Aydın (n 34) 172.

⁸⁹ Sözek (n 12) 922.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulabilmesi için gerekli olan en az elli çalışanın tespitinde kısmı süreli-tam süreli ve belirli süreli-belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın ilgili çalışanların tümünün hesaba dahil edilmesi gerekir⁹⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. maddesine göre ilgili kurula, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yanında, çalışan temsilcisi, personel, sivil savunma uzmanı ve insan kaynaklarında çalışanlarında iştirak etmesi gerekir⁹¹. Ayrıca sosyal işleri ya da idari ve mali işleri icra etmekle görevli olan çalışan, formen, ustabaşı veya usta gibi işyeri çalışanlarının da katılım göstermesi gerekmektedir⁹².

Bu hususta tartışma konusu olabilecek ilk nokta, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi haricindeki işyerinde çalışan kişilerin ilgili kurulda görev almalarının mecburi olup olmadığının tespit edilmesi noktasıdır. Diğer bir anlatımla söz konusu kurullarda görev almak çalışanlar açısından bir yükümlülük niteliğinde midir? yoksa bir hak mıdır? İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik incelendiğinde, ilgili yönetmeliğin 6. maddesinin 5. fıkrasına göre; formen, ustabaşı veya usta olarak sayılan çalışanlar arasından birinin, o işyerindeki formen, ustabaşı ya da ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçileceği, seçimle tayin edilememesi halinde işveren tarafından atama yapılacağı düzenlenmiştir. Bu hükümden yola çıkarak şu yorumu yapmak yanlış olmayacaktır; bahsi geçen kurullarda görev alma, ilk olarak çalışanların seçimine bırakılmışken, oylamayla tespit edilememesi veya istekli olmaması halinde anılan pozisyonlarda görev verilmesi çalışanın tercihine bırakılmayıp, bir yükümlülük haline gelmiştir⁹³.

Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar” hükmü sebebiyle, usta, ustabaşı ve formen haricindeki sair kurul üyeleri için kurulda bulunmak bir mecburiyettir⁹⁴.

⁹⁰ Aydınlı (n 34) 171.

⁹¹ Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönünde katılım hakkını kullandığı haklardan en önemlilerinden birinin “iş sağlığı ve güvenliği kuruluna” katılım sağlaması olduğunu söylemek mümkündür. Baycık (n 15) 114; Özdemir (n 7) 256. Zira işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturan ve çalışanların bu kurula katılımını sağlayan sistemi yerleştiren işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalıklarında daha başarılı olduğu ifade edilebilir. Bkz. Süzek (n 12) 921.

⁹² Süzek (n 12) 922-923; Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 214.

⁹³ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 214.

⁹⁴ ibid 214.

Bir başka husus ise çalışanın, destek elemanı ve bazı hallerde çalışan temsilcisi olarak görev alma ihtimalidir. Destek elemanı kavramından ne anlaşılması gerektiği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde ifade edilmiştir. Bu hükme göre; destek elemanı, “*Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi*” olarak tarif edilmiştir. Destek elemanı sıfatına sahip olan çalışanın, bu görevi üstlenmek zorunda olup olmadığının irdelenmesi gerekir⁹⁵.

Destek elemanın nasıl tayin edileceği hususu, işverenin takdirine bırakılan bir konudur. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik⁹⁶'in 11. maddesinde, İşverenin, işyerlerinde tehlike sınıflarını saptayan Tebliğ⁹⁷'de belirtilmiş olan çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 50 çalışana kadar; arama, kurtarma, yangınla mücadele ve tahliye, durumlarının her biri için elverişli donanıma sahip ve hususi olarak eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Söz konusu açıklamaların gözetiminde destek elemanı, ilgili yönetmelikte belirtilen koşullara sahip çalışanlar arasından işveren tarafından seçilir. Fakat burada işveren tarafından seçilen çalışanın bu görevi üstlenmek zorunda olup olmadığı tartışmalı bir husustur. İlgili çalışana, destek elemanı sıfatını taşıyıp taşımayacağı başka bir ifadeyle bu görevi üstlenip üstlenmeyeceği hususunda özgürlük tanınması çalışma verimi açısından önemlidir. Eğer çalışana böyle bir tercih hakkı tanınır, çalışanın destek elemanı sıfatını almasından sonraki aşamada, görevini özveriyle yerine getireceğini söylemek mümkündür. Aksi bir durumda destek elemanı görevini zorunlu olarak yerine getiren çalışanın veriminin düşeceği söylenebilir. Bunun yanında söz konusu niteliklere sahip çalışanların, işverenin belirlediği görevlerde destek elemanı olarak çalışmayı reddetmesinin sağlık ve benzeri haklı bir nedeni bulunmadıkça mümkün olmadığı ifade edilebilir⁹⁸.

Bir diğer husus olarak çalışan temsilcisi yönünden konuyu değerlendirmek gerekirse, bazı saptamaları yapmakta fayda vardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 20/1'e göre, işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayılarını göz önüne alarak dengeli dağılıma dikkat etmek şartıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçimle çalışan temsilcisi

⁹⁵ Adsoy (n 54) 62-63.

