

HÜKÜM VE SONUÇLARIYLA ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKI

The Right to Refuse Work with Terms and Consequences

Atanur KARAAHMETOĞLU*

Özet

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak işçilerin en temel haklarındandır. Bu nedenle işveren, işçilerin sağlığı ve yaşamı için elverişli bir çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür. Bir başka ifadeyle işverenin, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü vardır. Aksi takdirde sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusu olacaktır. Çalışmaktan kaçınma hakkı gerek uluslararası, gerek ulusal düzenlemelerde önemle üzerinde durulan bir konu olmuştur. Çalışmaktan kaçınma hakkı Türk mevzuatında ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde, akabinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) madde 13'de düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken, uluslararası normlar esas alınmıştır. Bu durum çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeye de sirayet etmiştir. İSGK'nin 13. maddesinde hangi durumda işçilerin çalışmaktan kaçınabileceği, çalışmaktan kaçınma hakkının şartları, çalışmaktan kaçınma hakkının hüküm ve sonuçları düzenlenmiştir. Bu çalışmada uluslararası ve ulusal normlar çerçevesinde çalışmaktan kaçınma hakkının şartları, kapsamı, hüküm ve sonuçları ele alınmıştır. Böylelikle çalışmaktan kaçınma hakkının önemi vurgulanarak, hangi durumda işçilerin çalışmaktan kaçınabileceği ve bunun hüküm ve sonuçlarının ne olduğu sorusuna bir cevap aranmıştır. Bu şekilde uygulamada karşılaşılan sorunların çözüme kavuşmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, ciddi ve yakın tehlike, tedbir, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışmaktan kaçınma hakkı, haklı nedenle fesih.

Abstract

Working in a healthy and safe environment is one of the most fundamental rights of workers. Therefore, the employer is obliged to provide a working environment suitable for the health and life of workers. In other words, the employer has the obligation to take the necessary measures in terms of occupational health and safety. Otherwise, workers who face serious and imminent danger to their health and life will have the right to refrain from working. The right to refrain from working has been an issue emphasized in both international and national regulations. The right to refrain from working was first regulated in the legislation of the Republic of Turkey in Article 83 of the Labor Law No. 4857, and subsequently in Article 13 of the Occupational Health and Safety Law (OHSPL) No. 6331. While preparing the Occupational Health and Safety Law No. 6331, international norms were taken as basis. This situation has also spread to the regulation regarding the right to refrain from working. Article 13 of the Occupational Health and Safety Law

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

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 25.06.2024

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 16.10.2024

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi İİBF, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, atanurkartal@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8306-3178>.



regulates the circumstances in which workers may refrain from working, the conditions of the right to refrain from working, and the provisions and consequences of the right to refrain from working. Thus, by emphasizing the importance of the right to refrain from working, an answer was sought to the question in which situation workers can refrain from working and what the provisions and consequences of this are. In this way, it is aimed to contribute to the solution of the problems encountered in practice.

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

GİRİŞ

İşçilerin en temel haklarından biri sağlık ve güven içinde çalışmaktır. O nedenle işverenin sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarını sağlaması gerekmektedir. Bunun için işveren işçileri için öncelikli olarak riskten ve tehlikeden arındırılmış bir çalışma ortamını sağlamalıdır. Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edecek riskleri bertaraf etmeli, tehlikeler henüz büyümeden en baştan müdahale etmelidir. Bir başka ifadeyle işveren, tehlikenin büyümesini beklemeden önleyici bir sistem kurmalıdır.

İşçiler güvenli bir ortamda ve sağlıklı bir şekilde çalışma hakkına sahiptir. Ayrıca işçiler, sağlığını ve güvenliğini tehdit eden tehlikeler ile karşılaştıklarında da, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını talep edebilmektedir. Zira çalışanlar “ciddi ve yakın” bir tehlike ile karşılaştıklarında çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı gerek uluslararası düzenlemelerde, gerek ulusal düzenlemelerde büyük önem atfedilen bir kavramdır. Zira insan sağlığının ve güvenliğinin korunması en temel haklardan biridir. Bu nedenle işçiler, sağlığı ve güvenliği için tehlikeli olan bir ortamda çalışmayı reddetme hakkına sahiptir. Ancak işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ortada ciddi ve yakın bir tehlikenin olması gerekmektedir.

“Ciddi ve yakın tehlike” kıstası, uluslararası metinlerde sıklıkla kullanılan bir kavram olmakla birlikte, mevzuatımızda ilk olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (İSGK) görülmektedir.

6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmeden önce de 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmişti. Ancak buradaki düzenleme işçi ücretlerinin haklı bir neden olmaksızın zamanında ödenmemesi ile ilgilidir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için İSGK’nin 13. maddesinde “ciddi ve yakın tehlike” dışında, işçilerin gerekli önlemlerin alınmasını talep etmesi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurulması, gerekli tedbirlerin alınmaması gibi şartlar da aranmaktadır. İşçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için tüm bu şartların bir arada bulunması gerekmektedir. Ciddi ve yakın tehlikenin varlığını gerekçe göstererek işçilerin doğrudan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması söz konusu değildir. Gerekli şartların bulunmamasına karşın işçilerin çalışmaktan kaçınması halinde işçiler haksız yere iş görmekten kaçınmış olacaktır. Ancak, çalışmaktan kaçınma hakkının şartları bulunmakta ise işçiler yasanın kendilerine bahsettiği bir hakkı kullanarak çalışmaktan kaçınabilmektedir.

İşçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullandıkları takdirde, iş görme yükümlülükleri ortadan kalkmaktadır. Bir başka ifadeyle işçilerin iş görme yükümlülüğü söz konusu olmamaktadır. Ancak İSGK m. 13'deki düzenleme gereğince işverenin ücret ve diğer işçilik haklarına ilişkin yükümlülüğü devam etmektedir. Zira işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması halinde işçilik haklarında herhangi bir kısıtlamaya gidilmesi söz konusu değildir.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçiler iş görmekten kaçınabileceği gibi iş akdini feshedebilmektedir. Ancak işçilerin iş akdini feshedebilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi buna rağmen gerekli tedbirlerin alınmamış olması gerekmektedir. Böyle bir durumda işçilerce yapılan fesih haklı nedenle fesih olacaktır.

Bu çalışmada çalışmaktan kaçınma hakkının hüküm ve sonuçları ele alınmıştır. Başka bir ifadeyle hangi hallerde işçilerin çalışmaktan kaçınabileceği, çalışmaktan kaçınmanın şartları ve kapsamı üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışmaktan kaçınmanın sonuçları da ele alınmış, bu kapsamda işçilerin haklı nedenle iş akdini feshedip feshedemeyeceği üzerinde durulmuştur. Böylelikle uygulamaya tam olarak yansımayan bu konuda, yasal düzenlemeler çerçevesinde hangi yöntemin izlenmesi gerektiği sorusuna bir çözüm bulmak amaçlanmıştır. Zira çalışmaktan kaçınma hakkı hüküm ve sonuçlarıyla büyük öneme sahip temel bir haktır. Bu hakkın hiçbir gerekçeyle yasaya aykırı şekilde kısıtlanması söz konusu değildir. Ancak bunun için kafalardaki soru işaretlerinin de giderilmesi gerekmektedir. Literatürde çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili çalışmalar olmakla birlikte, genellikle çalışmaktan kaçınma hakkı salt kanuni boyutuyla ele alınmaktadır. Bu çalışmada ise bir bütün olarak hüküm ve sonuçlarıyla çalışmaktan kaçınma hakkının ele alınması, soru işaretlerinin giderilmesi ve konunun öneminin daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak uluslararası ve ulusal düzenlemelerde çalışmaktan kaçınma hakkının nasıl düzenlendiği, nasıl uygulandığı, sonrasında mevzuatımızda konuya nasıl bakıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda konunun nasıl düzenlendiği incelenerek, çalışmaktan kaçınma hakkının hüküm ve sonuçları ele alınmıştır.

A. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği, temelde çalışan sağlığını ve iş güvenliğini esas almaktadır. Böylelikle işçilerin çalışma hayatında daha sağlıklı ve güven içinde bir yaşam sürmesi mümkün olmaktadır.¹ Öyle ki, işçilerin karşılaşılabilecekleri her tür tehli-

¹ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (6. bs. Seçkin Yayıncılık 2022) 6-8; Gizem Sarıbay Öztürk, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları (1. bs. Beta Yayıncılık 2015) 16-19; Deniz Boz Erava '6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri' (2019) 8 [22] Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 332, 334; Ahu Karabal 'İş Sağlığı ve İş Güvenliği' (2020) 5 [1] Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 3, 5; Seher Demirkaya 'Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi: Cumhuriyetten Günümüze Hukuki Bir Değerlendirme' (2023) 7 [35] Premium Journal Social Sciences 1, 5-6; Seda Arslan 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 [1] Marmara Üniversitesi Hukuk



keye karşı korunabilmesi, bu tehlikelerin büyümeden önlenmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından temel bir gayedir. Bu amaç doğrultusunda tehlikelerin bertaraf edilebilmesi için maddi manevi her çeşit önlemin alınması zorunludur.² Aksi halde işçiler iş kazası veya meslek hastalığı riski ile karşı karşıya kalmaktadır. İşçilerin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmaması açısından gerekli tedbirlerin alınması büyük öneme sahiptir.³ Gerekli tedbirler alındığı vakit, işçilerin tehlikeden uzak, riskten arındırılmış bir ortamda olması mümkün olacaktır.⁴

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçilere zarar vermesi muhtemel tehlikelerin önlenmesi açısından temel yükümlülük işverene aittir. Bu açıdan işverenin kendisinden beklenebilecek ve gerekli her türlü önlemi alması gerekmektedir.⁵ Böylelikle iş kazası veya meslek hastalıklarının önlenmesi mümkün hale gelmektedir. Ancak, esas olarak işverenin iş kazası veya meslek hastalığı yaşanmadan önceki evrede önlem alması, bir şekilde iş kazası veya meslek hastalığı yaşanmışsa bunun neden ve sonuçlarını işverenin tahlil etmesi, bir daha iş kazası veya meslek hastalığının yaşanmaması için gerekli önlemleri alması, tehlikeleri minimize etmesi gerekmektedir.⁶ İşveren işçinin sağlığını ve beden bütünlüğünü korumak üzere elinden geleni yaparak, özen göstermekle yükümlüdür.⁷ Zira işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır. Koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir gereği olarak işveren, işçinin sağlığını ve güvenliğini gözetme yükümlülüğü altındadır. İşveren muhtemel tehlikelere karşı işçisini korumak zorundadır.⁸ Öyle ki, işverenin çalışma ortamını gözlemleyerek, muhtemel

Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 772, 774; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' (2016) 1 [1] Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 330, 333; Murat Şen, 'İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları' (2008) 3 [1] EÜHFD 160, 164.