⁹⁶ RG, T. 18.06.2013, S. 28681.

⁹⁷ RG, T. 26.12.2012, S. 28509.

⁹⁸ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 216.

görevlendirmekle yükümlüdür. Seçimle belirlenemediği durumlarda ise işveren tarafından atama yoluyla, çalışan temsilcisi görevlendirilecektir. Hüküm incelendiğinde, çalışan temsilcisi yönünden de ilk olarak çalışanın talebi esas alınacaktır. Eğer çalışanın bu yönde herhangi bir talebi bulunmuyorsa işveren tarafından atama yapılacaktır.

Söz konusu durumda, çalışan temsilcisi olabilmek için istenen koşulları taşıyan çalışanların, işveren tarafından yapılan atama işlemini kabul etme mecburiyetinin olduğunu savunan görüşler mevcuttur⁹⁹.

B. Çalışanların Eğitim Hakkı ve Yükümlülüğü

Kanun koyucu tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işlevsel olabilmesini sağlayabilmek için temel olarak işverene yükümlülükler getirilmiş ve Kanun'daki hükümlerin birçoğu işverenin, yerine getirmesi gereken yükümlülükler şeklinde sayılmıştır. İşveren için getirilen bu görevleri, esasında çalışanlar yönünden düzenlenmiş hak veya haklar şeklinde anlamak yerinde olacaktır. Söz konusu hak ve yükümlülüklerin en önemlisinin, "eğitim alma hakkı" olduğunu söylemek mümkündür. Zira çalışanlar işyerinde iş görecekları ekipmanları, araç ve gereçleri iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak kullanmayı bu konuda eğitim alarak sağlayabilir. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ve yükümlülüklerine ilişkin eğitim alma hakkının mevcut olmadığı hallerde işveren bu konuda eğitim vermeyecek ya verilmeyecek bu durum ise iş kazaları veya meslek hastalıklarının sayısını artıracaktır. Dolayısıyla söz konusu hak, en temel hak olarak kabul edilebilir¹⁰⁰. Nihayetinde verilen eğitim çalışanların işyerindeki ekipmanları, araç gereçleri gerektiği şekilde kullanmasını sağlayacak, böylelikle çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından sakınmasına yardımcı olacaktır.

İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4 ve md. 17'de belirtilen eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirmesiyle birlikte, çalışanlar bakımından eğitim hakkı, yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüğe dönüşmektedir. Örneğin; X işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından, baret ve maskenin nasıl kullanılması gerektiğine ilişkin eğitim verilmiştir. Bu durumunda İSGK md. 19 gereğince çalışanlar, işyerinde iş görme edimini ifa eden diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokmamak, ayrıca iş kazalarına

⁹⁹ Çalışan temsilcisi olabilmek için aranan koşulları taşıyan çalışanın işverenin yaptığı atamayı kabul mecburiyeti olduğuna ilişkin görüş için bkz. Özer, 'Çalışanların Yükümlülükleri' (n 34) 216. İlgili görüşü bir başka şekilde ifade etmek gerekirse işyerindeki çalışan temsilcisinin belirlenmesine ilişkin işveren tarafından yapılan atamada, bu göreve atanan çalışanın söz konusu görevi reddetmesi ancak çalışan temsilcisi olma koşullarını sağlamadığı durumda mevcut olabilir. Aynı yönde görüş ve açıklama için bkz. Adsoy (n 54) 63.

¹⁰⁰ Özer, 'Çalışanların Yükümlülükleri' (n 34) 208.

sebebiyet vermemek amacıyla verilmiş olan eğitimler doğrultusunda davranmak ve hareket etmekle yükümlü hale geleceklerdir.

İşveren tarafından veya onun aracılığıyla verilmesi planlanan eğitimler tüm çalışanlara yönelik olarak genel nitelik arz edecek şekilde yapılabileceği gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/2 gereği çalışan temsilcileri için özel nitelikte eğitim biçiminde de verilebilir. Söz konusu kanun hükmü geniş yorumlanırsa çalışan temsilcilerinin yanı sıra destek personelleri için de özel nitelikte eğitim verilebilir¹⁰¹.

Çalışma unsurunun mevcut olduğu iş veya işlerde iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesinin en önemli yolu, çalışanların eğitilmiş ve bilgili olmasından geçmektedir. Çalışanların eğitimine ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki maddelere ek olarak Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenli Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in¹⁰² 9. maddesinde “Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.” hükmü düzenlenmiştir.

Bu maddeye bakıldığında çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitim sonucunda öğrendiği bilgileri işinde uygulamak ve ilgili husustaki talimatlara uymak bir yükümlülüktür¹⁰³. Zira ilgili yönetmelik hükmü lafzi yorum yöntemiyle değerlendirildiğinde, söz konusu maddenin kanun koyucu tarafından emredici nitelikte düzenlendiğini söylemek mümkündür.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında aldıkları eğitimler bağlamında ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendisini ve diğer çalışanları tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu konuda, çalışanlar sadece verilen eğitimler ve talimatlara bağlı olarak mı diğer çalışanları ve kendisini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür? sorusu akla gelmektedir. Diğer bir anlatımla işveren, çalışanlarına yönelik olarak eğitim ve talimat verme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması halinde çalışanların herhangi bir sorumluluğunun mevcut olup olmayacağı hususu gündeme gelmektedir. Çalışanın, işyerindeki risklere veya tehlikeli olabilecek durumlara ilişkin daha önceden bilgisi mevcutsa, halihazırda çalıştığı işyeri

¹⁰¹ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 208.

¹⁰² RG, T. 15.05.2013, S. 28648.

¹⁰³ Baysal (n 67) 53; Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 217; Adsoy (n 54) 64; Zehra Gizem Ateş, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri’ (2020) 28(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 713, 726. Seda Arslan, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri’ (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 767, 781.

tarafından verilmesi gereken eğitimden bağımsız olarak çalışanın sorumluluğuna gidilebilmesi mümkün olabilmektedir¹⁰⁴.

TBK md. 400’de, “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.” düzenlemesiyle birlikte çalışanlara yüklenen genel sorumluluğunun yanında, çalışanlara bir de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1 hükmüyle, özel nitelikte sorumluluk yüklendiğini söylemek mümkündür. Türk Borçlar Kanunu’nun ilgili maddesinde, çalışanın, işverence bilinen ya da bilinmesi gerekli yetenek ve niteliklerinin göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir. Bu nedenle çalışanın, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgileri önceden edindiği hallerde ya da yaşamın olağan akışı gereği makul ortalama bir zekaya sahip olan bir bireyin bile işyerindeki tehlikeyi fark edebileceği durumlarda çalışanın sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür¹⁰⁵.

İşverenin, gerekli bilgiye sahip olan çalışana, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemiş olması, çalışanın sorumluluğuna gidilmesine engel değildir. Halihazırda çalışan, çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olsa bile somut olaydan sorumlu olabilecektir. Örneğin şoför olarak görevini ifa eden çalışanın kırmızı ışıkta geçmemesi konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olsa dahi, kırmızı ışıkta geçmemesi gerektiğini bilmesi, işverenin çalışandan beklediği bir durumdur¹⁰⁶.

C. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanmama Yükümlülüğü

Alkol ve uyuşturucu madde kullanımı, işyerinde meydana gelen iş kazalarının en önemli sebeplerinden biridir. Çalışanların alkol kullanmasına dayalı olarak iş kazalarının ortaya çıktığı yönünde Yargıtay kararları¹⁰⁷ da mevcuttur¹⁰⁸.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 28. maddesinde bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükümle beraber; işyerine, uyuşturucu madde

¹⁰⁴ Adsoy (n 54) 64.

¹⁰⁵ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 210; Adsoy (n 54) 64.

¹⁰⁶ Özer, ‘Çalışanların Yükümlülükleri’ (n 34) 210.

¹⁰⁷ Yargıtay 9 HD, E 2012/15122 K 2012/32245, 01.10.2012. <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 29 Ağustos 2024; Yargıtay 10. HD, E 1991/12579, K 1992/3624, 23.03.1992, <<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>> Erişim Tarihi 1 Eylül 2024.

¹⁰⁸ Melih Şeker, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülüklere Aykırı Davranışlarının Sonuçları’ (2018) 92(5) İstanbul Barosu Dergisi 197, 204.

kullanmış ya da sarhoş şekilde gelmek¹⁰⁹ ve işyerinde alkollü içki ya da uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Öğretideki görüşlerden birine göre işyerine içkili ya da uyuşturucu ve uyarıcı madde almış şekilde gelme yasağı yalnızca çalışanlar için değil, işverenler açısından da uyulması gereken bir yükümlülüktür¹¹⁰. Dolayısıyla hem çalışan hem de işveren işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde kullanmış bir şekilde gelmemekle yükümlüdür denilebilir.

İlgili yükümlülüğün kapsadığı alan işyeri olarak belirlenmiştir. Bu sebeple yalnızca işin ifa edildiği yerde değil, işyerine bağlı yerlerde, iş araç gereçlerinde ve eklentilerde de bağımlılık yapan maddeleri kullanmak yasaktır¹¹¹.

Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağının çalışan tarafından ihlal edilmesi durumunda, somut olaya göre değişmekle birlikte, işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 28 hükmü ve İş Kanunu'nun 25/II-(1) maddesi gereğince çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Bu konuya ilişkin Yargıtayın 22. Hukuk Dairesi, bir kararında¹¹²; *“davacının bizzat savunmasında da belirttiği üzere, yemek yenilen ve alkol kullanılan yer davalının müşterisi olup davacının alkol aldığı yerin davacının yaptığı işin niteliği gereği davacı bakımından işyeri olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla davacının işyerinde alkol aldığı kabulü gerekir. Kaldı ki, davacı saha çalışanı olarak öğle yemeği saatlerini kendi ayarlama imkanına sahip ise de davacının savunmasında yemek saati konusunda bir daha sorun yaratmayacağını beyan ettiği dikkate alındığında, davacının sadece mesai saatleri dışında alkol kullandığından söz edilemeyeceği de açıktır. Bu nedenlerle feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile*