- ² Lütfi İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 810-811; Teoman Akpınar, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Kitapevi, 1. Bası, 2018, s. 5.
- ³ Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (3. bs. Adalet Yayınevi 2017) 163.
- ⁴ Öner Eyrenci, *Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan Bireysel İş Hukuku* (10. bs. Beta Yayınevi 2020) 351-352.
- ⁵ İnciroğlu (n 2) 811-812; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. bs. Vedat Kitapçılık 2014) 65-66; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. bs. Lykeion Yayınları 2022) 1641-1643.
- ⁶ Dilek Baybora, 'Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri' International Conference On Eurasian Economies Session 2B (2013) 5-6; Narter (n 3) 163; Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi* (1. bs. On İki Levha Yayıncılık 2015) 103-105.
- ⁷ Sümer (n 1) 105; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. bs Beta Yayınları 2022) 907-908; Baybora (n 6) 10-11; Murat Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (Birleşik Metal İş Yayınları 2015) 63-65.
- ⁸ Yusuf Alper ve İlknur Kılıç, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. bs Dora Yayıncılık 2017) 63; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

riskleri tespit etmesi, değişen ve gelişen riskleri ve tehlikeleri takip etmesi, kayıt altına alması buna göre tedbirler alması gerekmektedir.⁹ Bunun bir sonucu olarak işverenin çalışma ortamını düzenli denetlemesi, muhtemel tehlikeleri daha büyümeden ilk aşamada belirleyip önleme mekanizmasını devreye sokması doğru bir yöntem olacaktır.¹⁰

Bu çerçevede işveren muhtemel risk ve tehlikeler hakkında düzenli olarak işçilere doğru bilgilendirmeleri yapması, her durum ve koşula uygun güvenlik tedbirlerini oluşturması ve bu tedbirleri gereken şekilde uygulaması, riskleri tespit etmesi ve kayıt altına alması gerekmektedir.¹¹

Belirtmek gerekir ki, işyerinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak birtakım değişim ve gelişmelerin yaşanması mümkündür. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik tehlikeler de bu değişim ve gelişmelerden etkilenmektedir. İşverenin bu değişim ve gelişmeleri de göz önünde bulundurması, içinde bulunduğu ekonomik koşullar nispetinde kendisine haddinden fazla mali yük getirmeyecek şekilde tedbir alması, işçileri bilgilendirmesi ve uygun bir sistem kurması gerekmektedir.¹²

Görüldüğü gibi, işçinin sağlığını korumak ve beden bütünlüğünü sağlamak üzere işverenin gereken bütün önlemleri alma yükümlülüğü vardır.¹³ Dolayısıyla işveren işçinin sağlığını ve yaşamını tehdit eden riskleri saf dışı bırakarak, mevcut veya muhtemel tehlikelere karşı her tür tedbirin alındığı bir işyeri ve çalışma ortamını hazırlamakla yükümlüdür.¹⁴

Anlaşılabileceği üzere iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurularak işyerinde uygulanması açısından asli sorumlu işverendir.¹⁵ Ancak işverenin alması gereken önlemler bakımından iş görme faaliyetlerinin yapıldığı işyeri veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ile yapılan işin tehlike derecesi de önem arz etmektedir.¹⁶ Zira bazı işler özelliği dolayısıyla daha tehlikeli olabilmektedir. Örneğin inşaat işi özelliği itibarıyla bünyesinde birçok tehlike barındırmaktadır. İnşaat işinde işçi çalıştıran bir işverenin, muhtemel tehlikeler açısından daha dikkatli olması ve gerekli önlemleri alması beklenir. İnşaat sektöründe ufak bir dikkatsizliğin ağır yaralanmalara, hatta ölümlere yol açma olasılığı oldukça yüksektir. Bu gibi sebeplerden dolayı işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır. İş kazası veya meslek has-

⁹ Hasan Selçuk Selek, *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular* (2. bs. Seçkin Yayıncılık 2018) 327; Gürcan Önel 'Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2022) 0 [2] TAAD 215, 216.

¹⁰ Özdemir (n 5) 60; Sümer (n 1) 105-107.

¹¹ İnciroğlu (n 2) 811-813; Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madencilik Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi* (1. bs. ILO 2016) 69.

¹² Cumhur Sinan Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi* (1. bs. Adalet Yayınevi 2018) 647; Akpınar (n 2) 109.

¹³ Süzek (n 7) 908; Erdem Özdemir (n 5) 65-66.

¹⁴ Önel (n 9) 199-200; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

¹⁵ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (3. bs. Seçkin Yayıncılık 2016) 314.

¹⁶ E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (13. bs. Yetkin Yayınevi 2023) 347-349.

talığı açısından tehlike arz eden ve risk altında olan işçiler yasal şartların varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir.¹⁷

B. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

İnsani çalışma koşullarının sağlanması işçilerin en temel haklarından. Bu nedenle çalışma koşullarının insani olmaması halinde işçilerin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır. İnsani değerlerle örtüşmeyen çalışma koşulları altında işçilerin iş görme borcunu ifaya zorlanması söz konusu değildir.¹⁸

İnsani olmayan çalışma koşullarının olduğu bir ortamda insanların çalışmaya zorlanması birçok olumsuzluğa da davetiye çıkartmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yaşanması, buna bağlı olarak ölümlerin hatta yaralanmaların yaşanması mümkündür. Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığı açısından risk ve tehlike içeren çalışma ortamında işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır.¹⁹

Kavramsal açıdan çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden ciddi ve yakın bir tehlikenin çalışma ortamında bulunması halinde, çalışmaya elverişli bir ortam hazırlanıp, tehlikeler bertaraf edilinceye kadar işçinin çalışmama iradesi gösterebildiği bir haktır.²⁰ Ayrıca işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden ciddi ve yakın bir tehlike nedeniyle çalışma alanını terk ettiği için kendisine tanınan yasal haklarında bir kısıtlamaya gidilmesi söz konusu olmamaktadır.²¹

C. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE TÜRK MEVZUATI AÇISINDAN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1. Uluslararası Düzenlemelerde Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Gerek ulusal, gerek uluslararası düzenlemelerde işçileri koruyucu, iş sağlığı ve güvenliğini temel alan, işçilerin insani koşullarda çalışması, emek-ücret dengesinin sağlanması, riskten ve tehlikeden arındırılmış bir ortamda işçilerin çalıştırılması, işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruması amacıyla birçok düzenleme bulunmaktadır.²² Bu amaç doğrultusunda doğrudan ya da dolaylı olarak işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı bahşeden birçok uluslararası düzenleme yapılmıştır. Bu

¹⁷ Süzek (n 7) 845; Gaye Baycık 'Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2011) 60 [2] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 248-250.

¹⁸ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku* (19. bs. Beta Yayıncılık 2016) 94; Hande Albayrak Gül, *İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Bahçeşehir Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi 2019) 38-29.

¹⁹ Süzek (n 7) 845; Önoğlu (n 9) 202-203.

²⁰ Önoğlu (n 9) 201-202; İnciroğlu (n 2) 810-911.

²¹ Mesut Cemil İşler 'Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' (2014) 2 [2] ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi 58, 61; Albayrak Gül (n 18) 7-9.

²² Efe Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (1. bs. Seçkin Yayıncılık 2016) 76.

düzenlemelerin bir kısmı, işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda, insani koşullar altında çalışmasını düzenlerken dolaylı olarak işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkına işaret etmişken, kimi metinlerde ise doğrudan işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir.²³ Bu doğrultuda gerek iş yaşamını, gerek toplumsal yaşamı ilgilendiren insani değerler üzerine esas alan Birleşmiş Milletler Örgütü²⁴ tarafından düzenlenen metinlerde de çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili düzenlemelerin yapıldığını söylemek mümkündür.²⁵ Örneğin Örgüt tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen²⁶ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 3. maddesinde herkesin yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği hakkına sahip olduğu, yine 23. maddede de herkesin çalışma, işini özgürce seçebilme, adil ve elverişli koşullar içinde çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.²⁷ Her iki hüküm birlikte ele alındığında kişilerin güven içinde ve elverişli koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu görülmektedir. O halde kişinin kendini güvende hissetmediği, elverişli koşulların olmadığı bir ortamda çalışmaktan kaçınabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca Örgüt, özel olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında da birçok sözleşme imzalamış, böylelikle işçilerin daha güvenli bir ortamda çalışmalarını ve işçilerin daha sağlıklı bir yaşam sürmelerini amaçlamıştır.²⁸

Bununla birlikte Avrupa Konseyi²⁹ tarafından da çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilişkili birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bilhassa 4 Kasım 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve 18 Ekim 1960 tarihli Avrupa Sosyal Şartı çalışma şartlarına ilişkin önemli düzenlemeler getirmiş ve insani değerler esas alınmıştır.³⁰ Hemen belirtelim ki, bu metinler hemen hemen her alanda insan hak ve özgür-

²³ İnciroğlu (n 2) 810; Önel (n 9) 209-210; Albayrak Gül (n 18) 10-12.

²⁴ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. bs. Gazi Kitabevi 2013) 21: Uluslararası barışı ve adaleti sağlamak üzere 26 Haziran 1945'te Birleşmiş Milletler Örgütü kurulmuştur. Böylelikle küresel sorunlara ve temel hak ve özgürlüklere etki eden meselelere ilişkin çözüm önerilerinin getirilmesi ve uluslararası barışın ve adaletin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

²⁵ Önel (n 9) 210; İnciroğlu (n 2) 810-811.

²⁶ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiş, Türk tarafından da 06.04.1949 tarihinde de onaylanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde sosyal ve toplumsal yönü bulunan birçok konu ele alınmakla birlikte, işçiler de göz ardı edilmemiş ve işçi haklarını koruyan ve tanıyan birçok düzenleme yapılmıştır.

²⁷ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim Tarihi: 14. 07.2023).

²⁸ Yamakoğlu (n 22) 76; Korkmaz ve Alp (n 15) 52-63.

²⁹ 05.05.1949 tarihinde kurulan Avrupa Konseyi, uluslararası düzeyde yaşanan sorunlara duyarsız kalmamış ve birçok önemli meseleyi ele almıştır. Bu amaç doğrultusunda konsey birçok sözleşme kabul etmiş ve bu sözleşmeler birçok ülke tarafından kabul edilmiştir. Bilhassa 04.11.1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve 18.10.1960 tarihli Avrupa Sosyal Şartı etkileri ve sonuçları bakımından uluslararası alanda önemli yer tutmuştur.

³⁰ Hamdi Mollamahmutoglu, *Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6. bs. Lykeion Yayınları 2022) 121-123.



lüklerine büyük önem atfetmiştir.³¹ Örneğin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi³² 2. maddesinde herkesin yaşama hakkına sahip olduğu, 3. maddesinde herkesin kendi bedensel ve ruhsal bütünlüğüne saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu, 4. maddesinde ise zorla çalışma yasaklanmış, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı veya mecburi çalışmaya tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır.³³ Böylelikle insani çalışma koşullarının sağlanması amaçlanmıştır³⁴ Yine Türkiye tarafından da onaylanan³⁵ Avrupa Sosyal Şartı'nda işçilere yönelik önemli düzenlemeler getirilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinde herkesin çalışma hakkına sahip olduğu, 2. maddesinde tüm çalışanların adil çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahip olduğu, 3. maddesinde tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Bunun yanında diğer maddelerde de doğrudan veya dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren düzenlemeler getirilmiştir.³⁶ Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğine özel önem verilmiştir.³⁷ İşçilerin sağlık ve güven içinde elverişli bir ortamda çalıştırılması amaçlanmıştır.³⁸

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları

İşçilere yönelik münhasıran çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması ile yapılmıştır.³⁹ ILO, 1949 yılında Versay Barış Antlaşması ile kurulmuş, bu tarihten itibaren, insan haklarının korunması, işçi haklarının kısıtlanmaması, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi birçok konuda öncülük etmiştir.⁴⁰ ILO'nun çalışma yaşamını ilgilendiren hemen hemen her konuda yol gösterici bir misyonu olmuştur.⁴¹ Zira ILO icra ettiği yasama faaliyetleri ile uluslararası çalışma normlarının belirlenmesinde söz sahibi olan öncü bir kusurum vasfını kazanmıştır. ILO çatısı altında hareket eden Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından hazırlanan ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları uluslararası alanda temel kaynak olarak kabul görmüştür.⁴²

³¹ Naz Çavuşoğlu 'Klasik İnsan Hakları Anlayışı Değişirken Avrupa Sosyal Şart' (1993) [3-4-5] İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 110, 112.

³² Türkiye, 10.03.1954 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini onaylayarak kendi iç hukuk sistemine monte etmiştir.

³³ https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG (Erişim Tarihi: 12.06.2023).

³⁴ Korkmaz ve Alp (n 15) 52-53.

³⁵ Türkiye, 16.06.1989'da bazı maddelerde çekimser kalmak şartıyla Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamıştır.

³⁶ <https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b3678.pdf> (Erişim Tarihi: 11.07.2023).