¹⁰⁹ Özdemir, İSGK md. 28 ile çalışanların işyerine “alkollü” olarak gelmelerinin yasaklanmadığını, yasaklanan durumun yalnızca “işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanılması” olduğunu bu sebeple “sarhoş” olmayacak derecede alkol alarak işyerine gelen çalışanın iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği görüşündedir. Bkz. Özdemir (n 7) 264. Fakat bu görüşün aksi yönde Yargıtay kararı da bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında; *“...davacı işçinin alkollü olarak işe geldiği tanık beyanları ve tıbbi bulgularla sabittir. İlk derece mahkemesince alınan Adli Tıp Kurumu raporunda “...saptanan alkol seviyesine göre görme ve karanlığa adaptasyon, reaksiyon zamanında uzama, ruhsal inhibisyon, muhakeme ve karar verme yeteneğinde azalma, kendine güvende artma, sosyal inhibisyonunda azalma, nöromuskuler koordinasyonda azalma olacağının bilimsel olarak bilindiği..” denilerek alkoliün davacı işçiye ve dolayısıyla yaptığı işe etkisinin belirtildiği, ayrıca 0,60 promil alkollü olan davacıya yaptığı iş itibarıyla yasal promil sınırının uygulanamayacağı, davalı işverenin davacının alkollü olarak işe gelmesi nedeniyle gerçekleştirdiği feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü yerinde değildir...”* diyerek hüküm kurmuştur. Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2018/5818 K 2019/3934, 18.2.2019. <<https://kazanci.com.tr>> Erişim Tarihi 1 Eylül 2024.

¹¹⁰ Andaç (n 54) 134.

¹¹¹ Şeker (n 107) 205.

¹¹² Yargıtay 22. HD, E 2017/44370, K 2017/30242, 20.12.2017, <<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>> Erişim Tarihi 2 Eylül 2024.

davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.” diyerek hüküm kurmuştur.

Söz konusu kararda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, İSGK md. 28’de hüküm altına alınan bağımlılık yapan maddeleri kullanmama yükümlülüğünün, çalışan tarafından ihlal edilmesi durumunda, işveren tarafından, çalışanın iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilebileceğine karar vermiştir.

Yargıtay bir diğer kararında¹¹³ alkol alan çalışana ilişkin olarak şu şekilde hüküm vermiştir; *“somut uyuşmazlıkta davacının alkollü iken davalı şirkete ait araçların çekildiği garajda araç içerisinde alkollü vaziyette uyuduğu 24.05.2013 tarihli tutanakla sabit olmakla; davacının başlı başına alkol almasının işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğüünün kabulü gerekirken mahkemece davacının alkollü iken araç kullandığının ispatlanamadığı gerekçesiyle işveren feshinin haksız olduğunun kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece davalı işveren feshinin işin niteliği ve davacının yaptığı iş dikkate alınarak haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.”*

Söz konusu kararda, şoför olarak işini ifa eden çalışanın, şirket aracını alkollü olarak kullanmadığı kabul edilse bile, Yargıtay, başlı başına alkol alma eylemini işin güvenliğini tehlikeye düşüren bir unsur olarak değerlendirmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 28 gereğince çalışanların işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmaları yasaklanmıştır. Başka bir ifadeyle İSGK md. 28 uyarınca çalışanların, işyerinde bağımlılık yapan maddeleri kullanmama yükümlülüğü bulunmaktadır. İlgili yükümlülüğün Kanun koyucu tarafından işyerinde sürdürülen işin güvenliğini tehlikeye düşürülmesini engellemek amacıyla düzenlendiğini söylemek mümkündür. Yargıtayın vermiş olduğu karar, İSGK md. 28 hükmü kapsamında değerlendirilecek olursa; şirkete ait olan araç, İş Kanunu’nun 2. maddesinin 2. fıkrası gereği işyerinden sayılmaktadır. Bu sebeple görevi araç şoförlüğü olan çalışanın, işyeri olarak sayılan araç içerisinde alkollü olarak uyuması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bağlamında madde kullanmama yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu yükümlülüğe aykırı hareket eden çalışanın işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, İş Kanunu md. 25/II-(1) bendi gereğince haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktadır.

¹¹³ Yargıtay 9. HD, E 2015/10952, K 2017/9797, 06.06.2017, <<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>> Erişim Tarihi 2 Eylül 2024.

Belirtmek gerekir ki alkollü içki tüketiminin kullanımı işverenin yetkisi ve talimatı altında belirlendiği hallerde çalışanlar tarafından işyerinin eklentilerinde alkol içerikli içki tüketilmesi haklı nedenle fesih sebebi oluşturmayacaktır¹¹⁴. Zira İSGK md. 28/3 uyarınca işveren, işyerinin eklentilerinde ve eklentiden sayılacak bölümlerinde alkollü içki kullanımının koşullarını belirleme yetkisine sahip kılınmıştır.

IV. UZAKTAN ÇALIŞMA HALİNDE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanlara yönelik olarak açıkça düzenlenmiş bir uzaktan çalışma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu husus “uzaktan çalışmanın” düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde de hüküm altına alınmamıştır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Taslağının 14. maddesinin 5. fıkrasında ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri başlığı altında “işçinin kendisinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenebileceklerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduğu” ifade edilmiş vaziyetteydi¹¹⁵. İlgili taslak maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1'de düzenlenen çalışanların genel nitelikteki yükümlülüğünün bir görünümü niteliğindedir¹¹⁶. Ancak yönetmeliğin taslak hali ile 10.03.2021'de yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği¹¹⁷ arasında farklılıklar mevcut olmuş ve çalışanların yükümlülüğünü düzenleyen taslak maddesi Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer almamıştır¹¹⁸.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde çalışanların yükümlülüklerine yer verilmemiş olması, çalışanların uzaktan çalışmada herhangi bir yükümlülüğünün olmadığı anlamına gelmemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19 gereğince çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aldıkları eğitim ve işverenin bu husustaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve davranışlarından ya da ifa ettikleri işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdür. Çalışanlar ilgili yükümlülük kapsamında ister uzaktan çalışma halinde olsun isterse de işyerinde çalışıyor olsun, işverene bağlı olarak

¹¹⁴ Senyen Kaplan (n 2) 503.

¹¹⁵ Hatice Duygu Özer, ‘Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği’ (2018) 6(12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 200, 224.

¹¹⁶ Özer, *Uzaktan Çalışmada İş Güvenliği* (n 111) 224.

¹¹⁷ RG, T. 10.03.2021, S. 31419.

¹¹⁸ İş sağlığı ve güvenliği hususunda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin kapsamının oldukça dar bir çerçevede düzenlendiği, örneğin uzaktan çalışma sırasında ortaya çıkabilecek kaza ya da hastalıkların bildirilmesi ile ilgili bir hüküm bulunmadığına ilişkin bkz. Emrah Çetin, ‘Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’, Nuran Koyuncu (ed), *Necmettin Erbakan Hukukun Güncel Sorunları Özel Hukuk* (Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları 2022) 148.

yürüttüğü her türlü işte iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymakla yükümlüdürler. Uymadıkları takdirde işçi sıfatıyla çalışanlar bakımından İşK. md. 25/II-(1) bağlamında haklı nedenle fesih gündeme gelecektir. Diğer çalışanlar bakımından ise yine işveren sözleşmenin feshedilmesi adına haklı gerekçeye sahip olacaktır.

V. ÇALIŞANLARIN SALGIN HASTALIKLARA KARŞI TEDBİRLİ DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ÖNERİSİ

İşçi sıfatıyla çalışanların ve diğer çalışanların salgın hastalıklara karşı tedbirli davranmalarını sağlamak ve bu konudaki özen yükümlülüklerini arttırmak için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na "Çalışanların Salgın Hastalıklara Karşı Tedbirli Davranma Yükümlülüğü" adıyla bir alt başlık eklenmesi işyerinde birbiriyle temas halinde bulunan işveren ve çalışanların sağlığının korunması yolunda önemli bir adım olacaktır.

Nitekim bu yükümlülüğün kapsamına çalışanın işyerinde maske takması, el hijyenine dikkat etmesi, gerektiğinde ellerine eldiven takması gibi zorunlulukların eklenmesi, işyerinde yayılması muhtemel salgın hastalıkların önüne geçilmesi yönünden gerekli bir düzenlemedir. Diğer bir taraftan ilgili Kanuna söz konusu yükümlülüğün eklenmesi tek başına yeterli olmayacak, işçi sıfatıyla çalışanların söz konusu yükümlülüğü yerine getirmesinde caydırıcı etken olması amacıyla, bu yükümlülüğe uymayan işçilerin iş sözleşmesinin işverence, 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında haklı nedenle feshedilebilmesi isabetli ve yerinde bir uygulama olacaktır. Burada işveren, işçi sıfatıyla çalışanın, salgın hastalığa karşı gerekli tedbirleri almamasını ileri sürerek iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğünü bu nedenle de İşK. md. 25/II-(1) bağlamında sözleşmeyi derhal feshedebilmesi mümkündür.

İşçi sıfatına sahip olmayan çalışanlar açısından bakıldığında salgın hastalıklara karşı tedbirli davranma yükümlülüğünü ihlal ettiklerinde her bir ihlal için idari para cezası uygulamasına gidilmesi gerekli bir husustur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene yönelik olarak düzenlenen idari para cezalarının bir benzeri çalışanlar açısından da düzenlenmelidir. Örneğin, Covid-19 benzeri¹¹⁹ salgın hastalıklarla karşı karşıya gelindiğinde işveren tarafından sağlanan maskeleri takmadığı gözlenen ve tutanağa geçirilen her bir ihlalde Çalışma ve İl Kurumu Müdürlüğünce uygun görülecek para cezası verilmesi hususu 6331 sayılı

¹¹⁹ Ebola, MERS, SARS veya maymun çiçeği gibi virüslerin salgın hastalığa dönüşmesi söz konusu olabilecek niteliktedir. Dolayısıyla örnekleri verilen hastalıkların bölgesel veya ülkesel çapta salgına dönüşmesi halinde uygulamaya konacak çeşitli disiplin cezası veya para cezası düzenlemesi iş güvenliği önlemlerine uyma hususunda caydırıcılığı arttıracak bir unsurdur.