³⁷ Önoğlu (n 9) 201.

³⁸ Korkmaz ve Alp (n 15) 52-53.

³⁹ Önoğlu (n 9) 202; İnciroğlu (n 2) 810.

⁴⁰ Aktay, Arıcı ve Kaplan (n 24) 19-20.

⁴¹ İnciroğlu (n 2) 810; Önoğlu (n 9) 202-203.

⁴² Süzek (n 7) 100; Şen (n 1) 130.

ILO, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazalarına yönelik koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması, çalışma ortamının riskten arındırılması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tehlikelerin bertaraf edilmesi, işçilerin mesleki risklere karşı korunması gibi birçok meseleyi ele almakla birlikte, çalışma şartlarının düzeltilmesi, işçilerin daha sağlıklı olması ve güven içinde çalışması gibi konulara da eğilmiştir.⁴³ Ayrıca ILO tarafından kaleme alınan sözleşmelerde tüm sektörlerde işçilerin sağlığı güvenliği ve çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler getirilmiş, daha fazla risk ve tehlike içeren sektörlerde risklerin ve tehlikelerin nasıl bertaraf edilebileceği ve hangi yöntemlerin izlenmesi gerektiği belirlenmiştir.⁴⁴

ILO, uluslararası camiada iş hukukunun gelişiminde büyük katkı sağlayarak, iş hukukuna ilişkin temel esasları ortaya koymuştur. Bu nedenle ILO'nun özel olarak çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemesi, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilirliği ve uygulanması açısından büyük fayda sağlamıştır.⁴⁵

Çalışmaktan kaçınma hakkı, 3 Haziran 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi⁴⁶ ile düzenlenmiştir.⁴⁷ 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi Türk tarafından da 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı Kanunla onaylamıştır.⁴⁸ 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile benzer şekilde Türk'nde de çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.⁴⁹ Genel olarak ILO Sözleşmeleri Türk'nde iş hukuku mevzuatının şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır.⁵⁰ Özellikle Türk'nde iş sağlığı ve güvenliğine dönük düzenlemelerde ILO Sözleşmeleri yol gösterici olmuştur.⁵¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanış sürecinde de ILO Söz-

⁴³ Murat Kökten ve Özen Avcıncı '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış' (2014) 21 [93] Tekstil ve Mühendis Dergisi 35, 36; Yamakoğlu (n 22) 77.

⁴⁴ Murat Şen, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişim ve Dayanakları', (2015) 4 [1] MÜHFD 130-131; Süzek (n 7) 965-967.

⁴⁵ Öno (n 9) 202; Kökten ve Avcıncı (n 43) 36-37.

⁴⁶ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

⁴⁷ 155 sayılı ILO Sözleşmesi'nde temel gaye çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak olmuştur. Bu alanda ILO tarafından kabul edilen en önemli sözleşmelerden biri 155 sayılı Sözleşme olmuştur. 155 sayılı Sözleşme, genel olarak tüm çalışanları kapsar nitelikte düzenlemeler getirmiştir. Keza kamu hizmetlerini de içine alacak şekilde tüm kollarda sözleşmenin uygulanması hedeflenmiştir.

⁴⁸ RG: Tarih: 13.01.2004/25345.

⁴⁹ Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. bs. Beta Yayınları 2023) 445-447.

⁵⁰ Resul Kurt, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (2. bs. Seçkin Yayıncılık 2015) 14-15.

⁵¹ Fatih Yılmaz '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükler' (2013) 24 [6] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 56-58.



leşmelerinin büyük etkisi⁵² olmuştur.⁵³ Çalışmaktan kaçınma hakkı 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 13. maddesinde düzenlenmiştir.⁵⁴ Söz konusu hükme göre, sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır.⁵⁵ Böylelikle ciddi ve yakın bir tehlikenin zuhur etmesi halinde çalışanların iş görmekten kaçınabileceği, işçilerin böyle yakın ve ciddi bir tehlike nedeniyle işten uzaklaştıklarında makul bir gerekçenin söz konusu olacağı, işçiler bu sebeple işten uzaklaşmaları halinde işçilere yönelik koruyucu bir mekanizmanın oluşturulması ve bu yöndeki uygulamaların geliştirilmesi amaçlanmıştır.⁵⁶ Böylelikle işçilerin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması temel bir gaye olmuştur.⁵⁷

155 sayılı ILO Sözleşmesi'nde sağlığı ve güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanların işi terk ederek önceden belirlenmiş güvenli bir bölgeye derhal intikal etmesi gerektiği ve bu nedenle işçilerin herhangi bir hak kaybı olmayacağı düzenlenmiştir.⁵⁸ Ayrıca işçilerin sağlığı ve güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlikenin zuhur etmesi halinde, işçilerin bu tehlikeyi işverene bildirmesi üzerine işverenin işçilerin sağlığı ve güvenliği için bu ciddi ve yakın tehlike ortadan kalkmadan işçileri çalışma alanına dönmeye zorlayamayacağı, bu yönde bir talepte bulunamayacağı, işçilerin bu tehlike ortadan kalkana kadar çalışmadan bekleyebileceği, işçilerin bu hakkına bir kısıtlama getirilemeyeceği hükme bağlanmıştır.⁵⁹

155 sayılı ILO Sözleşmesi dışında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin başka sözleşmeler de ILO tarafından kabul edilmiş bu sözleşmelerde de çalışmaktan kaçınma hakkına yer verilmiştir.⁶⁰ Örneğin 20 Haziran 1988 tarihinde kabul edilen ILO'nun 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'nde de çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Sözleşmenin 12. maddesinde, önceden işveren veya işveren vekiline bildirmek kaydıyla inşaat işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini ciddi ve yakın şekilde tehlikeye sokabilecek risklerin varlığı halinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir.⁶¹ Böylelikle münhasıran inşaat işçilerine iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir koruma

⁵² Kökten ve Avinç (n 43) 36.

⁵³ Bu başlık altında uluslararası düzenlemeler incelendiği için Türk mevzuatında yapılan düzenlemeler ele alınmamıştır. Daha sonra "Ulusal Düzenlemelerde Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" başlığı altında Türk mevzuatında yapılan düzenlemeler detaylı şekilde ele alınacaktır.

⁵⁴ ILO C. 155, Art. 13.

⁵⁵ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

⁵⁶ Önel (n 9) 202.

⁵⁷ Şen (n 1) 130-132.

⁵⁸ İşler (21) 58-61.

⁵⁹ ILO C. 155, Art. 19.

⁶⁰ Kökten ve Avinç (n 43) 36

⁶¹ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377308/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

getirilmesi amaçlanmış ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından inşaat işverenine yükümlülük yüklenmiştir.⁶² Görüldüğü üzere ILO, doğrudan bir sektöre yönelik özel düzenlemeler yaparak veya tüm işçileri ilgilendiren genel düzenlemeler yaparak, birçok alanda işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler getirmiştir.⁶³

3. Avrupa Birliği (AB) Direktifleri

Uluslararası alanda iş güvenliğinin sağlanması, çalışan sağlığının gözetilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin tehlikelere karşı korunması gibi konularda AB Direktifleri önemli düzenlemeler getirmiştir.⁶⁴ O nedenle AB Direktifleri iş sağlığı ve güvenliği açısından yadsınamaz bir öneme haiz olmuştur. Bu açıdan ilk olarak AB tarafından hazırlanan Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı dikkat çekmektedir.⁶⁵ Keza Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı ile çalışanların sağlık ve güven içinde olduğu bir çalışma ortamının sağlanması, işyerlerinde çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit eden risklere yönelik gerekli tedbirlerin alınması amaçlanmıştır.⁶⁶ Ayrıca AB tarafından kabul edilen İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Geliştirilmesine İlişkin Önlemler Hakkında 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'te de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler getirilmiştir.⁶⁷ Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik asgari standartlar getirilerek, bu standartların üye ülkelerde uygulanması amaçlanmıştır.⁶⁸ Söz konusu Direktifin 8. maddesinde çalışmaktan kaçınma hakkına da vurgu yapılmıştır. Buna göre yakın, ciddi ve kaçınılmaz bir tehlikenin kendisini göstermesi halinde, çalışanın o işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk edebileceği, o işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk etmesi nedeniyle çalışanın haklarında bir kısıtlamaya gidilemeyeceği, üye ülkelerinde bu konuda üzerlerine düşen vazifeleri yapmakla yükümlü olduğu, gerekli yasal düzenlemeleri yapmaları gerektiği hükme bağlanmıştır.⁶⁹

Türk mevzuatında da bu doğrultuda hareket edilmiş ve AB normları çerçevesinde çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir.⁷⁰ Buna göre AB normları çerçevesinde çalışmaktan kaçınma hakkı, ciddi, yakın ve hayati bir tehlike ile karşılaşan çalışanın

⁶² Baycık (n 17) 248-250.

⁶³ Süzek (n 7) 965-967.

⁶⁴ Önel (n 9) 204.

⁶⁵ <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/community-charter-of-fundamental-social-rights-of-workers.html> (Erişim Tarihi: 23.06.2023).

⁶⁶ Ali Güzel 'Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı' 1992 6 [3] Çimento İşveren, 17, 19.

⁶⁷ Yamakoğlu (n 22) 78.

⁶⁸ Kökten ve Avınç (n 43) 36.

⁶⁹ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-frameworkdirective/1#:~:text=The%20aim%20of%20this%20Directive,or%20certain%20civil%20protection%20services.> (Erişim Tarihi: 22.07.2023).

⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 445-447.



haklarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın çalışmayı bırakmasıdır.⁷¹ Belirtmek gerekir ki AB Direktifleri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması ve alınan bu tedbirlerin uygulanması açısından önemli düzenlemeler getirmiştir.⁷² Ayrıca çalışma konumuz olan çalışmaktan kaçınma hakkı da AB Direktiflerinde yer almıştır. Bununla birlikte AB Direktifleri'nin Türk mevzuatı üzerinde de belirgin bir etkisi olmuştur.⁷³ Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kahir ekseriyetinde 89/391 sayılı AB Direktifinin izlerini görmek mümkündür.⁷⁴

D. TÜRK MEVZUATINDA ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

Türk mevzuatında da Anayasa'nın öncülüğünde çalışanları koruyucu, elverişli çalışma şartlarının sağlandığı, çalışan sağlığının ve güvenliğinin oluşturulduğu bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanmıştır.⁷⁵ Örneğin Anayasa'nın 48. maddesinin 2. fıkrasında "özel teşebbüslerin....güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri almak zorundadır" denilmek suretiyle devlete çalışanların güven içinde çalışmasını sağlamak üzere görev verilmiştir. Zira devletin de iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve gerekli adımları atma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁷⁶ O nedenle Anayasa'nın 48. maddesinde yapılan bu düzenleme ile yetinilmemiş, Anayasa'nın 49. maddesinde de bir düzenleme getirilmiştir. Anayasa'nın 49. maddesinde de devletin çalışanları korumak üzere gerekli tedbirleri almak zorunda olduğu düzenlenmiş, böylelikle anayasal düzeyde çalışanlara bir koruma getirilmiş ve bu durum anayasal bir hak olarak görülmüştür.⁷⁷ Zira çalışma hakkı, kapsamında her bireyin insan onuruna yakışır gelir karşılığında istediği işte çalışarak, yaşamını sürdürmesini teminat altına alan temel bir haktır.⁷⁸ Ayrıca çalışma hakkı kapsamında çalışma ortamının da çalışmaya elverişli olması gerekmektedir.⁷⁹ O halde çalışma ortamının çalışmak için hazır hale getirilmesi ve çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit eden tehlikelerin belirlenerek imha edilmesi beklenir. Çalışmak için uygun koşulların bulunmaması halinde işçilerin çalışmaktan kaçınması mümkün olacaktır. Aksi tak-

⁷¹ Yılmaz (n 51) 58-59.