Kanuna eklenmelidir. Gerekli görüldüğü hallerde ve çalışanların aldığı ücrete göre para cezasının miktarında değişiklik yapılabilir.

SONUÇ

Çalışanlara yönelik olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yükümlülükler getirilmesi işyerlerindeki iş güvenliği ve sağlığını korumak ve sürdürmek bakımından önem arz eden niteliktedir. Bu kapsamda İSGK md. 19'da çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve işverenin talimatları uyarınca kendilerinin ve çalışmalarını esnasında gördükleri işten etkilenen diğer çalışanların güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atmamakla yükümlüdürler.

İlgili yükümlülük ile birlikte çalışanların, işverenin verdiği eğitimler ve talimatlar doğrultusunda hareket etme ve bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet etme zorunlulukları bulunmaktadır. Örneğin çalışanların, işveren tarafından verilen elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri hakkındaki eğitime katılmalarının ardından bu eğitimde gösterilen önlemleri uygulamayıp elektriğe çarpılma tehlikesi geçirmeleri veya yanındaki başka bir çalışmanı bu tehlikeyle karşı karşıya bırakmaları, kendileri ile diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmama yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş sayılmalarını beraberinde getirecektir. Buna benzer hallerde kendi kusurlu hareketleriyle eğitimde gösterilen önlemlere uygun hareket etmeyerek iş güvenliği önlemlerini almayan çalışanların hem kendilerini hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürdüklerinin kabul edilmesi gerekir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanuna tabi olarak çalışanların iş sözleşmesi işverence, İş Kanunu md. 25/II-(1) hükmü uyarınca haklı nedenle feshedilebilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışanlar hakkında ise ilgili Kanun'un 125. maddesi uyarınca disiplin soruşturması başlatılması yerinde olacaktır.

İSGK md. 19/2-a'ya göre çalışanlar, işyerindeki makine, araç, gereç, cihaz, taşıma ekipmanı, tehlikeli madde ve bunlardan başka üretim araçlarını kurallara riayet ederek kullanmak, bunlara ilişkin güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmakla yükümlüdür. Kanun koyucunun söz konusu düzenlemeyi yapmasının amacı, kanun gerekçesinde açıkça ifade edilmemiş olsa da çalışanların, sorumluluk duygusunu hissetmelerini sağlayarak iş kazalarına maruz kalmalarını engellemek ve önlemek olduğu söylenebilir. Kişisel koruyucu donanımı usulüne uygun olarak kullanmayan ya da kullanması gerektiği halde hiç kullanmayan çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/2-b hükmüne aykırı davranışları sebebiyle

iş güvenliğini tehlikeye düşürecektir. Söz konusu durumda işçi sıfatıyla çalışanların sözleşmesi Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere feshedilebilecektir.

Çalışanlar İSGK md. 19/1-c gereğince işyerindeki araç, gereç, cihaz, bina ve tesislerde sağlık ve güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik fark ettiklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdürler. Söz konusu yükümlülüğün ciddi ve yakın tehlike içermesi şartıyla bulaşıcı hastalığa yakalanan çalışanın haber verme yükümlülüğünü de kapsayıcı niteliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Covid 19, Maymun Çiçeği virüsü hastalığı, Pandemik ağır akut yetmezliği sendromu yani SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome), Orta Doğu Solunum Sendromu kısaca MERS (Middle East Respiratory Syndrome) gibi bulaşıcı hastalıkların diğer çalışanlara etki ederek onların da sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi riski bulunmaktadır. Hastalık riskinin, işyerindeki çalışanların sağlığını ve yaşam hakkını doğrudan etkileyecek seviyede olmasından dolayı ciddi ve yakın bir tehlike niteliğinde kabul edilmesi gerekir. Çalışanın bulaşıcı nitelikte olan bir virüs testi yaptırdığını ve virüsü üzerinde taşıma şüphesi olduğunu da gecikmesizin önceden bildirmesi işyerindeki diğer çalışanlar ile temas etmesinin önüne geçilmesi ve diğer çalışanların sağlığının korunması anlamında önemli bir bildirim teşkil edecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1-c ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 8/3-e hükmünde belirtilen konular ile ciddi ve yakın tehlike barındıran bulaşıcı hastalıkların bildirilmesinde gecikmeksizin haber verme yükümlülüğüne aykırı hareket ederek geç, hatalı haber veren veya hiç haber vermeyen çalışanlar açısından disiplin cezası veya da sözleşmenin feshi gündeme gelecektir.

Çalışanların bir başka yükümlülüğü, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi hususunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır. Yetkili makam tarafından belirlenen iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin tamamlanması hususunda işveren ya da çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmayan çalışanların nasıl yaptırımlara maruz kalacağı İSGK'de düzenlenmemiştir. Eksikliklerin ve noksanlıkların giderilmesinde iş birliği yapmayan veya iş birliğine yanaşmayan çalışanlara, işveren tarafından uyarı ya da kınama gibi disiplin cezası verilebilir.