⁷² Cem Baloğlu 'Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları' (2015) 14 [2] Kamu İş 103-104.

⁷³ Güzel (n 66) 19.

⁷⁴ Gaye Baycık 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2015) 3 [0] Ankara Barosu Dergisi 115, 117: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun birçok hükmü AB 89/391 EKC sayılı Direktifi hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

⁷⁵ Şen (n 1) 148-150.

⁷⁶ Zeynep Gönül Balkır 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu' (2012) 2 [1] Sosyal Güvenlik Dergisi 57, 59.

⁷⁷ Önel (n 9) 205.

⁷⁸ Pir Ali Kaya 'Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. Sosyal' (2016) 0 [76] Siyaset Konferansları 61, 62.

⁷⁹ Şen (n 1) 148-149.

dirde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin zarar görme ihtimali ortaya çıkacaktır.⁸⁰

Türk mevzuatında, çalışmaktan kaçınma hakkına doğrudan etki edebilecek düzenlemeler bulunmakla birlikte dolaylı olarak etki edebilecek düzenlemeler de bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışmaktan kaçınma hakkı yer almakla birlikte, gerek söz konusu kanunun diğer birçok maddesinde, gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda, gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda çalışmaktan kaçınma hakkını ilgilendiren düzenlemeler bulunmaktadır.

1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

155 sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Direktifi doğrultusunda iş mevzuatında da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.⁸¹ İlk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁸² 77. maddesi ile 89. maddesi arasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini ele almamakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine dolaylı etkisi olan İş K.'nin 91. maddesi ile 97. maddesi arasında denetim ve teftişe ilişkin düzenlemeler de getirilmiştir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun denetim ve teftişi düzenleyen hükümleri dışında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kalkmıştır. Böylelikle çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen hüküm de yürürlükten kalkmıştır. Zira çalışmaktan kaçınma hakkı İş K.'nin 83. maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde işyerinde acil, hayati ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işçilerin kanunda gösterilen şartların varlığı halinde çalışmaktan kaçınabileceği düzenlenmiştir.

Ayrıca İş K.'nin 83. maddesinin gerekçesinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, her an iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek risklerin ortaya çıkma ihtimali olan çalışma ortamında işçilerin çalışmaya zorlanamayacağı, bu durumda işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir.⁸³ Böylelikle İş Kanunu'nda çalışmaktan kaçınma hakkı da dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği açısından uluslararası normlar çerçevesinde hareket edilmisti.⁸⁴ Ancak, 6331 sayılı İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında daha kapsamlı düzenlemeler getirilmiştir. Zira çalışma yaşamında ortaya çıkan değişim ve yenilikler neticesinde İş Kanunu günün ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz kalmıştır.⁸⁵

⁸⁰ İşler (n 21) 60-61.

⁸¹ Önel (n 9) 205.

⁸² RG: Tarih: 10.06.2003/25134.

⁸³ <https://www.turkhukuk sitesi.com/mevzuat.php?mid=1253>.

⁸⁴ İnciroğlu (n 2) 810.

⁸⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi, ÇSGB, 2016, s. 11-12.



2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği alanında oluşan ihtiyaçları karşılamak üzere ILO Normları ve AB Direktifleri doğrultusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa yönelik çalışmalar başlamıştır.⁸⁶ Özellikle 155 sayılı ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri ile 89/391 sayılı AB Direktifi, İSGK'yi büyük ölçüde etkilemiştir.⁸⁷ Çalışmaların tamamlanması ile birlikte, 30 Haziran 2012'de İSGK yürürlüğe girmiştir.⁸⁸

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, önleyici ve koruyucu bir anlayış benimsenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin de bu anlayış üzerine bina edilmesi amaçlanmıştır.⁸⁹ Buna göre henüz iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmadan önceki evrede en baştan önleyici bir sistemin kurulması ve ona göre tedbirlerin alınması gerektiği düşüncesi esas alınmıştır.⁹⁰

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temeli, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması ve işçileri koruması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Böylelikle işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü esas alınmıştır.⁹¹ Keza işveren, işçinin beden bütünlüğünü ve sağlığını korumak adına azami dikkat ve özen göstermek ve tehlikeleri kaynağında yok etmek ile yükümlüdür.⁹² O halde işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği ile yakın ilişki içinde olan bir borçtur. Koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak işveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftir.⁹³ O nedenle işverenin çalışma ortamını düzenli olarak gözetlemesi, sürekli değişim ve gelişim içinde olan riskleri tespit etmesi ve tüm önlemleri alması gerekmektedir.⁹⁴ Dolayısıyla işveren her daim çalışma ortamını denetim altında tutmakla yükümlüdür.⁹⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, genel manada işçilerin bir tehlikeye maruz kalmaması ve risk altında olmaması için işverene bazı yükümlülükler yüklemiştir. Ayrıca işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın yanında alınan ve alınması gereken tedbirler hakkında işçileri bilgilendirmek, her ne şart altında olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını uygulamak üzere işvereni yükümlü kılmıştır.⁹⁶

İSGK'nin birçok maddesinde çalışanların risklere karşı korunması, iş sağlığı ve

⁸⁶ Baycık (n 74) 116-118.

⁸⁷ Kökten ve Avinç (n 43) 36.

⁸⁸ RG: Tarih: 30.06.2012/28339.

⁸⁹ Yılmaz (n 51) 46.-47.

⁹⁰ Şen (n 1) 128.

⁹¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 4) 366; Şen (n 1) 136.

⁹² Sümer (n 1) 105; Süzek (n 7) 907-908; Baybora (n 6) 10-11; Özveri (n 7) 84.

⁹³ Alper ve Kılış (n 8) 68; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

⁹⁴ Selek (n 9) 327.

⁹⁵ Erdem Özdemir (n 5) 60.

⁹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, s. 69.

güvenliğinin sağlanması açısından çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması açısından işverene çeşitli mükellefiyetler getirilmiştir.⁹⁷ Örneğin İSGK, işverene işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak üzere genel yükümlülükler getirmiş, işverenin uymakla yükümlü olduğu temel ilkeleri düzenlenmiştir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risklerin bertaraf edilmesi açısından da işverene yükümlülükler getirilmiş ve işverenin risk değerlendirmesi yapması ya da yaptırması zorunlu tutulmuştur. Bilhassa yapılacak veya yaptırılacak risk değerlendirmelerinde çalışanların ön planda tutulması hedeflenmiştir. Yine işveren çalışanlara sağlık gözetimi yapmakla yükümlü tutulmuştur. İşverene getirilen bu yükümlülüklerle çalışanların riskten arındırılmış ve tehlikeden uzak bir ortamda çalışması amaçlanmıştır.⁹⁸ Bunun için temel sorumluluklar işverene yüklenmiştir.⁹⁹ Ancak kanun koyucu bununla da yetinmemiş, belli şartlar altında işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı¹⁰⁰ da tanımıştır.

E. ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki temellerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda aramak mümkün bulunmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, İSGK'nin 13. maddesinde düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce de çalışmaktan kaçınma hakkı İşK.'nin 83. maddesinde düzenlenmekteydi. İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin bazı değişiklikler de yapılmıştır.¹⁰¹ Keza İş K. m.83'te çalışmaktan kaçınma hakkının olabilmesi için tehlikenin "yakın, acil ve hayati" olması koşulu aranırken, İSGK m. 13'de tehlikenin "ciddi ve yakın" olması gerektiği koşulu aranmıştır. Böylelikle yeni düzenleme ile birlikte tehlikenin acil ve hayati olması yerine ciddi olması gerektiği koşulu aranmıştır. Bu değişiklik isabetli görülmüş ve ciddi tehlikenin zaten acil ve hayati bir tehlike olması gerektiği, çalışanın hayatını tehdit eden ve hemen müdahaleyi gerektirecek boyutta bir tehlikenin olmaması halinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı ifade edilmiştir.¹⁰²

İSGK. m. 13 hükmüne göre çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları anda, o alanı terk ederek İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunun olmadığı yerlerde ise işverene başvurarak tehlikenin tespit edilmesini ya da tehlikenin bertaraf edilmesini talep etme hakkına sahip bulunmaktadır. İşveren de ciddi ve yakın bir tehlike anında tehlike ile karşılaşabilecek tüm çalışanlarını,

⁹⁷ Akpınar (n 2) 261.

⁹⁸ Yargıtay HGK, T.09.10.2013, E.2013/21-102, K.2013/1456, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

⁹⁹ Süzek (n 7) 908; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12; Erdem Özdemir (n 5) 65-66; Günay (n 1) 1281.

¹⁰⁰ İşçilerin çalışmaktan kaçınabilmesi için aranan şartlar "Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Şartları" başlığı altında kapsamlı şekilde ele alınacaktır.

¹⁰¹ <https://www.turkhukuksitesi.com/mevzuat.php?mid=1253> (Erişim Tarihi: 22.07.2023).

¹⁰² Süzek (n 7) 910-912.

mevcut tehlikelere karşı alınan ve alınacak önlemler hakkında bilgilendirme yükümlülüğü altındadır.¹⁰³

İşveren işçinin hayatını ve sağlığını tehdit eden riskleri bertaraf ederek, işçinin hayatına ve sağlığına zarar verebilecek tehlikelere yönelik gerekli her türlü tedbirin alındığı bir çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür.¹⁰⁴

Türk mevzuatında çalışmaktan kaçınma hakkına etki edebilecek düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme, çalışmaktan kaçınma hakkına da etki edebilecek niteliktedir.

Söz konusu hükmünde işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve vücut bütünlüğünü tehdit edebilecek tüm tehlikeleri önlemeye yönelik gerekli bütün önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur.¹⁰⁵ Böylelikle işçinin sağlığını ve yaşamını tehlikeye düşürebilecek tüm tehlikeleri işverenin bertaraf ettiği, mevcut ya da muhtemel tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alındığı bir çalışma ortamının oluşturulması ve elverişli çalışma şartlarının sağlanması amaçlanmıştır.¹⁰⁶ Ancak işveren işçilerin sağlığı ve yaşamı için gerekli tedbirleri alırken de işyerinin yapısını, işin özelliklerini ve teknik imkanları da göz önünde bulundurma mecburiyeti vardır.¹⁰⁷

F. ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKININ ŞARTLARI

1. Çalışanın Ciddi ve Yakın Bir Tehlike İle Karşılaşması

Çalışanların her durumda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaları mümkün değildir. Öncelikli olarak çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşması gerekmektedir. Söz konusu tehlikenin vahametine bağlı olarak çalışanların sağlığı ve güvenliği tehlikeye girmelidir.¹⁰⁸

Türk mevzuatında ciddi ve yakın tehlikenin ne olduğu tanımlanmamıştır. Öğretiye göre tehlikenin ciddi olması, tehlikenin işçinin sağlığına ve hayatına zarar verebilecek ağırlıkta bir tehlike olmasıdır.¹⁰⁹ Tehlikenin yakın olması ise, tehlike henüz gerçekleşmemiş olmakla birlikte, çok kısa süre içinde gerçekleşme potansiyeli-

¹⁰³ İlknur Kılıkış 'İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' (2013) 15 [1] 27, 29.

¹⁰⁴ Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

¹⁰⁵ Süzek (n 7) 908; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

¹⁰⁶ Erdem Özdemir (n 5) 65-66.

¹⁰⁷ Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (2. bs Yetkin Yayınları 2015) 1281.

¹⁰⁸ İnciroğlu (n 2) 114; Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (1. bs. Yetkin Yayınları 2008) 221-222.