Ayrıca son genel yükümlülük olarak İSGK md. 19/2-d hükmü irdelendiğinde çalışanların, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerçekleştirilen denetimler dışında, kendi görevleriyle ilgili olan hususlarda da işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapma

mecburiyeti bulunmaktadır. Diğer yandan çalışanların md. 19’da hüküm altına alınan genel yükümlülüklerin yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na çalışanlara yönelik olarak “salgın hastalıklara karşı tedbir davranma” yükümlülüğünün eklenmesi, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile çalışanların sağlığının korunmasına katkıda bulunacağından dolayı gerekli ve yerinde bir düzenleme olacaktır.

Yukarıda belirtilen, çalışanlar tarafından yerine getirilmesi gerekli olan yükümlülüklerin, 19. maddede çalışanların yükümlülükleri başlığı altında düzenlenmiş olması işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine ya da en aza indirilmesine katkıda bulunabilecek niteliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Fakat şunu belirtmek gerekir ki çalışanların işyerlerinde yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin 6331 sayılı Kanun’da belirtilmiş olmasının yeterli olmadığı, Kanun’un yürürlüğe girdiği 30.06.2012 tarihinden itibaren yaşanan iş kazaları sayısı¹²⁰ ile görülmüş durumdadır. Söz konusu iş kazası sayıları şunu göstermektedir ki çalışanların genel yükümlülüklerinin belirlenmiş olması tek başına iş kazalarını önleyecek nitelikte değildir.

İş sözleşmesi ile iş görme edimini ifa eden işçi sıfatıyla çalışanlar bakımından fesih yaptırımının yükümlülüklerle uyma hususunda etkili ve caydırıcı bir unsur olduğu söylenebilir. Ancak kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm işyerlerinde farklı statüde çalışanlar açısından da yaptırım noktasının net olarak açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Dolayısıyla söz konusu yükümlülüklerle uymayan çalışanların ne gibi yaptırımlara maruz kalacağına tüm çalışanlar yönünden 6331 sayılı Kanun’da düzenlenmesi gerekliliği mevcut bulunmaktadır. Zira ilgili Kanun’da hüküm altına alınacak yaptırımlar çalışanların yükümlülüklerine riayet etmesi açısından caydırıcı özellik gösterebilecek bu sayede iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi mümkün olabilecektir.

¹²⁰ 6331 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği yıl olan 2012 yılında 74.871 iş kazası yaşanmış, 2013 yılında 191.389, 2014’te 221.366, 2015’te 241.547, 2016’da 286.068, 2017 yılında 359.653, 2018’de ise 430.985 tane iş kazası yaşanmıştır. 2021 yılında 511.084, 2022 yılında ise 588.223 işçi, iş kazası geçirmiştir. Bkz. yıllara göre iş kazası sayıları için bkz. SGK istatistik yılları, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>, Erişim Tarihi 4 Eylül 2024. Aynı yönde detaylı bilgi için bkz. Kaan Koçali, ‘Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu’ (2021) 12(2) Akademik Yaklaşımlar Dergisi 302, 316. 2023 yılında ise iş kazası sayıları SGK istatistik yıllığında mevcut olmayıp tespit edilebilen kadarıyla iş kazası sonucunda “ölen işçi sayısı” 1932 olarak belirtilmektedir. 2024 yılının ilk sekiz aylık süre zarfında ise toplam 1201 işçi iş kazası geçirerek ölmüştür. Bkz. <https://www.isigmeclisi.org/>, Erişim Tarihi 4 Eylül 2024.

KAYNAKÇA

Adsoy C, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları' (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi 2020).

Akın L, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 657-673.

Akın L, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi' (2005) 54 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-60.

Akpınar T, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Ekin Yayınevi 2018).

Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2021).

Akyiğit E, *İş Hukuku* (14. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) (*İş Hukuku*).

Akyılmaz B, Sezginer M ve Kaya C, *Türk İdare Hukuku* (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı Seçkin Yayıncılık 2017).

Alpagut G, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Esasları', (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 31-46.

Alper Y ve Kılış İ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Baskı Dora Yayıncılık 2021).

Andaç F, *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması* (Legal Yayıncılık 2022).

Arıcı K, *Türk İş Hukuku - I - Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Gazi Kitapevi 2022).

Arpat B ve Namal MK, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Seçkin Yayıncılık 2020).

Arslan S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 767-781.

Ateş ZG, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri' (2020) 28(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 713-744.

Ateşoğlu M, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) Hukuki Açından Değerlendirilmesi, Filizöz, Berrin ve Kocabacak, Ayşe (edr), *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açıklamalı ve Sektörel Veriler Işığında Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları* (Seçkin Yayıncılık 2016).

Aydınlı İ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Baskı Adalet Yayınevi 2021).

Başbuğ A, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi' Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut (edr), *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Seçkin Yayıncılık 2016).

Baycık G, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 103-170.

Baysal U, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlükleri* (Beta Yayınevi 2019).

Centel T, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı' (2013) 19(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 79-84.

Çelik N Caniklioğlu N Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (34. Baskı Beta Yayınevi 2021).

Çelikçapa S, *İş Sağlığı ve Güvenliği Tekstil Sektöründe Risk Değerlendirmesi* (Ekin Yayınevi 2015).