¹⁰⁹ Süzek (n 7) 910-912; Hatice Karacan Çetin '4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2007) 5 [Özel Sayı] İstanbul Barosu Dergisi 217, 219.

linin olmasıdır.¹¹⁰ Tehlikenin bu boyutta olması halinde tehlike “ciddi ve yakın” bir tehlike olmaktadır ve çalışmaktan kaçınmanın ilk şartı gerçekleşmiş olmaktadır.¹¹¹

Bu doğrultuda şöyle bir sonuca varmak mümkündür. Ciddi tehlike iş kazasına sebebiyet vererek çalışanı beden ve ruhen zarara uğratacak nitelikte bir tehlike iken; yakın tehlike ise, yakın bir dönemde muhtemelen gerçekleşecek bir tehlikedir.¹¹² O halde ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde işçinin sağlığına ve yaşamına yönelik ileride istenmeyen kötü olayların yaşanması ve telafisi güç zararların ortaya çıkması mümkün olmaktadır.¹¹³ Örneğin elektrik tesisatında sürekli kısa devre olan bir işyerinde çalışan işçiler ciddi ve yakın tehlike altındadır. Zira sürekli elektrik kaçağı olan işyerinde buna bağlı olarak bir kazanın yaşanması kuvvetle muhtemeldir.¹¹⁴ Yine inşaat kazanının ısı seviyesinin çok yükselmesi, inşaat asansörünün halatlarının incelenmesi, maden ocağında gaz basıncının artması gibi durumlarda da ciddi ve yakın tehlikenin olduğunu söylemek mümkündür.¹¹⁵ Özellikle inşaat ve maden sektörünün özelliği dolayısıyla riskli ve tehlikeli olması nedeniyle bu sektörlerde daha dikkatli olunması ve sürekli denetimlerin yapılması gerekmektedir.¹¹⁶ Aksi halde tehlikenin kaza boyutuna geçmesi kaçınılmaz hale gelecektir.¹¹⁷ Kanaatimizce özelliği itibarıyla daha tehlikeli olan iş kolları açısından “ciddi ve yakın tehlike” kıstasının çok katı bir şekilde uygulanmaması yerinde olacaktır. Zira özelliği dolayısıyla tehlikeli iş sahalarında her an zarar verici bir olayın yaşanması mümkündür. Ayrıca bu tür işyerlerinde bir kaza olduğunda daha yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Anlaşılabileceği üzere işçilerin çalışmaktan kaçınabilmesi için söz konusu tehlikenin işçinin sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın bir tehlike olması gerekmektedir. Gerçekten de ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması mümkündür.¹¹⁸ Kanaatimizce “ciddi ve yakın tehlike” kıstası isabetlidir. Aksi takdirde en ufak bir tehlike şüphesi ile işçinin çalışmaktan kaçınması üretimi sektöre uğratabilir, iş akışını ve iş verimliliğini baltalayabilir. Kanun koyucunun getirdiği “ciddi ve yakın tehlike” kıstasının göz ardı edilmemesi gerekir. Ancak, “ciddi ve yakın tehlike” kıstası bazı tartışmaları da beraberinde getirmiştir.¹¹⁹ Zira ciddi ve yakın tehlikenin, ciddi veya yakın tehlike olarak kabul edilip edile-

¹¹⁰ Önol (n 9) 207.

¹¹¹ Süzek (n 7) 845; Göktaş (n 108) 222-223.

¹¹² Recep Güner ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2016) [38] İSMMM 257, 259.

¹¹³ İşler (n 43) 60-62; Karacan Çetin (n 109) 218-219.

¹¹⁴ İnciroğlu (n 2) 814.

¹¹⁵ Önol (n 9) 207; Göktaş (n 108) 221-222.

¹¹⁶ Baycık (n 74) 248-250.

¹¹⁷ Selek (n 7) 259.

¹¹⁸ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index .htm (Erişim Tarihi: 13.08.2022)

¹¹⁹ İşler (n 43) 62-63; Karacan Çetin (n 109) 216-218.



meyeceği tartışılmıştır. Öğretide genel olarak “ciddi ve yakın tehlike” ifadesinde “ve” bağlacının geçmesi dolayısıyla ciddi tehlikenin ve yakın tehlikenin ikisinin de bir arada olması gerektiği kabul görmüştür.¹²⁰ Öğretide bir görüş “ciddi ve yakın tehlike” ifadesinden acil tehlikenin anlaşılması gerektiğini, tehlike açısından acil olma kriteri olsaydı, kanun koyucunun bunu belirteceğini ifade etmiştir.¹²¹ Kanaatimizce bu görüşün haklılık payı vardır. Zira meslek hastalığı nedeniyle her zaman acil tehlike söz konusu olmayıp, daha sonradan da meslek hastalığının tehlikeleri görülebilmektedir.¹²² Burada önemli olan işçinin işe devam etmesinin işçinin sağlığı ve yaşamı açısından tehlike arz edip etmediği meselesidir.¹²³ İşçinin işe devam etmesi hayati tehlike içeriyorsa, işçinin çalışmaktan kaçınması mümkündür. “Ciddi ve yakın tehlike” ifadesinde doğrudan hayati ifadesi geçmiyor olsa da hayati tehlikenin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.¹²⁴ Görüldüğü üzere, işçilerin tehlikeden arındırılmış, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması temel bir haktır.¹²⁵ Ayrıca işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı da vardır. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkının söz konusu olması için ortada ciddi ve yakın bir tehlikenin olması gerekir. Şu hususu da hemen belirtelim ki, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin varlığı gereklidir ama tek başına yeterli değildir. İşçilerin bu durumu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna bildirmesi gerekmektedir.¹²⁶

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna Başvurulması

İSGK m. 13/1’e göre, “ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar...iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir..”

Ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı gündeme gelmektedir.¹²⁷ Ancak tehlikenin ciddi ve yakın tehlike olduğun kararını verme yetkisi çalışanlara ait olmayıp çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini alması gerekir.¹²⁸

¹²⁰ Albayrak Gül (n 18) 209-210; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 49) 432-433.

¹²¹ Süzek (n 7) 910-912.

¹²² Çiğdem Yorulmaz ‘Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Denetim Yükümlülükleri Kapsamında Liste Yönteminin Etkisi ’ (2023) 3 [2] Kırıkkale Hukuk Mecmuası 167, 169.

¹²³ İnciroğlu (n 2) 814-815.

¹²⁴ Süzek (n 7) 945-946.

¹²⁵ Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

¹²⁶ Güner (n 112) 257.

¹²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 49) 431-422.

¹²⁸ İnciroğlu (n 2) 114; Göлтаş (n 108) 222-224.

İSGK m. 13/1’de, “...Bu tür bir talep gelmesi halinde kurul acilen toplanarak karar verir.” ifadesi geçmektedir. Öğretiye göre söz konusu hükümde geçen “acilen” ifadesinden mümkün olan en kısa süreyi anlamak gerekmektedir. Buna göre kurul en kısa zamanda hatta mümkünse aynı gün içinde talebe bir cevap vermelidir.¹²⁹ Kanaatimizce bu düşünce oldukça isabetlidir. Zira ciddi ve yakın bir tehlike olmasına karşın kurul geç cevap verdiği için bu süre zarfında çalışmaya devam eden işçiler de her an zarar verici olayla karşılaşma riski altında kalacaktır.

Anlaşılabacağı üzere çalışmaktan kaçınma hakkı açısından önemli aktörlerden biri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruludur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü altındadır. Zira oluşturulan kurul sayesinde iş sağlığı ve güvenliği sistemi daha iyi işlemektedir.¹³⁰ Bir başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulmasıyla işçi ve işveren arasında bir iletişim kurulmakta, iş sağlığı ve güvenliği alanında değerlendirmeler yapılabilmekte, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri programlanmakta ve ortaya çıkan sorunlar çözüme kavuşmaktadır.¹³¹ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurullarına gereken önemin verilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarına kurumsal bir kimlik kazandırılması oldukça önemlidir.¹³² İSGK’nin 22. maddesinde¹³³ işverene iş sağlığı ve güvenliği açısından bir kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre işyerinin sanayiye ait bir işyeri olup olmadığı fark etmeksizin işveren kurul oluşturabilmektedir.¹³⁴ Böyle bir durumda da kurul vasıtasıyla bir karar alınması halinde alınan karar çalışanlara ve çalışan temsilcilerine bildirilerek her tür önlemin alınması gerekmektedir.¹³⁵

¹²⁹ Önoğlu (n 9) 210.

¹³⁰ Fatih Yılmaz, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi (İstanbul Üniversitesi Yayınlanmış-Yüksek Lisans Tezi 2009) 35.

¹³¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi (ÇSGB 2016) 5-6.

¹³² Tiftik ve Adıgüzel (n 1) 339.

¹³³ 6331 sayılı İSGK’nin 22. maddesinde, “(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. (2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. ç) Kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. (3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.” şeklinde konu düzenlenmiştir.

¹³⁴ Erol Akı ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri’ (2014) 15 [Özel Sayı] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 13, 16.

¹³⁵ İhsa Karakaş, ‘İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları’ İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (Gurup Matbaacılık 2015) 126.



Burada önem arz eden bir diğer mesele de kurula başvuru tüm işçiler tarafından değil de tek bir işçi tarafından yapılmışsa başvuru sonucunun etkisinin ne olacağıdır. Başvuruda bulunan işçinin talebi kabul görmüşse gerekli tedbirler alınıncaya kadar sadece bu işçi, mi yoksa tüm işçiler mi çalışmaktan kaçınabileceği meselesi tartışma konusu olmuştur. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, tedbir alınmayı gerekli kılan tehlike sadece talepte bulunan işçi açısından değil de, o işyerinde çalışan başka işçiler açısından da bir risk yaratıyorsa, diğer işçiler bakımından sürecin tamamlanmasına gerek kalmaksızın diğer işçilerin de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi yerinde olacaktır.¹³⁶ Bunun yanında işyerinde ortaya çıkan ciddi ve yakın tehlikenin birçok işçiyi tehdit etmesi halinde, tehlike altında olan işçiler çalışmaktan kaçınma talebinde bulunduğu kurulum aldığı kararın talepte bulunan işçilerle birlikte işyerindeki diğer işçiler için, hatta tüm işçiler için uygulanması mümkündür. Böyle bir durumda işçilere yaptırım uygulanması ve haklarının kısıtlanması söz konusu olmayacaktır.¹³⁷

Yapılan açıklamalar çerçevesinde ilk olarak çalışanları tehdit eden “ciddi ve yakın” bir tehlike bulunmalıdır. Daha sonrasında bu tehlikelerin tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması iş sağlığı ve güvenliği kurulundan istenebilmektedir.¹³⁸ Ancak hemen belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmaması halinde çalışanların durumu işverene bildirmesi gerekmektedir.¹³⁹ Elli ve daha fazla çalışanı olan ve altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunması zorunludur (İSGK m. 22). İşyeri, bu özellikte bir işyeri ise ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması gerekir.¹⁴⁰ Ancak, işyeri bu özellikte bir işyeri değilse, işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmadığı için ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan işçiler doğrudan doğruya işverene başvurabilmektedir.¹⁴¹

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu var ise, ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçiler iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurduklarında kurulun acilen yanıt vermesi gerekmektedir. Ancak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmamasında ise işçiler işverene başvurduklarında işverenin derhal yanıt vermesi gerekmektedir (İSGK m.13/1).

Bununla birlikte işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu olmakla birlikte, önlenemez boyutta ciddi ve yakın tehlikenin olması halinde iş sağlığı ve güvenliği ku-

¹³⁶ Süzek (n 7) 945; Öno1 (n 9) 211.

¹³⁷ Ünal Narmanlıoğlu ‘Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)’ (2012) 12 [Özel Sayı] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 611, 612; Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları) (9. bs. Yetkin Yayınevi 2022) 62-63.

¹³⁸ Süzek (n 7) 945-946; İnciroğlu (n 2) 840-841.

¹³⁹ Güner (112) 257-258; Süzek (n 7) 945.

¹⁴⁰ Akı (134) 16-18; Yılmaz (n 51) 62-63.

¹⁴¹ Öno1 (n 9) 212.

ruluna veya kurulun olmadığı yerde işverene başvurmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek önceden belirlenen güvenli bölgeye çekilebilmektedir (İSGK m. 13/3). Böyle bir durumda önlenemez boyutta bir ciddi ve yakın tehlikenin olması halinde çalışan kurulun veya işverenin kararıyla değil kendi kararıyla çalışmaktan kaçınma yoluna gitmektedir.¹⁴² Ancak böyle önlenemez ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde işçiler işverene danışmadan bölgeyi terk edebiliyor olsa da işverenin işçilerin tehlikeli bölgeden ayrılabilmesi için önceden gerekli düzenlemeleri yapmış olması zorunludur. Zira İSGK'nin "Tahliye" başlıklı 12. maddesinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin varlığı halinde işverenin, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma alanından ayrılarak güvenli bir yere gidebilmesi için önceden gerekli düzenlemeleri yaparak gerekli talimatları verme yükümlülüğüne işaret edilmiştir. Buna göre ciddi ve yakın tehlike halinde işçilerin hızlı ve etkin şekilde riskli bölgeyi tahliye edebilmesi için işverenin gerekli tüm tedbirleri almış olması gerekmektedir.¹⁴³ Bu aynı zamanda işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu sağlama yükümlülüğünün de bir gereğidir.¹⁴⁴ İşverenin her türlü senaryoyu düşünerek ona göre iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yapması gerekmektedir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği kurulu sayesinde tüm aktörlerin daha koordineli hareket etmesi mümkün hale gelmektedir.¹⁴⁵ Buna rağmen uygulamada çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına bağlı olarak birtakım sorunlar da yaşanabilmektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler ücret ve diğer işçilik haklarına kavuşma noktasında zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma açısından çekimser kalabilmektedir. Bir de işçiler bir tehlikeyle karşı karşıya kaldıklarında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru sürecinde sorunlar yaşayabilmektedir¹⁴⁶

¹⁴² İnciroğlu (n 2) 814.

¹⁴³ Mehmet Emin Ulusoy, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü* (Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2013) 29.

¹⁴⁴ Korkmaz ve Alp (n 15) 322-323.

¹⁴⁵ Yılmaz (n 51) 35-36.

¹⁴⁶ Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu Yasa İzleme Merkezi, Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor (1. bs. Türkiye Barolar Birliği 2015) 110-111.

3. Gerekli Tedbirlerin Alınmamış Olması

İSGK m. 13/2¹⁴⁷ hükmü uyarınca çalışanın gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı vardır. Görüldüğü üzere kanun metninde “gerekli önlemler alınıncaya kadar” ifadesi geçmektedir.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi almak ve elverişli bir çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür.¹⁴⁸ Çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışmaya elverişli olmaması halinde gerekli tedbirler alınmamış olacaktır.¹⁴⁹ Örneğin yakın bir dönemde iş kazasının gerçekleşme riski varsa çalışma ortamında gerekli tedbirler alınmamıştır.¹⁵⁰ Böyle bir durumda çalışanlar durumu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmaması halinde işverene bildirerek gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.¹⁵¹ İşçiler çalışmaktan kaçındıklarında henüz iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli tedbirler alınmamıştır ve halen tehlikeli durum devam etmektedir.¹⁵² Öte yandan gerekli tedbirler alındıktan sonra, daha açık bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği açısından elverişli bir çalışma ortamının sağlanması halinde çalışanların çalışmaktan kaçınması söz konusu olmayacaktır. Ancak, çalışanlar gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmiş ve gerekli tedbirler alınmamışsa çalışanlar yasal haklarını kullanabilmektedir.¹⁵³

G. İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI VE BULAŞICI HASTALIKLAR AÇISINDAN İŞÇİNİN ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKI

İş kazası veya meslek hastalığı açısından ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde diğer şartların da bulunması durumunda işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir.¹⁵⁴

İş kazası ve meslek hastalığı halinde yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle işçilerin tehlikeli alandan uzaklaşması ve tehlikeli bölgede gerekli tedbirlerin alınması gerekir. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi tehlikenin yakın olması gerekli olmakla birlikte bu koşulun sağlanması her zaman mümkün olmamaktadır. Zira iş kazası açısından ciddi tehlikenin yakında gerçekleşecek olması mümkün iken, meslek hastalığı açısından bu durum her zaman mümkün olmamaktadır. Meslek hastalığının olumsuz etkileri çok daha

¹⁴⁷ 6331 sayılı İSGK'nin 13./2 hükmüne göre, “Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır” şeklinde çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir.

¹⁴⁸ Sümer (n 1) 105; Süzek (n 7) 907-908; Baybora, s. 10-11; Özveri, s. 84.

¹⁴⁹ Alper ve Kılıkış (n 8) 68; Sarıbay Öztürk (n 1) 11-12.

¹⁵⁰ Güner (n 112) 257; Selek (n 9) 327-329.

¹⁵¹ İnciroğlu (n 2) 814-815; Sarıbay Öztürk (n 1) 13-15.

¹⁵² Önoğlu (n 9) 216; Göktaş (n 108) 221-223.

¹⁵³ Karakaş (n 135) 126.

¹⁵⁴ Süzek (n 9) 945-947.

sonra zaman içinde ortaya çıkabilmektedir.¹⁵⁵ O halde işin özelliği de göz önünde bulundurularak yakın vadede değil de ileride meslek hastalığı açısından olumsuz etkilerin görüleceğine yönelik bir emarenin varlığı halinde de işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması yerinde olacaktır.¹⁵⁶ Yargıtay, işin özelliği yanında işyeri şartlarının ve çalışma koşullarının da dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁵⁷ Ancak şu hususu belirtelim ki, meslek hastalığı açısından yaşanan en önemli sorunların başında meslek hastalığının tanı ve teşhisinde yaşanan sorunlardır.¹⁵⁸ Meslek hastalığının saptanması açısından yaşanan zorluklar iş ilişkisine de etki etmektedir.¹⁵⁹ Meslek hastalığının tespit edilememesi halinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı da gündeme gelebilecektir.¹⁶⁰

Hemen belirtelim ki, iş kazası veya meslek hastalığı tehlikesi nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için tehlikenin mutlak surette ölümcül bir tehlike olması şart değildir. İşçinin sağlığına ve yaşamına yönelik zarar verici nitelikte bir tehlikenin varlığı işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için yeterlidir.¹⁶¹

Covid-19, Maymun Çiçeği gibi küresel nitelikte bir salgın hastalığın¹⁶² görülme tehlikesi söz konusu olduğunda da işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması mümkündür. Zira bu tür hastalıkların yayılması nedeniyle gerek işyerinde, gerek işyeri dışında insan sağlığını tehdit eden birçok olumsuz sonuç ortaya çıkmaktadır.¹⁶³

Yargıtay, Covid-19 gibi bir bulaşıcı hastalık kapsamında ortaya çıkan tehlikeye bağlı olarak zarar verici sonucun hemen ortaya çıkabileceğini veya daha sonra da ortaya çıkabileceğini, Covid-19 gibi bulaşıcı hastalıklar nedeniyle zarar verici sonucun hemen değil de ileride ortaya çıkacak olması halinde dahi işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceğini ifade etmiştir.¹⁶⁴

¹⁵⁵ Durmuş Özcan, Uygulamalı İş Davaları (3. bs. Adalet Yayınevi 2016) 411-413.

¹⁵⁶ Önel (n 9) 199-200.

¹⁵⁷ Yargıtay 7.HD, T.07.03.2015, E.2015/6045, K.2016/5519, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=349523> (Erişim Tarihi: 29.07.2022)

¹⁵⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, s. 75-77.

¹⁵⁹ Ercan Akyiğit, İş Hukuku (14. bs. Seçkin Yayıncılık 2022) 280-282.

¹⁶⁰ Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması (10. bs. Albi Yayıncılık 2017) 375-377.

¹⁶¹ Tuğba Eren Tokyürek, Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden Kavramları (Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2010) 45.

¹⁶² Belirtmek gerekir ki, bu çalışmada Covid-19 Pandemisi veya Maymun Çiçeği gibi bir salgın hastalık doğrudan ele alınmadığı için bu tür salgın hastalıklara ilişkin detaylı açıklamalar yapılmamış, çalışmaktan kaçınma hakkını temel alan açıklamalar yapılmış, yeri geldikçe bu konulara değinilmiştir.

¹⁶³ Zehra Gizem Ateş 'Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi' (2020) 19 [38] İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 167-169; Bünyamin Esen 'Koronavirüs (Covid-19)'e İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince İşyerlerinde Alınması Gereken Tedbirler' (2020) 28 [239] E-Yaklaşım Dergisi 7, 9.

¹⁶⁴ Yargıtay 21.HD, T.15.04.2019, E.2018/5018, K.2019/ 2931, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2018-5018-k-2019-2931-t-15-4-2019>(Erişim Tarihi: 12. 08.2020).



Kanaatimizce Covid-19 gibi bir bulaşıcı hastalığa ilişkin en ufak bir emarenin varlığı halinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması, işyeri tamamen steril ve çalışmaya uygun hale getirilinceye kadar işçilerin beklemesi, gerçekten işyerinin tamamen riskten arındırıldığı konusunda kesin emin olunduktan sonra işçilerin işe çağırılması yerinde olacaktır.

H. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

İSGK m. 13'te düzenlenen şartların varlığı halinde çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir. Böyle bir durumda işçilerin iş görme edimini ifa yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.¹⁶⁵

Normal şartlar altında işçi iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği iş görme borcunu ifa etmekle yükümlüdür.¹⁶⁶ Zira iş görme borcu, işçinin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan asli borcudur.¹⁶⁷ Aynı zamanda iş görme borcu, hizmet sözleşmesinin temel unsurlarındandır.¹⁶⁸ Ancak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işçi iş görmekten kaçınabilmektedir.¹⁶⁹ Ayrıca ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan ve iş görmekten kaçınan işçinin haklarında herhangi bir kısıtlamaya gidilmesi söz konusu değildir.¹⁷⁰

Kural olarak iş görme edimini yerine getirmeyen işçi ücrete hak kazanmamaktadır.¹⁷¹ İşçinin ücrete hak kazanabilmesi için iş görme edimini yerine getirmesi gerekmektedir.¹⁷² Ancak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işçi, iş görme edimini yerine getirmiyor olsa da ücrete hak kazanmaktadır.¹⁷³ Keza çalışmaktan kaçınma hakkının şartları gerçekleşmiş ve işçi de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmışsa, işçinin İş Kanunu veya sözleşmeden doğan hakları baki kalmaya devam etmektedir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde, işçinin sözleşmeden veya kanundan doğan tüm hakları, sanki işçi iş görme edimini yerine getiriyormuş gibi işlemeye devam

¹⁶⁵ Akyiğit (n 159) 14. Bastı, 2022, s. 179-180; Sarper Süzek, 'İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları' (2007) 56 [4] AÜHFD 211-212; Uğur Ocak, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları (1. bs. Kalkan Matbaacılık Cilt I 2013) 77-78; Kenan Tunçomağ, Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İş Kabulden Kaçınma (Sosyal Siyaset Konferansları 19. Kitap İstanbul Üniversitesi Yayınları 1968) 99-101.

¹⁶⁶ Korkmaz ve Alp (n 15) 141-142; Çil (n 137) 62-63; Akyiğit (n 159) 179-180; Ayrıca bkz. Manfred Rehbinder 'İş İlişkisinde (İşi) Kabulde Temerrüt Olur mu?' (Çev. E. Akyiğit) (1995) [4-5-6] 283, 287.

¹⁶⁷ A. Can Tuncay 'Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları' (2005) 0 [6] Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 650-652; Betül Erkanlı Başbüyük, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (1. bs. Seçkin Yayıncılık 2020) 47-49.

¹⁶⁸ Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (6. bs. Yetkin Yayınevi 2022) 114; Kenan Tunçomağ ve Tantuk Centel, İş Hukukunu Esasları (6. bs. Beta Yayınevi 2013) 92.

¹⁶⁹ Yılmaz (n 51) 58-59.

¹⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 49) 431-422.

¹⁷¹ Mustafa Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar (1. bs. Turhan Kitabevi 2009) 38-39; Çil (n 137) 62-63; Akyiğit (n 159) 179-180.

¹⁷² Narmanlioğlu (n 137) 611; Mehmed Zahid Yener, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt (1. bs Yetkin Yayınevi 2020) 25-27.

¹⁷³ İnciroğlu (n 2) 814-815; Yılmaz (n 51) 58.

etmektedir.¹⁷⁴ Zira bu süre zarfında işçinin sağlığı ve güvenliği açısından ciddi ve yakın bir tehlike bulunmaktadır. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçındığı süre çalışma süresinden sayılmaktadır¹⁷⁵ ve kıyasen iş sözleşmesi askıya¹⁷⁶ alınmasının hüküm ve sonuçları gündeme gelecektir.¹⁷⁷ Yapılan açıklamalar çerçevesinde, işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığında iş görme borcunu ifa etmiyor olsa da, ücret ve ücret eklerine hak kazanmaktadır. Ayrıca işverenin yükümlülüğü ücret ve ücret eklerini ödemekle sınırlı olmayıp, işverenin işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) primlerini de ödemesi gerekmektedir. İşçinin çalışmaktan kaçınması halinde normal iş ilişkisinden farklı olarak iş görme yükümlülüğü ortadan kalkmakta, onun dışında işçinin diğer yükümlülükleri ve işverenin yükümlülükleri aynen varlığını sürdürmektedir.¹⁷⁸

Görüldüğü üzere işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması halinde ücret ve ücret ekleri dahil olmak üzere tüm işçilik hak ve alacakları mevcudiyetini korumaktadır.¹⁷⁹ Ancak uygulamada çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına bağlı olarak birtakım sorunlar yaşanabilmektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler ücret ve diğer işçilik haklarına kavuşma noktasında zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma açısından çekimser kalabilmektedir.¹⁸⁰ Böyle bir durumda da işçiler ölümcül ve hayati tehlike içeren risklere maruz kalabilmektedir.¹⁸¹

I. ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKININ SONUÇLARI

İş kazası veya meslek hastalığı açısından risk ve tehlike içeren işyerlerinde çalışan işçiler çalışmaktan kaçınabileceği gibi iş akdini feshetme yoluna da gidebilmektedir.¹⁸² İSGK m. 13/4 hükmüne göre ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçiler, talep etmelerine karşın gerekli tedbirlerin alınmaması halinde iş akdini feshedebilmektedir. İşveren veya iş sağlığı ve güvenliği kurulu tehlikeden haberdar

¹⁷⁴ Baycık (n 74) 117.

¹⁷⁵ Aktay, Arıcı ve Kaplan (n 24) 206: İşçi teknik nedenlerle, sosyal nedenlerle veya işyerinden ya da işten kaynaklanan nedenlerle çalışmaya hazır olmasına karşın çalışmadan belli bir süre bekleyebilir. Bu şekilde işçinin çalışmaya hazır olmasına rağmen çalışmadan beklemesi halinde geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.

¹⁷⁶ Rabiye Yaman, 'İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları' (2014) 74 [Özrel Sayı] İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 765-767: Askı halinde tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan birbirine karşı borçları devam etmemektedir. Askı halinde işçi iş görme borcunu ifa etme yükümlülüğü altında değildir. İşverenin ücret ödeme borcu ise tamamen ortadan kalkmakta, bazı hallerde işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir.

¹⁷⁷ Önoğlu (n 9) 216; Erkanlı Başbüyük (n 167) 208-209.

¹⁷⁸ Baycık (n 74) 115-117.

¹⁷⁹ İşler (n 21) 58-61.

¹⁸⁰ Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu Yasa İzleme Merkezi (n 146) 110-111.

¹⁸¹ Güner (n 112) 257-258; Selek (n 9) 328-330.

¹⁸² Süzek (n 7) 845; Erkanlı Başbüyük (n 167) 176-177.



olmuş ancak işyerinde gerekli tedbirler alınmamışsa, bu duruma maruz kalan işçiler haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁸³ Önemle belirtelim ki, işçilerin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için, objektif koşullar çerçevesinde ortada ciddi ve yakın bir tehlikenin olması gerekir. Söz konusu tehlike ortadan kalkmamışsa işçilerin iş akdinin feshi de mümkün olacaktır.¹⁸⁴ Ayrıca burada haklı nedenle fesih söz konusu olduğu için, kıdem tazminatı için gerekli diğer şartların da varlığı halinde, işçiler kıdem tazminatı da talep edebilecektir.¹⁸⁵

Bu doğrultuda işçilerin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için, iki koşulun bir arada bulunması gerekir.¹⁸⁶ Buna göre ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçilerin tedbir alınmasını talep etmesi ve gerekli tedbirlerin alınmamış olması gerekmektedir.¹⁸⁷ Ayrıca işçiler çalışmaktan kaçındıkları süre zarfında fiilen çalışmış sayılmaktadır. Yine toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli de bu süre zarfında fiilen çalışmış sayılmaktadır.¹⁸⁸

İSGK m. 13./4 hükmünde, “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir” şeklinde işçilere bu hak tanınmıştır. Buna göre işçilerin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için her şeyden önce ortada bir tehlike olmalıdır.¹⁸⁹ Ancak çalışanın haklı nedenle iş akdini feshi için çalışanın tehlikeye maruz kalması şart değildir. İlerde gerçekleşecek bir tehlike için de işçinin iş akdini feshetmesi mümkündür.¹⁹⁰ Ayrıca tehlikenin ölüm riski doğuracak kadar büyük boyutta olması da gerekli değildir. Bir başka ifadeyle işçinin iş akdini feshetmesi için tehlikenin, tedbir alınmazsa ölüme yol açacak nitelikte bir tehlike olması şart değildir.¹⁹¹ Tehlikeden maksat, işçinin sağlığı ve yaşamı için telafi edilemeyecek zararlara yol açabilecek durumlardır.¹⁹² O halde işçinin iş akdini feshedebilmesi için, işçinin sağlığı ve yaşamı için zarar verebilecek nitelikte bir tehlikenin olması, bu tehlikenin bildirilmesi, ancak gerekli tedbirlerin alınmaması gerekmektedir.¹⁹³

Yargıtay da ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçilerin İSGK m. 13 hükmünde düzenlenen şartların gerçekleşmesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle

¹⁸³ İnciroğlu (n 2) 816.

¹⁸⁴ Önel (n 9) 220.

¹⁸⁵ Özcan (n 155) 410-411.

¹⁸⁶ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri* (5. bs. Beta Yayınevi 2014) 420.

¹⁸⁷ İnciroğlu (n 2) 816; Erkanlı Başbüyük (n 167) 205-207.

¹⁸⁸ Karakaş (n 135) 126.

¹⁸⁹ Süzek (n 7) 849.

¹⁹⁰ Özcan (n 155) 410-412.

¹⁹¹ Eren Tokyürek (n 191) 45.

¹⁹² Narmanlıoğlu (n 137) 420.

¹⁹³ Önel (n 9) 220-221.

feshedebileceklerini ifade etmiştir.¹⁹⁴ Buradan da anlaşıldığı üzere bu kapsamda işçilerin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için kanuni şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak buradan şöyle bir sonuç çıkmamaktadır; işveren çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin bu sebeple sözleşmesini feshederse¹⁹⁵ bu fesih haklı fesih¹⁹⁶ olmayacaktır.¹⁹⁷ Çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında İSGK m. 13'de düzenlenen şartların varlığı halinde işçiler haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁹⁸

İSGK m. 13 hükmünde ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan çalışanların gerekli tedbirlerin alınmaması halinde iş akdini haklı nedenle feshedebileceği düzenlenmiştir, ancak işçilerin iş akdini feshedebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararı gerekli mi değil mi herhangi bir düzenleme yoktur.

Öğretide bir görüşe göre ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçiler kurul kararı olmaksızın doğrudan iş akdini feshedebilmektedir.¹⁹⁹ Zira İş K. m. 24/1-f hükmünde çalışma şartlarının uygulanmaması halinde işçinin iş akdini feshedebileceğine ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Ancak böyle bir durumda işçinin haklı nedenle feshin koşullarının oluşup oluşmadığını göz önünde bulundurması gerekmektedir. Nitekim işçi gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde yanılığa düşmüşse işçinin yaptığı fesih haksız fesih olacaktır. Bu nedenle işçinin gerekli önlemlerin alınmadığından emin olması ve ona göre iş akdini feshetmesi gerekmektedir.²⁰⁰

Yapılan açıklamalar çerçevesinde ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilmektedir. İşçi gerçekten ciddi ve yakın tehlike ile

¹⁹⁴ Yargıtay 22.HD, T.19.02.2019, E.2017/20315, K.2019/3657, <https://www.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

¹⁹⁵ Belli şartlar çerçevesinde işverenin haklı nedenle işçinin sözleşmesini feshedebilmektedir. Ancak bu çalışmada işçi penceresinden konu ele alındığı için, hangi şartlar altında ve ne şekilde işçinin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği meselesi üzerinde durulmaktadır.

¹⁹⁶ Yargıtay 9. HD, T.12.11.2018, E.2018/5470, K.2018/20239, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html> (Erişim Tarihi: 01.09.2024): İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi haklı fesih olmayacaktır. Ancak Yargıtay, işçinin amirlerine haber vermeksizin görev yerini terk etmesi halinde işverence yapılan feshin haklı fesih olacağını, işçinin haber verme yükümlülüğü olduğunu bu kapsamda işverenin İş K. m. 25/II-e hükmü kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir.

¹⁹⁷ Yargıtay 10.HD, T.07.07.2014, E.2014/10054, K.2014/15408 <https://legalbank.net/belge/hukuk-muhakemeleri-kanunu-madde-5/1326570/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

¹⁹⁸ İSGK'nin 13. maddesi kapsamında işçi haklı nedenle iş akdini feshetme yoluna gidebilmektedir. Ancak bu imkan işçiye tanınmış yeni bir hak değildir. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde de İş K. m. 83'de düzenlenen şartlar çerçevesinde işçiler bu yola gidebilmekteydi Yargıtay 22.HD, T.01.11.2011, E.2011/1581, K.2011/3732 <https://legalbank.net/belge/hukuk-muhakemeleri-kanunu-madde-57/1326682/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

¹⁹⁹ Senyen-Kaplan (n 116) 396.

²⁰⁰ Süzek (n 7) 850.



karşılaştığı için iş akdini feshetmişse, kurula başvurmadığı için yapılan bu feshin haklı fesih olmayacağını söylemek hakkaniyetli olmayacaktır.²⁰¹

Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirlerin alınmaması, çalışma şartlarına da etki etmektedir. Çalışma şartlarındaki eksiklikler ve olumsuzluklar nedeniyle işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilmektedir.²⁰² Bu şekilde iş akdini fesheden işçi kıdem tazminatını isteyebileceği gibi, haklı nedenle feshe bağlı diğer haklarını da talep edebilmektedir.²⁰³ Yargıtay da işyerinde işçinin sağlığı ve yaşamına yönelik tehlikenin olması ve bu tehlikenin ortadan kalkması için gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğini, yapılan fesih haklı nedenle fesih olduğu için²⁰⁴ diğer şartların da varlığı halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmiştir. Görüldüğü üzere İSGK m. 13 kapsamında işçi haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Ancak işçi, İSGK m. 13 kapsamında aranan şartları sağlamadan iş akdini feshetmişse haklı fesih söz konusu olmayacaktır. İşçinin yaptığı fesih İSGK m.13’de düzenlenen şartlar çerçevesinde yapılmışsa, yapılan fesih haklı olduğu için işçi, işçilik hak ve alacaklarını da talep edebilecektir.

SONUÇ

Çalışmaktan kaçınma hakkının hüküm ve sonuçları itibarıyla iyi anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira çalışmaktan kaçınma hakkı bir yönüyle iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bir hak olmakla birlikte diğer yönüyle de iş ilişkisini ilgilendiren bir haktır. Bir başka ifadeyle çalışmaktan kaçınma hakkı iş sağlığı ve güvenliğine etki etmekle birlikte bir yönüyle de iş ilişkisine bu kapsamda iş sözleşmesine etki etmektedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından oldukça önemli bir haktır. Çalışan, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığında çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığında iş sağlığı ve güvenliği açısından olumlu sonuçlar doğmaktadır. Zira ciddi ve yakın bir tehlike olmasına rağmen çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaması halinde vahim sonuçlar doğabilmektedir. Böyle bir durumda işçilerin yaralanması gibi vahim bir sonuç ortaya çıkabileceği gibi işçilerin hayatını kaybetmesi gibi vahim sonuçlar da doğabilmektedir. Bu nedenle ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde işçi çalışmaktan kaçınabileceği gibi iş akdini de haklı nedenle feshedebilmektedir.

Önemle şu hususu belirtelim ki, işçinin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için gerekli tedbirlerin alınmamış olması esastır. İşçi, gerekli tedbirlerin alınmadığı konusunda yanılığa düştüğü takdirde yapılan fesih haksız fesih olacaktır. Böyle

²⁰¹ Akyiğit (n 159) 279-280.

²⁰² İnciroğlu (n 2) 816-817.

²⁰³ Süzek (n 7) 850.

²⁰⁴ Yargıtay 22.HD, T.29.09.2014, E.2014/25416, K.2014/26000, <http://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2014-25415htm> (Erişim Tarihi: 16.10.2022).

bir durumda da işçi haksız feshin sonuçlarına muhatap olacaktır. Bu nedenle işçinin gerekli tedbirlerin alınmadığı konusunda emin olması ve ondan sonra iş akdini feshetmesi yerinde olacaktır.

İşçi her durumda iş akdini feshedememektedir. Ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde, söz konusu tehlikenin geçmemesi ve tehlikenin bertaraf edilmesi için gerekli adımların atılmaması, bu şartlar altında işçinin çalışmaya devam etmesinin mümkün olmaması, işçinin çalışmaya devam etmesi halinde işçi sağlığının tehlike altında olması halinde işçi haklı nedenle fesih yoluna gidebilmektedir.

Görüldüğü üzere çalışmaktan kaçınma hakkı son derece önemli bir haktır. Adından da anlaşıldığı üzere çalışmaktan kaçınma işçilere bir hak olarak tanınmıştır. Ancak işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını ve bu hakka bağlı diğer haklarını kullanabilmesi için kanuni şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının şartlarının, hüküm ve sonuçlarının özellikle işçiler tarafından iyi anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. O zaman işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından daha elverişli bir ortamın olacağı, iş sağlığı ve güvenliği açısından doğabilecek menfi sonuçların azalabileceği kanaatindeyiz.

Önemine binaen çalışmaktan kaçınma hakkı gerek uluslararası düzenlemelerde gerek Türk mevzuatında kendisine yer bulmuştur. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçilerin daha elverişli bir ortamda çalışması, işçinin hayatına, sağlığına ve güvenliğine zarar verecek koşulların olması halinde ise işçinin çalışmaması amaçlanmıştır. Böylelikle işçi sağlığına ve iş güvenliğine öncelik verilmiştir.

KAYNAKÇA

Kitaplar, Makaleler ve Tezler

Akı E, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri' (2014) 15 [Özel Sayı] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 13.

Akpınar T, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1bs Ekin Yayıncılık 2018).

Aktay N, Arıcı K, Senyen Kaplan E T, *İş Hukuku* (6. bs. Gazi Kitabevi 2013).

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

Albayrak Gül H, *İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Bahçeşehir Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi 2019).

Alper Y ve Kılıkış İ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (3. bs. Dora Yayıncılık 2017).

Arslan S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 [1] Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 772.

Ateş Z G, 'Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi' (2020) 19 [38] İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 167.



Baloğlu C, 'Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları' (2014) 14 [2] Kamu İş 103.

Balkır Z G, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu' (2012) 2 [1] Sosyal Güvenlik Dergisi 57.

Baybora D, 'Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri' (International Conference On Eurasian Economies, Session 2B 2013),

Baycık G, 'Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2011) 60 [2] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 248.

Baycık B, 'Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2011) 60 [2] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 248.

Boz Erava, D, '6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri' (2019) 8 [22] Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 332.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. *İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi* (ÇSGB 2016).

Çavuşoğlu N, 'Klasik İnsan Hakları Anlayışı Değişirken Avrupa Sosyal Şart' (1993) [3-4-5] İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 110.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. bs. Beta Yayınları 2023).

Çil Ş, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları* (2020-2021 Yılları) (9. bs. Yetkin Yayınevi 2022).

Demir F, *İş Hukuku ve Uygulaması* (10. bs. Albi Yayıncılık 2017).

Demircioğlu M ve Centel T, *İş Hukuku* (19. bs. Beta Yayıncılık 2016).

Demirkaya S, 'Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi: Cumhuriyetten Günümüze Hukuki Bir Değerlendirme' (2023) 7 [35] 1.

Eren Tokyürek T, *Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden Kavramları* (Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2010).

Esen B, 'Koronavirüs (Covid-19)'e İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince İşyerlerinde Alınması Gereken Tedbirlere' (2020) 28 [339] E-Yaklaşım Dergisi 7.

Erkanlı Başbüyük B, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (1. bs. Seçkin Yayıncılık 2020).

Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (10. bs. Beta Yayınevi 2020).

Göktaş, S, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (1. bs. Yetkin Yayınları, 2008).

Günay C İ, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (2. bs. Yetkin Yayınları 2015).

- Günay C İ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. bs. Yetkin Yayınevi 2022).
- Güner R ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2016) [138] İSMMMO 257.
- Güzel A ‘Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’ (1992) 6 [3] Çimento İşveren 17.
- İnciroğlu L ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2011) 20 [1] Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 810.
- İşler M C, ‘Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ (2011) 2 [2] ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi 58.
- Karabal A, ‘İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ (2020) 5 [1] Uluslararası Batı karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 3.
- Karacan Çetin H, ‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (207) 5 [Özel Sayı] İstanbul Barosu Dergisi 217.
- Karakaş İ, ‘İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları’ İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (Gurup Matbaacılık 2015).
- Kaya P A, ‘Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı’ (2016) [70] Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 332.
- Kılıçoğlu M, *İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar* (1. bs. Turhan Kitabevi 2009).
- Kılıkış İ, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ (2013) 15 [1] İş Güç Dergisi 27.
- Korkmaz F ve Alp N S, *Bireysel İş Hukuku* (3. bs. Seçkin Yayıncılık 2016).
- Kökten M ve Avınç Ö, ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış’ (2014) 21 [93] Tekstil ve Mühendis Dergisi 35.
- Kurt R, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (2. bs. Seçkin Yayıncılık 2015).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. bs. Lykeion Yayınları 2022).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (6. bs. Lykeion Yayınları 2022).
- Narmanlıoğlu Ü, ‘Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkani)’ (2012) 12 [Özel Sayı] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 611.
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri* (5. bs. Beta Yayınevi 2014).
- Narter S, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (3. bs. Adalet Yayınevi 2017).



Ocak U, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları* (1. bs. Kalkan Matbaacılık Cilt I 2013).

Özcan D, *Uygulamalı İş Davaları* (3. bs. Adalet Yayınevi 2016).

Özdemir C S, *İş Mevzuatı Rehberi* (1. bs. Adalet Yayınevi 2018).

Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. bs. Vedat Kitapçılık 2014).

Önol G, ‘Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’ (2011) 60 [2] TAAD 215.

Özveri M, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (Birleşik Metal İş Yayınları 2015)

Rehbinder M, ‘İş İlişkisinde (İşi) Kabulde Temerrüt Olur mu?’ (Çev. E. Akyiğit) 1995 [4-5-6] İBD 283.

Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (1. bs. Beta Yayıncılık 2015).

Selek H S, *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular* (2. bs. Seçkin Yayıncılık 2018).

Senyen Kaplan E T, *Bireysel İş Hukuku* (13. bs. Yetkin Yayınevi 2023).

Sümer H H, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. bs. Seçkin Yayıncılık 2022).

Süzek S, ‘İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları’ (2007) 56 [4] AÜHFD 13.

Süzek S, *İş Hukuku* (22. bs. Beta Yayınları 2022).

Şen M, ‘İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları’ (2008) 3 [1] EÜHFD 160.

Şen M, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişim ve Dayanakları’ (2015) 4 [1] MÜHFD 123.

Tiftik M ve Ayşe Adıgüzel ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ (2016) 1 [1] Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi

Tuncay A C, ‘Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları’ (2005) [6] Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 650.

Tunçomağ K, *Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma Sosyal Siyaset Konferansları 19 Kitap* (İstanbul Üniversitesi Yayınları 1968).

Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunu Esasları* (6. bs. Beta Yayınevi 2013).

Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu Yasa İzleme Merkezi, *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor* (1. bs. Türkiye Barolar Birliği 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi* (1. bs. ILO 2016).

Ulusoy M E, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü* (Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2013).

Yamakoğlu E, *İşverenin İşyeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü* (1. bs. Seçkin Yayıncılık 2016).

Yener M Z, *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt* (1. bs. Yetkin Yayınevi 2020).

Yılmaz F, *Avrupa Birliği ve Türkiye 'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye 'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi* (İstanbul Üniversitesi Yayınlanmış-Yüksek Lisans Tezi 2009).

Yılmaz F, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükler' (2018) 24/25 [6/1-2] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 56.

Yorulmaz Ç, 'Meslek Hastalıklarının Önlemeye Yönelik Denetim Yükümlülükleri Kapsamında Liste Yönteminin Etkisi', (2023) 3 [2] Kırıkkale Hukuk Mecmuası 167.

Çevrimiçi Kaynaklar

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG (Erişim Tarihi: 12.06.2023).

<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/community-charter-of-fundamental-social-rights-of-work-ers.html> (Erişim Tarihi: 23.06.2023).

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm. (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-frameworkdirective/1#:~:text=The%20aim%20of%20this%20Directive,or%20certain%20civil%20protection%20services> (Erişim Tarihi: 22.07.2023).

<https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b3678.pdf> (Erişim Tarihi: 11.07.2023).

<https://www.turkhukuksitesi.com/mevzuat.php?mid=1253> (Erişim Tarihi: 17.07.2023).

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim Tarihi: 14.07.2023).

Yargı Kararları

Yargıtay 7.HD, T.07.03.2015, E.2015/6045, K.2016/5519, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=349523> (Erişim Tarihi: 29.07. 2022).

Yargıtay HGK, T.09.10.2013, E.2013/21-102, K.2013/1456, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Yargıtay 21.HD, T.15.04.2019, E.2018/5018, K.2019/ 2931, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2018-5018-k-2019-2931-t-15-4-2019> (Erişim Tarihi: 12. 08.2020).



Yargıtay 22.HD, T.19.02.2019, E.2017/20315, K.2019/3657, <https://www.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

Yargıtay 9. HD, T.12.11.2018, E.2018/5470, K.2018/20239, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html> (Erişim Tarihi: 01.09.2024):

Yargıtay 10.HD, T.07.07.2014, E.2014/10054, K.2014/15408 <https://legalbank.net/belge/hukuk-muhakemeleri-kanunu-madde-5/1326570/ilgili-mahkeme-kararlarlari/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

Yargıtay 22.HD, T.01.11.2011, E.2011/1581, K.2011/3732 <https://legalbank.net/belge/hukuk-muhakemeleri-kanunu-madde-57/1326682/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 30.08.2024).

Yargıtay 22.HD, T.29.09.2014, E.2014/25416, K.2014/26000, <http://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2014-25415htm> (Erişim Tarihi: 16.10.2022).