Çetin E, 'Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İşçiyi Koruma Borcu', Nuran Koyuncu (ed), *Necmettin Erbakan Hukukun Güncel Sorunları Özel Hukuk* (Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları 2022).

Çetin S ve Bağık V, 'İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Sürdürülebilir Kişisel Koruyucu Donanım Politikalarının Uygulanması' (2021) 13(1) Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi 202-211.

Demircioğlu M ve Kaplan HA, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi' (2013) (30) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-23.

Demircioğlu M ve Kaplan HA, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, (Beta Yayıncılık, İstanbul 2016) (*Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*).

Ekin N, 'İşçi-İşveren İş birliği Kavramının Teorik Esasları' (1971) (22-23), Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1-19.

Ekmekçi Ö, Akpulat AK ve Akdeniz AL, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı On iki Levha Yayıncılık 2022).

Ertürk Ş, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler' (2012)

(27) Sicil İş Hukuku Dergisi 13-24.

Evren KÖ, *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2016).

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Baskı Beta Yayınevi 2020).

Günay Cİ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (6. Baskı, Yetkin Yayınları 2020).

Güner R, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2017) 12(131) Terazi Aylık Hukuk Dergisi 73-76.

Gözler K, *Türk Anayasa Hukuku* (4. Baskı Ekin Yayınevi 2021).

Gözler K ve Kaplan G, *İdare Hukuku Dersleri* (19. Baskı Ekin Yayınevi 2017).

Helvacı S ve Erlüle F, *Medeni Hukuk* (8. Baskı Legal Yayıncılık 2022).

Işık MK, 'Gemi Bakım ve Onarım Sektörü Kapalı Alanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği' (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 2016).

İnciroğlu L, *500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019).

İnciroğlu L, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 809-822.

İnciroğlu L, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu* (Güncellenmiş 2. Baskı Adalet Yayınevi 2017) 52.

İzveren A, 'İşçinin İhtimam Mükellefiyeti' (1953) 11 Adalet Dergisi 1251-1374.

Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (10. Baskı Yetkin Yayınları 2019).

Karcioğlu Ö, 'What is Coronaviruses, and How Can We Protect Ourselves' (2020) 2(1) Phoenix Medical Journal, 66-71.

Kılıkış İ, *İş Sağlığı ve Güvenliği* (4. Baskı Dora Yayıncılık 2022).

Koçali K, 'Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu' (2021) 12(2) Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 302-327.

Korkmaz F ve Alp NS, *Bireysel İş Hukuku* (Yetkin Yayınları 2019).

Korkusuz MR ve Korkusuz MH, 'Turkish Law On Occupational Health and Safety' Fena İpek Kayalı, Mehmet Refik Korkusuz (edr) *Turkish Private Law* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024).

Köme Akpulat A, 'Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu'nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme' (2019) 10(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 224-236.

Kurt R, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi İş Kazası – Risk Yönetimi – İş Güvenliğinde Belgelendirme – Uygulama Örnekleri* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2015).

Makas R, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2012) 16(4) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149-180.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku*, (7. Baskı, Lykeion Yayınları 2022).

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı Beta Yayıncılık 2014).

Nemli SA ve Demirdal T, 'Ortadoğu Solunum Yetmezliği Sendromu Koronavirüsü' (2016) 17(2) Kocatepe Tıp Dergisi 77-83.

Orhan S, *100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası* (Adalet Yayınevi 2012).

Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, (Vedat Kitapçılık 2020).

Özer HD, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri' (2013) 17(3-4) Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 207-236 (*Çalışanların Yükümlülükleri*).

Özer HD, 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) 6(12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 200-224 (*Uzaktan Çalışmada İş Güvenliği*).

Selek HS ve Cüneyd A, *101 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği İSG Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2022).

Sümer HH, *İş Hukuku* (24. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) (*İş Hukuku*).

Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019).

Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) (*İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*).

Sümer HH, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku' Mustafa Altın, Şakir Taşdemir (edr), *İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği* (Seçkin Yayıncılık 2016) (*İş Güvenliği*).

Süzek S, *İş Hukuku* (22. Baskı Beta Yayınevi 2022).

Şakar M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (14. Baskı Beta Yayınevi 2021).

Şakar M, *İş Hukuku Uygulaması* (Yenilenmiş ve Genişletilmiş 12. Baskı Beta Yayıncılık 2018).

Şeker M, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülükler Aykırı Davranışlarının Sonuçları' (2018) 92(5) İstanbul Barosu Dergisi 197-214.

Tiftik M ve Adıgüzel A, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' (2016) 1 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319-356.

Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı Yetkin Yayınları 2018).

Uşan MF ve Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022).

Yamakoğlu E, *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (Seçkin Yayıncılık 2016).

Yücel B ve Görmez A, 'SARS-Corona Virüsüne Genel Bakış' (2019) 2(1), Türkiye Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi 32-39.

Yazar Beyanı	
Yazarların Katkıları	Bu makale yazar tarafından tek başına hazırlanmıştır.
Mali Destek	Yazarlar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı Beyanı	Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur.
Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi	Yazar, makalenin tüm süreçlerinde TRÜHFD'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde TRÜHFD'nin, yayın ve editör kurullarının hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmektedir.