

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE
AYKIRILIĞININ İŞ KANUNU'NUN 25/I-a VE 25/II-ı MADDELERİ
KAPSAMINDA HUKUKİ SONUÇLARI

TEZİ YAZAN
Cihan KIRPIK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Korhan MASTI

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ (Çukurova Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / NİSAN 2022

ONAY

T.C.

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

2020005009 numaralı öğrencimiz olan CİHAN KIRPIK tarafından hazırlanan “İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞININ İŞ KANUNU’NUN 25/I-a VE 25/II-ı MADDELERİ KAPSAMINDA HUKUKİ SONUÇLARI” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından OY BİRLİĞİ ile ÖZEL HUKUK Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv. İçi-Tez Danışmanı-Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Korhan MASTI

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv. İçi-Jüri Üyesi: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv. Dışı Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

08/04/2022

Doç. Dr. Murat Koç

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Kıymetli annem, babam ve kardeşime...



ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

08.04.2022

Cihan KIRPIK

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında fikir, bilgi ve tecrübeleri ile bana kılavuzluk eden danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Korhan MASTI'ya teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım. Ayrıca bu süreçte benden desteğini esirgemeyen annem Layike KIRPIK'a değerli babam Mustafa Akın KIRPIK'a, maddi ve manevi her türlü desteği ve fikirleriyle yoluma aydınlatan kıymetli kardeşim Furkan KIRPIK'a teşekkürü bir borç bilirim. Değınmeden geçemeyeceğim değerli hocam Prof. Dr. Faruk ANDAÇ'a yüksek lisans dersleri boyunca araştırma kültürünü aşıladığından dolayı şükranlarımı sunarım.

Tez savunma jüriliği hususunda beni geri çevirmeyen kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ ile yüksek lisans öğrenimimi başarıyla tamamlayacağıma inanan ve tez yazmama dair bana inanç ve güven veren değerli amcam Prof. Dr. Cevdet KIRPIK'a teşekkürlerimi sunarım. Bu süreçte Çağ Üniversitesi Kütüphanesinde çalışan Turgay beye gösterdiği sabırlı ve ilgili davranıştan ötürü teşekkür eder, bu çalışmamın tüm ilgilere yararlı olmasını en içten dileklerle temenni ederim.

08.04.2022

Cihan KIRPIK

ÖZ

İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞININ İŞ KANUNU'NUN 25/I-a VE 25/II-ı MADDELERİ KAPSAMINDA HUKUKİ SONUÇLARI

Cihan KIRPIK

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Korhan MASTI

Nisan 2022, 265 sayfa

Çalışmanın konusunu, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığının İş Kanunu’nun 25/I-a ve 25/II-ı Maddeleri Kapsamında Hukuki Sonuçları” oluşturmaktadır.

Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramların tespit edilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin temel kavramları ele alınmış, ardından iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarının neler olduğu taraflarının kimlerden oluştuğu hakkında açıklamalar yapılmıştır. Devamında iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal hukuki kaynakları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde son olarak iş sözleşmesinden ve iş sağlığı mevzuatından doğan yükümlülük ihlallerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan yükümlülükleri ele alınmıştır.

Çalışmanın asıl konusunu oluşturan ikinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılığın hukuki sonuçları bağlamında işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı üzerinde durulmuş, iş güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket eden işçinin sözleşmesinin İşK. md. 25/I-a ve İşK. md. 25/II-ı kapsamında işveren tarafından derhal feshedilip edilemeyeceği hususu Yargıtay kararları ışığında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: işveren, işçi, çalışan, işçi sıfatıyla çalışan, iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı, yükümlülük, işveren yükümlülüğü, çalışan yükümlülüğü, yükümlülüğe aykırılık, haklı neden, haklı nedenle derhal fesih, hastalık veya engellilik hali, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi.

ABSTRACT

THE LEGAL CONSEQUENCES OF THE EMPLOYEE'S CONFLICT WITH THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OBLIGATIONS UNDER ARTICLES 25/Ia AND 25/II-I OF THE LABOR LAW

Cihan KIRPIK

Master's Thesis, Department of Private Law

Thesis Supervisor: Dr. Ahmet Korhan MASTI

April 2022, 265 Page

The subject of the study is “Legal Consequences of the Worker's Noncompliance with Occupational Health and Safety Obligations within the Scope of Articles 25/I-a and 25/II-1 of the Labor Law”.

The study consists of two main parts. In the first part, the basic concepts of occupational health and safety were discussed in order to determine the concepts, and then explanations were made about what the objectives of occupational health and safety are and who the parties are. Afterwards, the national legal sources of occupational health and safety are emphasized. Finally, in this section, the obligations of employers and employees within the scope of occupational health and safety are discussed in order to better understand the violations of obligations arising from the employment contract and occupational health legislation.

In the second part, which is the main subject of the study, in the context of the legal consequences of violating the occupational health and safety obligations, the employer's right to terminate the employment contract with just cause is emphasized, art. 25/I-a and İşK. art. Whether it can be terminated immediately by the employer within the scope of 25/II-1 has been discussed in the light of the Supreme Court decisions.

Keywords: employer, worker, employee, employee as a worker, occupational health, occupational safety, work accident, occupational disease, obligation, employer obligation, employee obligation, breach of obligation, just cause, immediate termination for just cause, sickness or disability status, endangerment of work safety.

İÇİNDEKİLER

KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZ	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR.....	xiv
EKLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL KAVRAMLARI, AMACI, KAYNAKLARI İLE İŞVEREN VE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Kavramları.....	4
1.1.1. Çalışan	4
1.1.1.1. Genel Olarak.....	4
1.1.1.2. İş Sözleşmesine Dayalı Olarak Çalışan Kişiler	5
1.1.1.3. Kamu Görevlileri.....	7
1.1.1.4. Çırak ve Stajyerler	9
1.1.2. İşveren	11
1.1.2.1. İşveren Kavramı	11
1.1.3. İşveren Vekili	13
1.1.4. İşyeri.....	18
1.1.4.1. İşyerinin Tanımı	18
1.1.4.2. İşyerinin Özellikleri ve Unsurları	19
1.1.4.3. İşyerinin Kapsamı.....	21
1.1.4.3.1. Asıl İşyeri.....	21

1.1.4.3.2. İşyerine Bağlı Yerler.....	22
1.1.4.3.2.1. Amaçta Birlik (İşin Niteliği Yönünden Bağlılık).....	23
1.1.4.3.2.2. Yönetimde Birlik (İşin Yönetimi Yönünden Bağlılık).....	25
1.1.4.3.3. Eklentiler.....	27
1.1.4.3.4. Araçlar	28
1.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	30
1.1.5.1. Genel Olarak	30
1.1.5.2. İş Sağlığı Kavramı	33
1.1.5.3. İş Güvenliği Kavramı.....	34
1.1.5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	36
1.1.6. İş Kazası	37
1.1.7. Meslek Hastalığı.....	40
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Tarafları.....	41
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları	43
1.3.1. Ulusal Kaynaklar.....	43
1.3.1.1. Anayasa.....	43
1.3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	47
1.3.1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	48
1.3.1.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	50
1.3.1.5. Diğer Kanunlar.....	51
1.3.1.6. İlgili Yönetmelikler.....	54
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi.....	56
1.4.1. Çalışan Açısından Önemi.....	56
1.4.2. İşveren Açısından Önemi	57
1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri...57	
1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü.....	57
1.5.2. Denetleme Yükümlülüğü	63
1.5.3. Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	66
1.5.4. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü	70
1.5.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonu	
Oluşturma Yükümlülüğü	74
1.5.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	75

1.5.5.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirme	
Yükümlülüğü	76
1.5.5.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışan Temsilcisi ve	
Destek Elemanı Görevlendirme Yükümlülüğü.....	77
1.5.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi	
Yükümlülüğü	78
1.5.7. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	
Yükümlülüğü	83
1.5.8. Uzaktan Çalışma Kavramı ve İşverenin Yükümlülükleri.....	85
1.5.8.1. Uzaktan Çalışma.....	85
1.5.8.2. İşverenin Uzaktan Çalışmadan Doğan Yükümlülükleri.....	86
1.6. Çalışanların Genel Yükümlülükleri.....	87
1.6.1. Çalışanların Kendileri ile Diğer Çalışanların Sağlık ve Güvenliğini	
Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü.....	88
1.6.2. İşyerindeki Ekipmanları Usulüne Uygun Bir Biçimde Kullanma	
Yükümlülüğü	90
1.6.3. Kişisel Koruyucu Donanımı Uygun Şekilde Kullanma Yükümlülüğü.....	92
1.6.4. Ciddi ve Yakın Bir Tehlike ile Karşılaştıklarında Derhal Haber Verme	
Yükümlülüğü	94
1.6.5. Tespit Edilen Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıkların Giderilmesi	
Konusunda İş Birliği Yapma Yükümlülüğü	96
1.6.6. Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması için İşveren	
ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapma Yükümlülüğü.....	99
1.7. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Yer Alan Diğer	
Yükümlülükleri	100
1.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Oluşumlarda Görev Alma	
Yükümlülüğü	100
1.7.2. Çalışanların Eğitim Hakkı ve Yükümlülüğü.....	103
1.7.3. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanmama Yükümlülüğü.....	106
1.8. Uzaktan Çalışma Halinde Çalışanların Yükümlülükleri	108
1.9. Çalışanların Salgın Hastalıklara Karşı Tedbirli Davranma Yükümlülüğü.....	109

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞIN HUKUKİ SONUÇLARI BAĞLAMINDA İŞ KANUNU’NUN 25/I-a VE 25/II-ı HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASI

2.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının	
Hukuki Sonuçları.....	110
2.1.1. İşverenin Tazminat Sorumluluğu	110
2.1.1.1. Maddi Tazminat Sorumluluğu	110
2.1.1.1.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	111
2.1.1.1.2. İş Göremezlik Tazminatı.....	114
2.1.1.2. Manevi Tazminat Sorumluluğu.....	115
2.1.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	116
2.1.3. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	117
2.1.4. İşyerlerinde İş Güvenliği Denetimi ve Yaptırımları.....	119
2.1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Kavramı	119
2.1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Amacı	120
2.1.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Denetim ve Teftişi	121
2.1.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Tarafından	
Denetimi.....	123
2.1.4.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü..	124
2.1.4.3.1.2. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	126
2.1.4.3.1.3. Denetim Aracı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	
Kayıt Takip ve İzleme Programı (İSG-	
KATİP).....	129
2.1.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Denetimi Konusundaki Yaptırımlar....	131
2.1.4.4.1. İşin Durdurulması	131
2.1.4.4.2. İdari Para Cezası ve Uygulanması	135
2.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının	
Hukuki Sonuçları	137
2.2.1. İşverenin Disiplin Cezası Verme Hakkı	137
2.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Zarardan Doğan Sorumluluğu.....	140
2.2.3. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	142

2.2.3.1. Genel Olarak	142
2.2.3.2. Fesih Kavramı	143
2.2.3.3. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi	143
2.2.3.3.1. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	145
2.2.3.3.2. Haklı Neden Kavramı	146
2.2.3.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasının Koşulları	149
2.2.3.3.3.1. Genel Olarak.....	149
2.2.3.3.3.2. İş Sözleşmesinin Sürekli ve Yürürlükte Olması	150
2.2.3.3.3.3. İş Kanunu’nda Sayılan Haklı Nedenlerden Birinin Bulunması	152
2.2.3.3.3.4. Haklı Nedenle Fesih Beyanının İleri Sürülmesi Gerekir	155
2.2.3.3.3.4.1. Fesih Beyanının Karşı Tarafa Bildirilmesi	156
2.2.3.3.3.4.2. Lehine Fesih Hakkı Doğan Taraf Bu Hakkı Kullanmakta Serbesttir	157
2.2.3.3.3.4.3. Haklı Nedenle Fesih Beyanının Açık, Anlaşılır ve Kesin Olması Gerekir	158
2.2.3.3.3.4.4. Haklı Nedenle Fesih Beyanını İleri Süren Tarafın Tespit Edilmesi Gerekir	158
2.2.3.3.4. Haklı Nedenle Derhal Fesih Beyanının Şekli.....	159
2.2.3.3.5. Haklı Nedenle Derhal Fesihte İspat Yüğü.....	163
2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	165
2.3.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kendi Kusurundan Kaynaklanan Bir Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi (İş Kanunu md. 25/I-a)	167
2.3.1.1. İşçi Sıfatıyla Çalışan Bir Hastalığa Yakalanmalı veya Engelli Hale Gelmelidir	170

2.3.1.2. Hastalık veya Engelli Hale Gelme Durumu, İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kastından veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından yahut İşkiye Düşkünlüğünden Doğmalıdır.....	171
2.3.1.2.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kastı	173
2.3.1.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Derli Toplu Olmayan Yaşayışı	175
2.3.1.2.3. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İşkiye Düşkünlüğü	177
2.3.1.2.4. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Bu Sebeple Devamsızlık Yapması Gerekir	179
2.3.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması (İş Kanunu md. 25/II-1).....	181
2.3.2.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi	182
2.3.2.1.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Gerekir	182
2.3.2.1.2. Tehlike İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kusurlu Bir Davranışından Meydana Gelmelidir	193
2.3.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İşyerindeki Malları Otuz Günlük Ücretiyle Ödenemeyecek Derecede Zarara Uğratması.....	205
2.3.2.2.1. İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makine, Tesisat veya Başka Eşya ve Madde Olması Gerekir	205
2.3.2.2.2. Bir Zararın Meydana Gelmesi Gerekir	207
2.3.2.2.3. Zarar İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kusurlu Davranışından Kaynaklanmalıdır	210
2.3.2.2.4. Zarar Miktarının İşçi Sıfatıyla Çalışanın Otuz Günlük Ücretinden Fazla Olması	215
2.3.2.2.5. Meydana Gelen Zararda İspat Yüğü	220
SONUÇ	222
KAYNAKÇA.....	227
EKLER	246

KISALTMALAR

AY	: Anayasa
b.	: bent
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
DMK	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
E.	: Esas No
e.t.	: Erişim Tarihi
İşK.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSG-KATİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
f.	: fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
K.	: Karar No
KKDİKHY	: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
md.	: madde
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri
R.G.	: Resmî Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayılı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimmar Odaları Birliği
TSMB	: Toplum Sağlığı Merkezi Birimi
vb.	: ve benzeri
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YCGK.	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

EKLER LİSTESİ

EK-A. Etik Kurulu Onay Belgesi	246
EK-B. Etik Kurul İzin İstek Yazısı	249
EK-C. Etik Kurul Kararı	250



GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde yaşanan sanayi devrimiyle birlikte çalışma kavramı değişim göstermiş, bu durum beraberinde işveren ve çalışanlar açısından yeni çalışma koşulları getirmiştir. Değişen çalışma koşulları ise gelişen sanayi ve teknolojiyle beraber yeni araç ve gereçleri, üretimde kullanılan yeni kimyasal maddeleri, ortaya çıkarmıştır. Söz konusu işyeri araç ve gereçleri ile kimyasal maddelerin kullanımı, çeşitli iş kazalarını ve meslek hatalıklarının yaşanmasına neden olmaya başlamıştır. İşte bu sorunların çözülmesi için çeşitli kanun ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

İşyerlerinde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hatalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenin ve çalışanların, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kapsamı çizilen yükümlülüklerini usulüne uygun bir biçimde yerine getirmeleri gerekli ve önem arz eden bir husustur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin, çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilerek işverenin genel yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır. İlgili 4. madde çerçevesinde işveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlü kılınmıştır. Bunun yanı sıra, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet edilip edilmediğini izlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla da yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından diğer bir taraf ise çalışanlardır. İşyerlerinde veya işyerinden sayılan alanlarda meydana gelebilecek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işveren kadar çalışanlarında yerine getirmesi gereken yükümlülükleri mevcuttur. Zira işverenin işyerinde almakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin anlamlı bir hale gelebilmesi ve her türlü kaza ve hastalığın oluşmasının önüne geçilebilmesi, ancak çalışanların İSGK kapsamındaki yükümlülüklerine uygun davranması ile gerçekleşebilecektir.

Çalışanların yükümlülükleri, genel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda çalışanlar, işverenin aldıracağı eğitimler ve talimatlar doğrultusunda iş güvenliğini ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atmamakla ve bu yönde hareket etmekle yükümlüdürler.

Bu anlamda işyerinde, iş görme edimini yerine getiren çalışanların, iş güvenliğini ve iş sağlığını tehlikeye düşürecek her türlü davranış veya hareketlerden kaçınmaya dair çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Yükümlülüklerine aykırı davranan işçi sıfatıyla çalışanların işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi, işyerindeki iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi açısından önem arz eden bir konudur. Yükümlülüğünü ihlal ederek hem kendi sağlığını hem de işyerindeki diğer çalışanları tehlikeye atan işçi sıfatıyla çalışanın iş sözleşmesine son verilip verilmeyeceği konusu Yargıtay kararları ışığında değerlendirilerek çözüm üretilmesi gereken bir konudur.

Bu çalışmanın amacı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında uyması gereken yükümlülüklerle aykırı davranarak iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşüren işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu md. 25/I-a ve 25/II-ı hükümlerine göre haklı nedenle fesih edilip edilemeyeceği sorunu Yargıtay kararları ışığında ele alarak literatüre, hukukun birincil (asli) ve ikincil (tali) kaynaklarına, uygulayıcılara öneri getirerek katkıda bulunmaktır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliğine temel teşkil eden çalışan, işveren, işveren vekili, işyeri, iş güvenliği, iş sağlığı, meslek hastalığı ve iş kazası kavramları hakkında açıklamalar yapılmış, yeri geldikçe Yargıtay görüşüne de yer verilmeye çalışılmıştır. Daha sonrasında iş sağlığı ve güvenliğinin tarafları hakkında özet bilgi verilmiştir. Bu konunun akabinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine hukuki kaynak oluşturan ulusal mevzuatlar hakkında açıklamalarda bulunularak iş güvenliğinin hukuki altyapısı ortaya konmaya çalışılmıştır. İşverenin ve çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında sahip olduğu yükümlülüklerin önemine değinilmiş ardından işverenin bu kapsamda sahip olduğu yükümlülükler ele alınmıştır. Daha sonrasında ise çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesindeki yükümlülükleri üzerinde durulmuş, özellikle çalışanların kendi sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmama yükümlülüğünün haklı nedenle derhal fesih ile bağlantısı kurulmuş, uzaktan çalışma halinde yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerden bahsedilmiş ve çalışanların salgın hastalıklara karşı tedbirli davranma yükümlülüğü hususunda açıklamalarda bulunulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranış sergileyen işverenlerin hukuki sorumluluğuna değinilmiş, çalışanların bu durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkı, tazminat talebinde bulunma hakkı gibi ne tür haklara sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu konunun arkasından çalışanların iş

sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketi sonucunda işverenin sahip olduğu hakların neler olduğu hususunda açıklamalarda bulunulmuştur. Bu kapsamda işverenin disiplin cezası verme hakkı, işçi sıfatıyla çalışanların zarardan doğan tazminat sorumluluğu ve esaslı olarak işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı üzerinde durulmuştur. Işverenin haklı neden olarak ileri sürebileceği sebeplerden özellikle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kalan IşK. md. 25/I-a ve md. 25/II-1 hükümleri incelenmiştir. Belirtmek gerekir bu çalışmada iş güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan Iř Kanunu'na tabi olarak işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ele alınmış, diğer çalışanlar açısından sözleşmenin feshi hususuna değinilmemiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL KAVRAMLARI, AMACI, KAYNAKLARI İLE İŞVEREN VE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Kavramları

1.1.1. Çalışan

1.1.1.1. Genel Olarak

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK)¹ “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde çalışan kavramının kapsamı çizilmiştir. İlgili Kanun'un md. 3/1-b bendine göre çalışan kavramı, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder. Söz konusu hükümden çalışan kavramının özel veya kamu işyerlerinde iş görme edimini ifa eden bütün gerçek kişileri kapsadığı sonucu çıkarılmaktadır². Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanunu³ kapsamındaki işçiler, Deniz İş Kanunu'na⁴ göre iş gören gemi adamları, Basın İş Kanunu'na⁵ dayalı olarak iş ifa eden gazeteciler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁶ kapsamında istihdam edilen memurlar ile diğer kamu görevlileri İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak kabul edilirler⁷. Bunun yanı sıra İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olmayan fakat Türk Borçlar Kanunu⁸ kapsamına giren işçiler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak değerlendirilir⁹.

¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, e.t.: 17/06/2021.

² Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 51.; Haluk Hadi Sümer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku”, Mustafa Altın/Şakir Taşdemir (Ed.), **İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eğitim Yayınevi, Konya 2016, s. 61.

³ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, e.t.: 17/06/2021.

⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, e.t.: 17/06/2021.

⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf>, e.t.: 17/06/2021.

⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, e.t.: 17/06/2021.

⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 61.; Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 7.;

⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, e.t.: 17/06/2021.

⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 61.; Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2013, C. 19, S. 2, s. 79-82, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/804121>, e.t.: 17/06/2021.

1.1.1.2. İş Sözleşmesine Dayalı Olarak Çalışan Kişiler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında yer alan kişilerin en başta gelenleri bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişilerdir¹⁰. İş sözleşmesine göre çalışan kişilere işin niteliği gereğince, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanabilmektedir¹¹. Diğer bir ifadeyle, gemi adamı, gazeteci, işçi ve tarım işlerinde çalışan kişi ile işvereni arasındaki ilişki bir iş sözleşmesine dayanır¹². Bu durumda gemi adamı, gazeteci, işçi ve tarım işlerinde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişiler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından çalışan olarak nitelendirilmektedir¹³.

İşçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası gereği bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade etmektedir¹⁴. Diğer bir anlatımla, iş sözleşmesine göre iş görme edimini yerine getiren gerçek kişiye işçi adı verilir. Buradan anlaşılması gereken gerçek kişi olmayan kişilerin işçi sıfatına sahip olamayacağıdır. Örneğin dernek ve vakıflar gibi tüzel kişiliği sahip olanlar işçi sıfatına sahip olamazlar.

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

5393 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 1. maddesinin 1. fıkrasında ilgili Kanun hükümleri, “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.” Denilerek Basın İş Kanunu’nun kapsamı çizilmiştir. Bu Kanun’un 1. maddesinin 2. fıkrasında ise “... fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.” hükmüne yer verilerek gazetecinin

¹⁰ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 61.; Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 56.

¹¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 61.

¹² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.

¹³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.; Sadettin Orhan, **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, 1. Basım, Adalet Yayınları, Ankara 2012, s. 7.; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 414.

¹⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 51.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 61.

tanımı yapılmıştır. Gazetecinin bağımlı olarak çalıştığı işvereni ile arasındaki sözleşme, iş sözleşmesi niteliğindedir¹⁵.

İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen fakat yine de bir iş sözleşmesine dayalı olarak iş görme edimini yerine getiren kişiler hakkında hizmet sözleşmesinin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹⁶.

Gazeteci, gemi adamı ve işçi yönünden aynı olan hususlardan biri, bu çalışanların işvereni ile arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olmasıdır. Diğer bir ortak unsur ise işçi, gemi adamı ve gazeteci sıfatlarıyla iş görme edimini yerine getiren kişilerin gerçek kişi olmalarıdır¹⁷.

Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler ile Deniz İş Kanunu'na dayalı olarak iş gören gazeteciler de bir iş sözleşmesiyle çalışan işçiler olup 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından çalışan sayılırlar¹⁸. Bunun yanı sıra iş sözleşmesi ile istihdam edilen gerçek kişinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan olarak kabul edilebilmesi için işverenin kamu veya özel sektörde faaliyet göstermesinin bir önemi yoktur (İSGK md. 3/1-b). Kamu tüzel kişileri veya tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları da işveren konumunda olabilir. Bu nedenle kamu işverenine bağlı olarak bir iş sözleşmesiyle iş gören kişilerde İSGK kapsamında çalışan sayılırlar¹⁹.

İş Hukukunun temelini iş sözleşmesi oluşturmaktadır²⁰. İş sözleşmesinin yapılmasıyla beraber bağımlı çalışmayı taahhüt eden kişi, işçi sıfatını kazanırken, bu kişiye ücret ödemeyi üstlenip, çalıştıran kişi ise işveren sıfatını sahip olmaktadır (İşK. md. 8/1). İşçinin iş görme edimini ifa ettiği yer işyeri olarak nitelendirilir. İş Hukuku da işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisini kurallara bağlayan hukuk alanıdır²¹.

İşK. md. 8/1 uyarınca iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görme edimini üstlendiği karşı tarafın ise görülen işin karşılığı olarak bir ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu sözleşmede iş görme edimini üstlenen gerçek kişi, işçi olarak

¹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 51.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 61.

¹⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 52.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 62.

¹⁷ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 52.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 62.

¹⁸ Yamakoğlu, s. 57.

¹⁹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 52.

²⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 52.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 62.

²¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 52.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 62.

adlandırılırken, yapılan işin karşılığında ücret ödeme borcu altında olan taraf ise işverendir.

Bir iş sözleşmesine bağlı olarak iş ifa eden kişinin, sözleşmesinin çeşidinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Tam veya kısmi süreli, belirli süreli-belirsiz süreli, sürekli-süreksiz, daimî ya da geçici iş sözleşmeleriyle iş gören işçiler, sözleşme türlerinin önemi bulunmaksızın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan sayılırlar²².

1.1.1.3. Kamu Görevlileri

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

Memur, geçici personel, sözleşmeli personel ve işçiyi içine alana kavram, kamu çalışanı kavramıdır²³. Başka bir anlatımla kamu çalışanı kavramı ile kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, sözleşmeli personeller, geçici personeller ve işçiler kastedilmektedir.

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

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

²² Demircioğlu/Kaplan, s. 22.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 52.

²³ Lütfi İnciroğlu, **Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu**, Güncellenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s. 52.

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

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

Devlet Memurları Kanunu’nun 1. maddesinin 2. fıkrasındaki *“sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.”* hükmü ile geçici personeller hakkında DMK’nin uygulama alanı bulacağıının altı çizilmiştir. Belirtmek gerekir ki Devlet Memurları Kanunu’nun 4/C bendinde yer alan geçici personel istihdam şekli 01.02.2018 tarihli değişiklik ile mülga edilmiştir.

Devlet ve diğer tüzel kişiler bünyesinde iş ifa eden bir diğer çalışan grubu ise işçilerdir. Devlet Memurları Kanunu’nun 4/D maddesine göre işçi kavramı memur, sözleşmeli personel ve geçici personel, *“dışında kalan ve ilgili mevzuatı uyarınca tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçileri”* ifade etmektedir. DMK md. 4/D’nin son cümlesi gereğince belirtilen işçiler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır.

Devlet Memurları Kanunu md. 5 gereğince bu Kanun’a tabi olan kurumlar, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi haricinde personel çalıştıramazlar. Bununla

birlikte Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmayan diğer kanunlara göre çalışan kamu görevlileri de bulunmaktadır²⁴. Mesela 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu²⁵ ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanuna²⁶ tabi olarak istihdam edilen kişilerde çalışan sayılabılme açısından kamu sektörü veya özel sektör ayrımı yapmayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan kabul edilirler²⁷.

Kamu kurumlarında görev verilen memur, geçici personel, sözleşmeli personel ve işçiler aynı zamanda İSGK md. 3/1-b gereği çalışan sayıldıklarından dolayı bunlar hakkında da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır²⁸.

1.1.1.4. Çırak ve Stajyerler

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

Meslek eğitimi gayesiyle işyerinde bulunan çırak ve stajyerler de çalışma ortamından doğabilecek meslek hastalığı ve iş kazası riskiyle yüz yüzedirler. Bu anlamda Kanun koyucu, işyerindeki risklerin çırak ve stajyerler yönünden de mümkün olabileceğini öngörerek, çırak ve stajyerler için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir²⁹.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda³⁰ "çırak" ve "aday çırak" kavramlarının tanımı yapılmıştır. Mesleki Eğitim Kanunu'nun "tanımlar" başlıklı 3. maddesinin c bendine göre çırak, *"çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi"* ifade etmektedir. Aynı hükmün b bendine göre aday çırak ise *"çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi"*dir. Bu kapsamda çıraklar ve aday çıraklar hakkında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

²⁴ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 53.

²⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2802.pdf>, e.t.: 27/07/2021.

²⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>, e.t.: 27/07/2021.

²⁷ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 53.

²⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 53.

²⁹ Centel, s. 82.; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 54.

³⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>, e.t.: 28/07/2021.

Çıracak, icra edeceği meslek ya da sanatı öğrenmek için bir işyerinde çalışan kişi olarak tanımlanabilir³¹. Stajyer ise kendi mesleğine ilişkin bilgilerini uygulamada nasıl kullanacağını öğrenmek maksadıyla bir işyerinde çalışan kişidir³². Stajyer olarak adlandırılan kişiler çoğunlukla teorik eğitimini almaya devam etmekte olan veya söz konusu eğitimini tamamlamış kişidir³³. Örnek vermek gerekirse hemşirelik, tıp gibi bölümlerde okuyan öğrencilerin hastanelerde yapması gereken stajları bulunmaktadır³⁴. Buradaki amaç öğrencinin almış olduğu teorik bilgiyi kullanabilmesini, uygulayabilmesini sağlamaktır³⁵.

Bir işyerinde staj yapmak amacıyla bulunan kişinin, aksi kararlaştırılmadığı sürece ücrete hak kazanamayacağı yönünde öğretide³⁶ görüşler olsa da Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesinin 1. fıkrası gereği “... işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çıracak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez.” İlgili hükümde staj yapan öğrencilere, belirlenen oranlarda ücret verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Stajyerlerin, işyerinde teorik bilgisini uygulamaya çevirdiği zaman boyunca, işyeri ortamından doğabilecek iş kazası veya meslek hastalığı gibi mesleki riskler altında kalacağı bariz bir durumdur³⁷. Bu sebeple de stajyerler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına dahil edilmişlerdir³⁸.

³¹ Centel, s. 82.

³² Centel, s. 82.; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008, s. 152.; Demircioğlu/Kaplan, s. 16-17.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 103.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.; Yamakoğlu, s. 59.; Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 32.

³³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.

³⁴ Benzer örnekler için bkz. Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.

³⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 106-107.

³⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54. Mollamahmutoğlu, s. 152.

³⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.

³⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 54.

1.1.2. İşveren

1.1.2.1. İşveren Kavramı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun md. 3/1-ğ bendine göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek ya da tüzel kişiyi veyahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları ifade etmektedir. Söz konusu hüküm gereği işveren bir gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi veya tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ya da kuruluşlarda işveren sıfatına sahip olabilmektedir³⁹.

İş Kanunu'nda ise işveren kavramı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki işveren kavramına çok yakın bir biçimde ele alınmıştır. İş Kanunu'nun “tanımlar” başlığı altındaki 2. maddesinin 1. fıkrası gereği, işçi sıfatıyla iş ifa eden kişileri çalıştıran gerçek ya da tüzel kişilere veyahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlara işveren adı verilmektedir. Burada İş Kanunu işveren kavramını, işçi kavramına bağlı olacak şekilde tanımlamıştır⁴⁰. Başka bir anlatımla işverenin tanımı, işçi kavramı esas alınarak yapılmıştır⁴¹. İşveren kavramının tanımı açısından iki Kanun arasındaki en belirgin farkın görüldüğü nokta, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda “çalışan” teriminin, İş Kanunu'nda ise “işçi” ifadesinin kullanılmış olmasıdır⁴². Söz konusu farklılığın sebebi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun özel veya kamu sektörü farketmeksizin yalnızca işçileri değil, bu yerlerde iş görme edimini yerine getiren çalışanların tamamını kapsamamasından kaynaklanmaktadır⁴³. Bunun aksine yalnızca işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisini kapsamına alan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise çalışan kavramı yerine işçi ifadesine yer verilmiştir.⁴⁴

Hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem de İş Kanunu esas alındığında işveren kavramı gerçek kişi işveren, tüzel kişi işveren ve tüzel kişiliğe sahip olmayan işveren olarak üç farklı sınıfa ayrılabilir. Gerçek kişi işverene, hukuk bürosunda sekreter çalıştıran büro sahibi avukat örnek olarak verilebilir. Üniversiteler, belediyeler, köyler, meslek kuruluşları (barolar, borsalar ve odalar), vakıflar, dernekler, limited,

³⁹ Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 29.

⁴⁰ Şakar, s. 33.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 105.; Fuat Bayram, **Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 91.

⁴¹ Narmanlioğlu, s. 108.; Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s. 60.; Murat Demircioğlu/Tankut Centel, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 38.

⁴² Demircioğlu/Kaplan, s. 22.

⁴³ Demircioğlu/Kaplan, s. 22-23.

⁴⁴ Demircioğlu/Kaplan, s. 23.

anonim, komandit, kooperatif veya kollektif şirketler ise tüzel kişi işverene, örnek olarak verilebilir⁴⁵. Tüzel kişiliğe sahip olmayan işverene ise adi şirketler ile devlet tüzel kişiliğine bağlı olan kendi tüzel kişiliği bulunmayan bakanlıklar örnek olarak gösterilebilir⁴⁶.

Bir gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluşun, işveren sıfatına sahip olabilmesi için, mal ya da hizmet üretmek amacıyla çalışan istihdam ettiği işyerinin, mülkiyetini elinde bulundurması zorunlu bir unsur değildir. İşyeri kiralanmış olabileceği gibi üzerinde intifa hakkı kurulan bir yerde olabilir⁴⁷.

Çalışanların, işverenine karşı sadakat ve iş görme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenin, iş görme edimini yerine getiren çalışanlarından, sadakat yükümlülüğüne de uygun davranmalarını isteme hakkı vardır. İşveren bu edimlerin yerine getirilmesini emir ve talimat verme yetkisini kullanarak sağlayabilir. Fakat bazı hallerde işveren, emir ve talimat verme yetkisini tek elden kullanmayabilir⁴⁸. Örnek vermek gerekirse tüzel kişiliğe sahip olan anonim şirketlerde iş görme ediminin yerine getirilmesini isteme hakkı şirket tüzel kişiliğine ait iken, emir ve talimat verme yetkisi ise doğrudan doğruya yönetim kurulunca kullanılabilen bir yetkidir⁴⁹. Burada yönetim kurulu somut işveren niteliğindeyken, anonim şirketin tüzel kişiliği ise soyut işveren niteliğine sahiptir.

Genelleme yapılacak olunursa tüzel kişi işverenlerde, tüzel kişiliğin kendisi soyut işveren sıfatındayken, kollektif şirketlerde bulunan şirket yönetimi, limited şirketlerde mevcut olan müdür veya müdürler kurulu, anonim şirketlerde var olan yönetim kurulu ise somut işveren niteliğine sahiptir⁵⁰.

⁴⁵ Faruk Andaç, **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 68.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 29.; Bahtiyar Akyılmaz/Murat Sezginer/Cemil Kaya, **Türk İdare Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 306.; Kemal Gözler/Gürsel Kaplan, **İdare Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş ve Düzeltilmiş 19. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2017, s. 101.; benzer örnekler için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 105.; Ticaret şirketlerinin TTK md. 125/1 gereği tüzel kişiliği bulunmaktadır. Örneğin anonim, limited, kollektif şirket vb. ayrıntılı bilgi için bkz. Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, **Ticaret Hukuku Bilgisi**, 14.Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2018, s. 199 vd.

⁴⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 29.; Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2009, s. 47.; Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s. 71.; Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s. 264.; Gözler/Kaplan, s. 143.; adi şirket hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bilgili/Demirkapı, s. 189-198.

⁴⁷ Demircioğlu/Kaplan, s. 23.

⁴⁸ Demircioğlu/Kaplan, s. 23.

⁴⁹ Demircioğlu/Kaplan, s. 23.

⁵⁰ Demircioğlu/Kaplan, s. 23.

1.1.3. İşveren Vekili

İşverenlerin, organizasyon ile iş görme hacmi geniş ve görece fazla olan işyerlerinde, yönetim görevini tek başlarına yerine getirmeleri, iş verimi ve üretimi açısından bazı aksaklıklara yol açabilir⁵¹. Bunun önlenmesi ve işveren üzerindeki yönetim yükünün dağıtılmasını sağlamak amacıyla Kanun koyucu tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasında işveren vekili kavramına yer verilmiştir. İş Kanunu md. 2/4 gereğince, “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetimde görev alan kimseler*” işveren vekili sıfatına sahiptirler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise işveren vekilinin tanımına yer verilmemiştir⁵². Fakat ilgili Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrasında, “*İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.*” Hükmüne yer verilmiştir. Bu açıdan 4857 sayılı İş Kanunu md. 2/4'te yer alan işveren vekili kavramı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 3/2 hükmündeki işveren vekilinin kriterleri, sorumlulukları, görev ve yetkileri birbirine paralel biçimde düzenlenmiştir⁵³.

Genel müdür, finans müdürü, personel müdürü, yemekhane şefi, çamaşırhane şefi, temizlik şefi, ustabaşı, teknik amir, atölye amiri, maden ocağı şefi, gibi işveren adına hareket edebilen ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili sıfatına sahiptirler⁵⁴.

İşveren vekili hakkında iki Kanunu'nda yapılan tanımlar mukayese edildiğinde, İş Kanunu md. 2/4'te işin ve işyerinin yönetimi hususlarının yanında “işletme” kavramına yer verilmiştir⁵⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise “işletme” kavramı kullanılmamıştır⁵⁶. Öğretideki baskın görüşe göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasında işletme kavramına yer verilmemiş olması, işletmenin yönetiminde görev alan kişilerin, işveren vekili olarak sayılmasını engellemeyecektir⁵⁷.

⁵¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 69.; Narmanlıoğlu, s. 112.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 42.

⁵² Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁵³ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 108.

⁵⁴ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 107.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 42.; Şakar, **Gerekçeli ve İhtihati İş Kanunu Yorumu**, s. 62.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 40.; Akyiğit, s. 64.; Andaç, s. 83.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.; Narmanlıoğlu, s. 114.; Ercan Akyiğit, **İhtihati ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, Cilt 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 77.

⁵⁵ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁵⁶ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁵⁷ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.; Yamakoğlu, s. 65.

Nitekim bir işveren adına işletmenin tamamını yönetmekle görevli kılınan kişiler, en başta işveren vekili sıfatını taşımaları gereken kişilerdir⁵⁸.

İşveren vekilleri, aksi taraflarca kararlaştırılmadığı sürece, iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminden sorumlu kişilerdir⁵⁹. Bu kapsamda işveren vekili sıfatına sahip olmasına rağmen aslında iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan kişilerin İş Kanunu md. 2/5 gereği işçi olmalarından doğan hak ve yükümlülükleri devam edecektir⁶⁰.

İşveren vekilinin işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminden sorumlu olması, işveren tarafından ona bir temsil yetkisi verildiğini kanıtlamaktadır⁶¹. Başka bir anlatımla, işveren vekilinin sahip olduğu belirli alanlardaki sınırlı yönetim yetkisi, işveren tarafından verilen temsil yetkisinin bir görünümüdür. İşveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisi doğrudan temsile bir örnektir⁶².

İşveren vekilinin sahip olduğu temsil yetkisi, sözlü olarak verilebileceği gibi yazılı biçimde de verilebilir⁶³. Bunlara ilave olarak işyerinde ya da işletmede yürütülen faaliyetlerden de rahatça anlaşılacak şekilde işveren vekili temsil yetkisini kullanabilir⁶⁴.

İş Kanunu md. 2/4 gereği işveren vekillerinin, işçilere karşı gerçekleştirdiği işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Söz konusu hükme göre işveren vekilleri, işverence verilen temsil yetkisinin kapsamı içerisinde, işverenin ad ve hesabına hareket etme hakkını kullanarak gerçekleştirdikleri hukuki işlemlerle işvereni alacaklı ve borçlu konumuna getirebilirler⁶⁵. Bu hususta, işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkinin dolaylı değil, doğrudan temsil ilişkisi olduğunu göstermektedir.

⁵⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.

⁵⁹ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 63.

⁶⁰ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 106.; Tunçomağ/Centel, s. 63.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 43.; Narmanlıoğlu, s. 113.; Günay, s. 74.

⁶¹ Narmanlıoğlu, s. 112, aynı yönde Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 43.

⁶² Engin Demir, “Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009, s. 7.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 67.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 40.; Şakar, **Gereğeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 62.; Doğrudan temsil-Dolaylı temsil hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeni Borçlar Kanunu’na Göre Genişletilmiş 20. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2016, s. 245.

⁶³ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁶⁴ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 106-107.; Demircioğlu/Centel, s. 44.

⁶⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.; Narmanlıoğlu, s. 112.

Öğretide işveren vekilinin, işyerinin yönetiminde işverenin ad ve hesabına değil de yalnızca adına hareket ettiğini savunan bir görüşte bulunmaktadır⁶⁶. Bu görüşün gerekçesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasında yer alan “İşveren adına hareket eden...” ifadesine dayanmaktadır. Zira ilgili maddede Kanun koyucu tarafından “işveren ad ve hesabına hareket eden” şeklinde bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak kanun koyucunun buradaki ifadelerini lafzi yorum⁶⁷ yöntemiyle yorumlamak yerine, amaçsal yorum⁶⁸ yöntemiyle yorumlamak daha doğru olacağından işveren vekilinin, işverenin ad ve hesabına hareket eden bir kimse olduğunu söylemek mümkündür.

İşveren vekillerinin, işveren vekili sıfatıyla işçi olarak çalışanlara yönelik gerçekleştirdiği hukuki işlemlerden doğan sorumluluk doğrudan doğruya işverene ait olacaktır⁶⁹. Örneğin bir otelde işveren vekili sıfatını taşıyan personel müdürünün, işveren ad ve hesabına hareket ederek işçi alımı yapmasından veya işçinin iş sözleşmesini feshetmesinden doğacak olan sorumluluk işverene aittir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir karara göre⁷⁰;

“Davalı işveren dernek niteliğinde olup, feshe yetkili makamın yönetim kurulu olması, Genel Müdür tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Bu olgu iş ilişkisi ilgilendirmekte olup, Genel Müdür'ün Dernek ve Yönetim Kurulu'na karşı sorumluluğu içinde çözülmesi gerekir. Genel Müdür işveren vekili konumunda olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan bir kişidir. Aynı madde gereği, Genel Müdürün bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden, doğrudan işveren sorumludur. Genel Müdürün gerçekleştirdiği fesih işleminde işveren sorumludur.”

İlgili kararında Yargıtay özetle, iş sözleşmesini feshe yetkili organın derneğin yönetim kurulu olmasının, işveren vekili sıfatına sahip olan genel müdür tarafından yapılan feshi geçersiz kılmayacağını, işveren vekilinin gerçekleştirdiği fesih işleminden işverenin, sorumlu olacağını ifade etmiştir⁷¹.

⁶⁶ Andaç, s. 82.

⁶⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kemal Gözler, **Hukuka Giriş**, 13. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2016, s. 264-267.

⁶⁸ Amaçsal yorum hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Gözler, s. 271-272.

⁶⁹ Narmanlıoğlu, s. 112; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 40.; Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 62.; Andaç, s. 82.; Günay, s. 74.

⁷⁰ Yargıtay 9. HD., T. 18.02.2008, E. 2007/24595, K. 2008/193, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 02/08/2021.

⁷¹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 107.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, özel sektöre ait iş ve işyerlerinin yanı sıra kamu sektörüne ait bütün iş ve işyerlerine de uygulanmaktadır⁷². Bundan dolayı çalışan istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarında, kurum ad ve hesabına hareket eden, işin veya işyerinin yönetiminde görev verilen çalışanlar da işveren vekili sıfatına sahip olacaklardır. Öğretide, kamu kurum ve kuruluşlarında görev alan işveren vekillerine, kamu işveren vekili adı verilmektedir⁷³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda yer verilen işveren vekili kavramları göz önünde bulundurulduğunda, bir çalışanın işveren vekili sayılabilmesi için bazı unsurların birlikte mevcut olması gerekir⁷⁴. Bu unsurlardan birincisi, kişinin işverenin ad ve hesabına hareket etmesi gerekliliğidir. İkincisi ise kişinin işin, işyerinin ya da işletmenin yönetimde görev alması zorunluluğudur. Söz konusu iki niteliği de üzerinde bulunduran kişiler işveren vekili sıfatına sahip olacaklardır. Bununla birlikte işveren vekilleri, bu sıfatın getirdiği hak ve yükümlülüklerle de uygun hareket etme sorumluluğunu taşıyacaklardır. Zira İş Kanunu'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında işveren için öngörülen sorumluluk ve zorunlukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı ifade edilmiştir. Fakat işveren vekilinin sorumluluğu, işverenin ona verdiği görev ve yönetim yetkisinin kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gereken bir husustur⁷⁵. Örnek vermek gerekirse, işyerinin muhasebe bölümünün, işçilerin fazla çalışma ücretlerini yanlış hesaplamasından ya da olması gerekenden daha az ödemesinden kaynaklanan mesuliyet insan kaynakları müdürüne yüklenemeyecek, yalnızca muhasebe müdürüne yüklenebilecektir⁷⁶.

Bir başka örnekte ise işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun hareket edilmemesinden kaynaklanacak olan sorumluluk işverene ait olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması için görevlendirdiği işveren vekilinin de sorumluluğu söz konusu olacaktır⁷⁷. Ancak işveren vekilinin buradaki sorumluluğu

⁷² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.

⁷³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.; İnciroğlu, s. 24.

⁷⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 70.; Narmanlıoğlu, s. 112.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 42.; Andaç s. 82.; İnciroğlu, s. 25-28.

⁷⁵ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 72.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 106.; Narmanlıoğlu, s. 113.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 43-44.; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 15. Baskı (Tıpkı Basım) , Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 189-190.

⁷⁶ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 72.; <https://sozluk.gov.tr/>, e.t.: 01/08/2021.

⁷⁷ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.; Fevzi Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, C. 20,

S. 1, s. 702, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787643>, e.t.: 02/08/2021.

hukuki değil, ceza sorumluluğudur. İşveren vekilinin yaptığı işlemlerden kaynaklanan hukuki sorumluluk ise işverene ait olacaktır⁷⁸.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğuna ilişkin olarak Yargıtay 12. Ceza Dairesi vermiş olduğu bir kararda⁷⁹; “...mahkemece olaya ve oluşa uygun olduğu kabul edilen 20/10/2015 tarihli A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlarından oluşan bilirkişi kurulu raporu nazara alınarak yapılan değerlendirmelerde, inşaat mühendisi olan sanık ...'in olayın meydana geldiği inşaatın proje müellifi ve fenni mesulü olduğu, sanığın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliğinin ilgili maddelerine aykırı olarak sorumluluğunu üstlendiği inşaatın yapılaşma alanında gerekli ve titiz kontrollerini önceden etkin olarak yaparak, var olan elektrik nakil hattından doğan riskleri saptayıp giderimini sağlamadan inşaatın başlamasına ve yapımına mani olmaması, hele hele inşaatın üzerinden geçen yüksek voltajlı enerji nakil hattının varlığına rağmen ikinci katın kaçak yapılaşmasına müsaade etmemesi gerekirken aksine hareketle inşaatı fiilen etkin nezaret, gözetim ve yeterli güvenlik tedbirlerini alma görevlerini yerine getirmeyerek taksirli eylemi ile olayda ikinci derecede tali kusurlu olduğu... mahkemenin kabul ve uygulamasında bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır...” şeklinde hüküm kurmuştur.

İlgili kararda, inşaatın proje sorumlusu olan inşaat mühendisi sanık, işin görüldüğü yerde, işveren adına hareket ettiğinden ve işin yürütümünde görev aldığından dolayı işveren vekili sıfatına sahiptir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi bir başka kararında⁸⁰;

“Sanıklar ... ve ... hakkında verilen mahkumiyet hükmüne yönelik temyiz itirazlarının incelenmesinde; Olay tarihinde, sanıklar ...'un maden ocağı şefi, ...'un ise maden ocağı çavuşu olarak görev yaptıkları, sanıkların teknik elemanlar olarak, emrinde çalışan işçilerin çalıştıkları bölgeyi gözetimleri altında terk etmelerini sağlamaları gerektiği, olayın meydana geldiği kör bacanın son durumunu daimi nezaretçiye bildirip, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamadıkları, ocakta üç vardiya sistemi çalışıldığı, her vardiya öncesinde (günde 3 kere) gaz ölçümlerinin yapıldığı ve sonuçların emniyet defterine kaydedildiği, işçilere gaz maskeleri verilmesi hususunda

⁷⁸ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁷⁹ Yargıtay 12. CD., T. 26.05.2021, E. 2020/10822, K. 2021/4296, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 19/08/2021.

⁸⁰ Yargıtay 12. CD., T. 02.12.2020, E. 2018/1290, K. 2020/6722, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 19/08/2021.

daimi nezaretçiyi bilgilendirmedikleri, tehlikeli olan kör bacaya işçilerin girmesini önleyici güvenlik tedbirleri almamaları, işçileri kendi inisiyatifine terk etmeleri nedeni ile meydana gelen olayda asli kusurlu oldukları anlaşılmakla; mahkemenin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” Diyerek maden ocağı şefi olması sebebiyle işveren vekili sıfatını taşıyan sanığın, gerekli güvenlik tedbirlerini almamasını gerekçe göstererek asli kusurlu olduğuna hükmetmiştir.

1.1.4. İşyeri

1.1.4.1. İşyerinin Tanımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “tanımlar” başlığı altındaki 3. maddesinin h bendinde düzenlenen işyeri kavramı, *“maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu”* ifade etmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yönünden mal ya da hizmet üretimi gerçekleştirilen bir yerin, işyeri olarak kabul edilebilmesi için, söz konusu işyerinde çalışan istihdam edilmesi gerekli ve zorunlu bir unsurdur⁸¹.

4857 sayılı İş Kanunu’nda da işyeri kavramı, aynı unsurları içinde barındıran bir şekilde tanımlanmıştır. İşyeri tanımlanırken İki Kanun arasındaki tek fark iş ifa eden kişilerin kapsamı yönündendir. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda çalışan kavramına yer verilmiş, İş Kanunu’nda ise işçi kavramı kullanılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu görevlilerini, çırak ve stajyerleri içine alan sadece özel sektörde değil, kamu veya özel sektör ayrımı yapmadan söz konusu işyerlerinde istihdam edilen bütün kişileri kapsadığından dolayı işyeri kavramını tanımlarken çalışan kavramını bilinçli şekilde tercih etmiştir⁸².

İş Kanunu ise md. 2/1’ de işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimi işyeri olarak tanımlamıştır. Söz konusu tanımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan farklı olarak çalışan yerine işçi kavramının kullanılması nedeniyle, İş Kanunu’nun işverenler ile

⁸¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 73.

⁸² Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

işçiler arasındaki iş ilişkisi ile hak ve yükümlülükleri düzenlemesinden dolayıdır. (İşK. md. 1/1)

Bu açıklamalar ışığında işyeri kavramı, işin yapıldığı yer ile sınırlı olmayıp işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da içerisinde barındıran mal veya hizmet üretimi yapmak amacıyla bir araya gelinen organizasyonu ifade etmektedir⁸³.

1.1.4.2. İşyerinin Özellikleri ve Unsurları

İşyeri, araç lastiği, mobilya, dokuma, plastik, cam, et ve süt ürünleri, sabun, gibi çeşidi arttırılabilecek malların üretiminin yapıldığı ya da hastane, banka, kargo ve posta gibi dağıtım işleri, okul, restoran gibi hizmet üretiminin yapıldığı yerlerdir⁸⁴.

İki Kanun’unda işyerini tanımlarken yer verdiği “maddi unsur” ifadesinden anlaşılması gereken mal veya hizmet üretiminin yapıldığı binanın yanı sıra, üzerine iş binasının inşa edildiği arsa, makineler, üretim bantları, teçhizatlar, malzemeler, hammaddeler, iş araç ve gereçleri (örneğin forklift, işyeri bir taş ocağı ise taş kırma makinesi)’dir⁸⁵. Bununla beraber, Kanun koyucu hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 3/1-h bedinde hem de İş Kanunu md. 2/2’de araç kavramından ayrıca bahsetmiştir⁸⁶. İşyerinin maddi olmayan unsurları ise alacak hakkı, patent hakkı, marka, icat (buluş), üretim tecrübesi ve teknikleri, müşteri çevresi vb.leridir⁸⁷.

İşyeri maddi olan unsurların, maddi olmayan unsurların ve işçinin iş görme edimini yerine getirerek ortaya çıkardığı emek unsurunun birleşmesinden oluşan mal veya hizmet üretmek amacıyla bir araya gelinen bir hukuki varlığı ifade etmektedir⁸⁸. Söz

⁸³ Demircioğlu/Kaplan, s. 24.

⁸⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44.; Ferhat Sayım/ Volkan Aydın, “Hizmet Sektörü Özellikleri ve Sistematik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri ile Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2011, S. 29, s. 247, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55689>, e.t.: 06/08/2021.

⁸⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44.; Bektaş Kar, “İşletme, İşyeri ve İşin Gereklilerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, **[Electronic Version] Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2008, S. 17, s. 105, <https://www.calismatoplum.org/makale/isletme-isyeri-ve-isin-gereklerinden-kaynaklanan-nedenlere-dayali-fesihlerde-yargisal-denetim>, e.t.: 08/08/2021.; Narmanlıoğlu, s. 140.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 149.; Candan Albayrak Zincirlioğlu, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 2018, S. 34, s. 430, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/980832>, e.t.: 08/08/2021.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 50.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 73.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 22.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 123.

⁸⁶ Kar, s. 105.

⁸⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44.; Narmanlıoğlu, s. 138.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 123.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 50.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 73.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 22.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 149.

⁸⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44.; Narmanlıoğlu, s. 138.

konusu hukuki varlığın tüzel kişiliği bulunmamaktadır⁸⁹. İşyerini hukuki varlık olarak resmileştiren işveren ise gerçek kişi ya da tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluştaki olabilir.

Bir yerin işyeri niteliğine sahip olabilmesi için olmazsa olmaz koşul o yerde çalışan istihdam edilmesidir⁹⁰. Maddi unsurlar ile maddi olmayan unsurlar bulunsun bile ilgili yerde çalışan istihdam edilmiyorsa söz konusu yerin İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bağlamında işyeri olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır.

Örneğin haczedilmiş bir işyeri, icra dairesi tarafından yapılan satış sonucunda alınmış olabilir. Eğer bu yerde çalışan bulunmuyorsa söz konusu yerin hukuken işyeri olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır. Bununla beraber bir yerin, işyeri olarak kabul edilmesi açısından, o yerde iş görme edimini yerine getiren çalışan sayısının kural olarak herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Diğer unsurları taşıması şartıyla bir çalışanı bulunsun bile söz konusu yer, işyeri olarak kabul edilecektir. Fakat İş Kanunu bazı hükümlerinde örneğin tarım ve orman işlerinin yapıldığı yerlerde elliden fazla çalışanın bulunması halinde İş Kanunu'nun uygulama alanı bulacağını düzenlemiştir. Aynı şekilde Kanun koyucu İş Kanunu md. 4/1-ı bendi gereği "*507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde*", İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmiştir⁹¹. Söz konusu hüküm ile anlatılmak istenen en az dört kişinin çalıştığı esnaf işletmesi niteliğindeki işyerlerinde uygulanacak Kanun'un, İş Kanunu hükümleri olduğudur.

İş Kanunu'nda düzenlenen istisnalar haricinde, iş ifa edilen bir işyerinde yalnızca bir kişi bile çalışıyorsa, örneğin bir avukat bürosunda veya dış hekimi muayenehanesinde, sadece bir kişinin işçi sıfatıyla çalıştırılıyor olması, o yerin İş Kanunu bağlamında işyeri niteliğinde sayılması için yeterlidir. İlgili yer, İş Kanunu bağlamında işyeri olarak kabul edileceğinden dolayı söz konusu yerde yürütülen iş faaliyetlerinde, İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁹².

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması hususunda çalışan sayısı bakımından herhangi bir alt sınır veya istisnai bir hüküm düzenlenmemiştir. İSGK md. 2'de çalışan sayısı açısından bir sınırlamadan söz edilmediği için bir çalışanın istihdam edildiği işyerlerinde bile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanabilecektir.

⁸⁹ Narmanlıoğlu, s. 138.

⁹⁰ Narmanlıoğlu, s. 138.

⁹¹ Narmanlıoğlu, s. 138.

⁹² Narmanlıoğlu, s. 138.

Çalışanların hangi tür işi yerine getirdikleri o yerin işyeri sayılması bakımından bir önem arz etmez. Bu durumda önem arz eden şey işyerinin faaliyet konusu değil, yürütülen faaliyetin İş Kanunu bağlamında değerlendirme yapılıyorsa, İş Kanunu kapsamında olması, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında değerlendiriliyorsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki faaliyetlerden biri olmasıdır⁹³. İş Kanunu kapsamındaki faaliyetler ile buna ilişkin istisnalar, ilgili Kanun'un 4. maddesinde sayılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki faaliyetler ile istisnaları ise ilgili Kanun'un 2. maddesinde belirtilmiştir.

1.1.4.3. İşyerinin Kapsamı

İşyeri olarak ifade edilen yerin kapsamına nelerin dahil olacağı, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında hüküm altına alınmıştır⁹⁴. İş Kanunu md. 2/2 gereği "*işverenin işyerinde ürettiği mal ya da hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, uyku, yemek, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi eklentiler ve araçlar da işyerinden*" sayılmaktadır.

İşyerinin kapsamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin h bendinde aynı kavram ve ifadelerle düzenlenmiştir.

İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, mal veya hizmet üretiminin yapıldığı yer yani asıl işyeri ile birlikte, işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da işyeri kavramının kapsamı içerisinde değerlendirmiştir⁹⁵. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile meydana getirilen iş organizasyonu kapsamında bir bütünü ifade etmektedir. (İşK. md. 2/3)

1.1.4.3.1. Asıl İşyeri

Mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği yere asıl işyeri denir⁹⁶. Başka bir anlatımla işyerindeki teknik gayenin sağlandığı, mal ya da hizmet üretiminin gerçekleştirildiği yere asıl işyeri adı verilmektedir. İşyerinde, mal veya hizmet üretimini yapacak olanlar çalışanlar olduğundan dolayı asıl işyeri aynı zamanda, çalışanların iş

⁹³ Narmanlıoğlu, s. 138.

⁹⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 44.

⁹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 73.; Narmanlıoğlu, s. 141.

⁹⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

ifa ettikleri yerdir⁹⁷. Örnek vermek gerekirse; kuruyemiş fabrikasında çalışanların, üretim yaptığı bina asıl işyeri iken yemekhane binası asıl işyeri değil, eklenti olarak kabul edilir⁹⁸. Bir başka örnek olarak; un fabrikasında çalışan kişiler tarafından buğdayın öğütülüp un haline getirildiği bina asıl işyeri iken, üretilen unun satıldığı aynı işverene ait olan market ise işyerine bağlı yerlerden sayılır. Bir diğer örnekte ise restoranın yemek çıkartılan bölümü asıl işyeri sayılacaktır.

1.1.4.3.2. İşyerine Bağlı Yerler

İş Kanunu md. 2/2 ve İSGK md. 3/1-h gereğince “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler...”, işyerine bağlı yerler olarak kabul edilir ve işyerinden sayılmaktadır⁹⁹. Başka bir anlatımla, bağımsız olarak ayrı bir işyeri oluşturabilecek özellikteki bir yerde iş ifa ediliyor olabilir. Bu yerin nitelik yönünden asıl işyerine bağlılığı bulunması ve aynı yönetim altında örgütlenmesi durumunda, söz konusu yer, işyerine bağlı yer olarak kabul edilecek ve bir bütün halindeki tek bir işyerinin parçasını oluşturacaktır¹⁰⁰. Örneğin zeytin yağı imalatı yapılan bir işyeri ile üretilen yağların teneke kutulara koyularak satışa hazır hale getirilmesi için kurulan aynı işverene ait teneke kutu üretilen yer arasında işin niteliği ve yönetimi yönünden bağıllık mevcuttur¹⁰¹. Başka bir örnek vermek gerekirse, ayakkabı üretimi yapılan yer asıl işyeri olarak kabul edilirken, üretilen ayakkabının boyama işleminin yapıldığı yer ise işyerine bağlı yerdir¹⁰².

Aralarında nitelik açısından bağlantı olmayan, faaliyetleri teknik açıdan birbirini tamamlamayan yerler ayrı iki işyeri olarak kabul edilir¹⁰³. Aynı yönetim altında örgütlenmeyen yani farklı yönetim altında oluşturulan yerler de birbirinden bağımsız iki ayrı işyeri olarak kabul edilecektir¹⁰⁴.

⁹⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.

⁹⁸ Benzer örnekler için bkz. Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.

⁹⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.

¹⁰⁰ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 51.

¹⁰¹ Benzer örnekler için bkz. Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 51-52.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 41.; Şakar, **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 47.

¹⁰² Benzer örnekler için bkz. Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 51.

¹⁰³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 45.

¹⁰⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 45.

İfa edilen işlerin aynı neticeye ulaşmak amacıyla yapılması ve işverenin aynı kişi olması, işyerine bağlılık unsurunun mevcut olması açısından önemli bir kriterdir¹⁰⁵. Bu iki unsurun bir arada bulunması iş görülen yerin, iş yerine bağlı yer sayılmasını kolaylaştıracaktır.

Yargıtay kararlarında ve öğretide işçilerin işe giriş işlemleri ile işten çıkış işlemlerinin tek ve ortak bir merkezden gerçekleştirilmesi, bunun yanı sıra ücret hesap pusulalarının aynı merkezden düzenlenmesi bağlılık unsurunun var olduğunu gösteren kriterler olarak kabul edilmektedir¹⁰⁶. Bu iki kritere ek olarak iş ifa edilen yerlerden birisinde diğer bir işverene ilişkin bir iş görülmüyor, hizmet verilmiyor olması da söz konusu yerin işyerine bağlı bir yer olarak kabul edilmesinde önem taşımaktadır. Bu hususa ilişkin olarak irtibat büroları hakkında verdiği bir kararda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; irtibat bürolarının yalnızca işverenin fabrikalarında imalatı yapılan ilaçların satış ve tanıtımını yürüttüklerini, ilgili irtibat bürolarında diğer firmalara ait ilaçların satım ve tanıtımının yapılmadığını gerekçe göstererek, şirket merkezi, fabrika ve irtibat bürolarını aynı işyeri olarak kabul etmiştir¹⁰⁷.

Özetlemek gerekirse iş ifa edilen bir yerin, işyerine bağlı bir yer sayılabilmesi için söz konusu yerin asıl işyeri ile nitelik yani teknik yönden aynı işi yapması ve yönetim olarak aynı yönetim içerisinde yer alması gerekmektedir. İlgili yerin işyerine bağlı bir yer sayılmasının önemi, işyerine uygulanacak hüküm ve sonuçların işyerine bağlı yerler için de aynı şekilde uygulama alanı bulacak olmasıdır.

1.1.4.3.2.1. Amaçta Birlik (İşin Niteliği Yönünden Bağlılık)

İş ifa edilen bir yerin, asıl işyerine bağlı şekilde faaliyette bulunup bulunmadığının tespiti açısından ilk olarak amaçta birlik unsurunun sağlanmış olması gereklidir¹⁰⁸. Amaçta birlik unsurunun sağlanabilmesi için iş görülen iki yer arasında teknik bağlılık yani işin niteliği yönünden bağlılık mevcut olması gerekir. Bu ifadeyi somutlaştırmak gerekirse; iş görülen iki yerin birbirini tamamlayıcı nitelikte iş ifa etmesi ve aynı teknik

¹⁰⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 45.

¹⁰⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 45.; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 152.; Narmanlioğlu, s. 144-146.

¹⁰⁷ Yargıtay 9. HD., T. 25.02.1999, E. 3231, K. 3568, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 45.

¹⁰⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.

amacı yani aynı hizmet veya mal üretimini gerçekleştirmek için hareket etmesi gerekmektedir¹⁰⁹.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında¹¹⁰; “Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasızdır.” Diyerek görüş belirtmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 9. Hukuk Dairesi ile aynı görüşte olduğu bir kararında¹¹¹ ise;

“İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri, teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon, özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorunluluğu tartışmasızdır.” Diyerek görüşünü açıklamıştır.

¹⁰⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 74.; Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 47.; Demircioğlu/Kaplan, s. 26.; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, **4857 İş Kanunu ve Gerekçesi**, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara 2010, s. 79.

¹¹⁰ Yargıtay 9. HD., T. 10.06.2020, E. 2020/1353, K. 2020/5238, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 12/08/2021.

¹¹¹ Yargıtay 22. HD., T. 14.01.2020, E. 2019/8634, K. 2020/262, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Aynı yönde görüş belirtilen kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD., T. 09.10.2019, E. 2019/5513, K. 2019/17632, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 07.02.2019, E. 2018/15975, K. 2019/2834, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 28.09.2018, E. 2018/6624, K. 2018/16946, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 20.09.2018, E. 2018/10726, K. 2018/19322, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Yargıtay 9. HD., T. 15.03.2018, E. 2018/2441, K. 2018/5326, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 08.03.2018, E. 2018/1925, K. 2018/6269, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 13/08/2021.

1.1.4.3.2.2. Yönetimde Birlik (İşin Yönetimi Yönünden Bağlılık)

İş ifa edilen bir yerin, asıl işyerine bağlı biçimde faaliyette bulunup bulunmadığının tespiti açısından var olması gereken ikinci unsur yönetimde birlik unsurudur.

Yönetimde birlik unsurunun mevcut olabilmesi için iş görülen yerlerin aynı yönetim bünyesinde örgütlenmiş olması gerekir¹¹². Aynı yönetim bünyesinde örgütlenme, işvereni aynı olan yerler bakımından söz konusu olacaktır¹¹³. Başka bir anlatımla iş görülen yerlerin aynı işverene bağlı olarak faaliyet göstermesi durumunda, aynı yönetim bünyesi altında örgütlenme hususu gerçekleşmiş olacaktır¹¹⁴.

İş ifa edilen yerlerin işvereni, aynı kişi olmadığı takdirde yönetimde birlik unsurunun sağlanması mümkün değildir¹¹⁵. İki yer arasında amaçta birlik unsuru mevut olsa bile, yönetimde birlik unsurunun sağlanamaması durumunda, iş görülen yerler aynı ve tek bir işyeri olarak sayılamaz¹¹⁶. Nitekim Yargıtayın 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda¹¹⁷;

“İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.” Diyerek aynı yönde görüş belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında¹¹⁸, somut olaydaki işyerlerinin merkeze bağlı mı? Yoksa bağımsız nitelikte iki ayrı işyeri mi olduğu hususunda değerlendirme yaparak ilk derece mahkemesine yol göstermiştir. Söz konusu kararda Yargıtay şu ifadelerle görüşünü açıklamıştır;

¹¹² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.; Narmanlıoğlu, s. 143-144.

¹¹³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 46.

¹¹⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹¹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹¹⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹¹⁷ Yargıtay 9. HD., T. 10.06.2021, E. 2021/5589, K. 2021/10084, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/08/2021.

¹¹⁸ Yargıtay 9. HD., T. 09.10.2019, E. 2019/5513, K. 2019/17632, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 12/08/2021.

“Bu bağlamda davacı Şirketin faaliyetleri, Şirkete ait işyerlerinin mahiyeti, niteliği, bağımsız olup olmadığı, merkeze bağımlılık unsurunun olup olmadığı ve bilhassa işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığı ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açıldığı iddia edilen işyerlerinin Şirketin hizmet verdiği kişilere ait olup olmadığı veya giderlerinin hizmet verdiği kişiler tarafından karşılanıp karşılanmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Özellikle de bu değerlendirmenin yapılabilmesi için davacı Şirketin faaliyet alanının özelliğine göre bu işyerlerinin Şirket müşterilerinin talepleri üzerine ortaya çıkan sözleşmesel zorunluluklar nedeniyle veya kamu ihale mevzuatı ve SGK mevzuatından doğan yasal zorunluluklar nedeniyle, geçici sürelerle açılıp iş bitiminde kapatılan işyerleri olup olmadığının tereddüde mahal verilmeksizin ortaya konulması gereklidir. Dolayısıyla yargılamanın geldiği bu safhada Mahkemece yapılacak iş, öncelikle davacının yetki tespitine konu işyerlerine ilişkin işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dahil edilmeli, davacı Şirketin faaliyet alanında (bilişim) uzman bir bilirkişinin de yer aldığı heyetten gerekirse keşif veya yerinde inceleme yetkisi verilmek suretiyle rapor alınarak burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığının belirlenerek işletmesel düzeyde tespit yapılmasının yerinde olup olmadığının değerlendirilmesinden ibarettir.”

Amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarına ilave olarak iş görülen iki yer arasında işin niteliği yönünden bağıllık bulunmuyorsa, söz konusu yerler aynı işyeri olarak kabul edilemez¹¹⁹. Birbirinden bağımsız iki farklı işyeri olarak sayılacaklardır. Örnek vermek gerekirse, zeytin yağı üretimi yapan işverenin bunun yanında bir de salça üretimi yaptığı farklı bir yeri olabilir¹²⁰. İş ifa edilen iki yer arasında işin niteliği yönünden bir bağıllık mevcut olmadığından dolayı ilgili yerler aynı değil, farklı işyerleri olarak kabul edilirler¹²¹.

Aynı işverene ait olan yerlerde görülmekte olan işler arasında nitelik yönünden bağıllık mevcut olmasının yanında amaçta birlik unsuru da sağlanmış ise iki yer aynı işyeri olarak kabul edilecektir. Zira iki yerin aynı işverene ait olması yönetimde birlik unsurun sağlandığını göstermektedir¹²².

¹¹⁹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹²⁰ Benzer örnek için bkz. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹²¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

¹²² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 74.

1.1.4.3.3. Eklentiler

İş Kanunu md. 2/2 ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 3/1-h gereğince dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, beden ve meslekî eğitimin yanında avlu “gibi” diğer eklentiler işyerinden sayılmaktadır. Burada Kanun koyucu “gibi” kelimesini kullanmak suretiyle eklentileri, numerus clausus (sınırlı sayı) ilkesine zıt bir biçimde saymıştır¹²³. Başka bir ifadeyle eklentileri, sınırlı bir biçimde saymamış, örnek olarak saymıştır¹²⁴.

Hem İş Kanunu hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ifade edilen eklentiler, örnek mukabilinde sayıldığından dolayı ilgili hükümlerde örnek verilen yerlere, benzer nitelikte olan yerlerde eklenti olarak kabul edilir. Örneğin, işyerinde bulunan kreş odası, işyerinin otoparkı, işyerinde garaj var ise bu garajlar, sosyal tesisler, televizyon odası, bürolar, eklenti olarak kabul edilir ve işyeri kapsamı içerisinde sayılırlar¹²⁵. Ancak lojmanlar ise Yargıtayın vermiş olduğu kararlarda eklenti olarak kabul edilmemiş ve işyerinden sayılmamıştır¹²⁶. Söz konusu kararlardan birinde¹²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi;

“Gerek 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 ve gerekse 6331 sayılı kanunun m.3/1.h maddeleri uyarınca işyeri, “mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” ifade eder. Burada temel kriter, işin görülmesi ile bağlantısı bulunan yerler olduğundan işyeri içinde bulunan lojmanlar işyerinden sayılmaz (Yarg. 9. HD., 21.10.1968 ve 7602 E., 10056 K.).” Diyerek işçiye kalması için tahsis edilen lojman

¹²³ Tunçomağ/Centel, s. 66.; Demircioğlu/Kaplan, s. 26.

¹²⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 46.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 53.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 75.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 23.; Narmanlıoğlu s. 142.; Demircioğlu/Kaplan, s. 26.

¹²⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 46.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 53.; Tunçomağ/Centel, s. 66.; Narmanlıoğlu s. 142.; Demircioğlu/Kaplan, s. 26.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 75.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 23.

¹²⁶ Yargıtay 9. HD., T. 12.06.2017, E. 2016/14655, K. 2017/10166, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 15/08/2021.; Yargıtay 9. HD., T. 21.10.1968, E. 7602, K. 10056-Tunçomağ/Centel, s. 66.; **Birleşik Metal İşçileri Sendikası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, 2002, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_02/2002-7.pdf, s. 7. e.t.: 15/08/2021.; <https://www.incirogludanismanlik.com/2018/02/21/isyeri-sinirlari-icindeki-lojmanda-alkol-alan-iscinin-is-sozlesmesi-feshedilebilir-mi/>, e.t.: 15/08/2021.

¹²⁷ Yargıtay 9. HD., T. 12.06.2017, E. 2016/14655, K. 2017/10166, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 15/08/2021.

bünyesinde yer alan konutun, işyeri içerisinde olmasının önemli olmadığını, işin görüldüğü yer ile bağlantısının bulunması gerektiğini aksi takdirde o yerin işyerinden sayılamayacağına hükmetmiştir.

İş Kanunu ile İSGK kapsamında olan eklentiler, mal veya hizmet üretimine nitelik yönünden doğrudan katkısı bulunmayan bu sebeple de asıl işyeri ile doğrudan değil, dolaylı bağlantısı bulunan yerleri ifade etmektedir¹²⁸. Bunların yanı sıra işçi sıfatıyla çalışanların, İş Kanunu md. 2/2 uyarınca eklentilerin işyerinden sayılmasından dolayı buralarda geçirdiği sürelerde işyerinde geçirilmiş sayılacaktır¹²⁹.

1.1.4.3.4. Araçlar

Kanun koyucu, İş Kanunu md. 2/2’de ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 3/1-h’de araçları da işyerinden saymıştır. Başka bir ifadeyle araçları, işyerinin kapsamı içerisinde değerlendirmiştir. Ancak kanun koyucu, İki Kanun’da da araçların neler olduğuna ilişkin bir örnek vermemiştir¹³⁰. Bu sebeple denebilir ki kanun koyucu araç kavramına bir sınırlama getirmemiş, işin görülmesinde kullanılan her türlü sabit veya hareketli araçları işyerinin kapsamı içerisinde ele almıştır¹³¹.

Araç kavramı, işin ifa edilmesine veya hizmetin yerine getirilmesine doğrudan ya da dolaylı bir biçimde katkı sağlayan hareketli veyahut durağan her türlü nesne şeklinde tanımlanabilir¹³². İşyerinde ağır yükleri taşımaya yarayan Forklift (çatallı istifleyici)¹³³, malzeme getirip götürmeye yarayan motorlu araçlar¹³⁴, buldozerler, vinçler, greyderler, kırma ve eleme makinaları (konkasörler)¹³⁵, işçi servisleri, araçlara örnek olarak verilebilir¹³⁶. İşçi servislerine ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında¹³⁷;

¹²⁸ Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 53.

¹²⁹ Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 53.

¹³⁰ Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 54.

¹³¹ Narmanlıoğlu, s. 141.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 54.

¹³² Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 54.; Tunçomağ/Centel, s. 66.; Demircioğlu/Kaplan, s. 27.

¹³³ <https://www.metelift.com/forklift-nedir-ve-ne-ise-yarar/>, e.t.: 16/08/2021.

¹³⁴ <https://isgfrm.com/threads/isyerinde-kullanilan-araclar.6820/>, e.t.: 16/08/2021.

¹³⁵ Örnek için bkz. Yargıtay 15. HD., T. 15.01.2020, E. 2019/1848, K. 2020/77, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 16/08/2021.

¹³⁶ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 41.; Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 64.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 54.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 47.; Tunçomağ/Centel, s. 66.; Narmanlıoğlu, s. 142.; Demircioğlu/Kaplan, s. 27.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 75.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 24.

¹³⁷ Yargıtay 9. HD., T. 22.11.2004, E. 2004/19146, K. 2004/25836, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 16/08/2021.

“Dosya içeriğine, toplanan delillere göre davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyuşmazlık dışıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 2 ve 3.bentlerine göre, “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. “Görüldüğü gibi, servis aracı işyeri organizasyonu içinde sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme, karşılıklı şikayetler bunun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır.” Diyerek servis aracını işyerinin kapsamı içerisinde değerlendirmiştir.

Araçların mülkiyetinin işverene ait olmaması, söz konusu araçların işyerinin kapsamı içerisinde sayılmasına engel değildir¹³⁸. Mülkiyeti işverene ait olmasa da işin ifa edilmesinde kullanılan araçlar işyerinden sayılacaktır¹³⁹. Başka bir ifadeyle araçların işyerinden sayılması için bunların mülkiyetinin işverene ait olup olmaması herhangi bir önem arz etmez. İşveren tarafından kiralanmış olan veya üzerinde intifa hakkı kurularak işverenin kullanımına ve yararlanmasına sunulan araçlarda işyerinden sayılacaktır. Örneğin, kiralanmış bir kamyon, dozer, grayder veya forklifte gerçekleşen kazalar, ilgili araçlar işyerinden sayıldığından dolayı işyerinde gerçekleşmiş kabul edilir. Bu durumda araçların kiralık olması önem arz etmeksizin işverenin iş kazasından doğan tazminat ve ceza sorumluluğuna gidilebilecektir.

İşyerinin kapsamına asıl işin görüldüğü yerin yanı sıra, işyerine bağlı yerlerin, eklentilerin ve araçların da girmesi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bu yerlerde de alınmasını zorunlu kılmaktadır¹⁴⁰. Zira çalışanların iş görme edimini yerine getirdikleri yerler yalnızca işi fiilen ifa ettikleri yerler değildir¹⁴¹. Buna ilave olarak işyerinin giriş ve çıkış bölümleri, yemekhane, dinlenme yeri, kıyafet değiştirme odası, yıkanma,

¹³⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 47.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 76.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 24.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 54.

¹³⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 76.

¹⁴⁰ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 76.

¹⁴¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 76.

mesleki eğitim verilen konferans salonu gibi yerlerde işyerinden sayıldığından dolayı buralarda da işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekecektir¹⁴². Çalışanların ise işyerinden sayılan yerlerde işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, uygun davranarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülükleri bulunmaktadır (İSGK md. 19/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 20’de düzenlenen çalışan temsilcisi bulundurma zorunluluğu açısından, işyerinden sayılan yerlerde iş gören kişilerin de çalışan sayılması, işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilci sayısının belirlenmesinde önemli bir etken olacaktır.

Ayrıca işyerinden sayılan yerler, işyerindeki işçi sayısı yönünden şartlar içeren engelli işçi istihdam edilmesi zorunluluğu (İşK. md. 30) ile işçilerin, iş güvencesinden (İşK. md. 18) faydalanabilmesi adına önem arz eden bir husustur¹⁴³. Çünkü söz konusu yerlerin işyerinden sayılması buralarda iş görme edimini yerine getiren kişilerinde işçi sıfatıyla çalışan sayılmasını beraberinde getirecektir. Örneğin kuruyemiş fabrikasında kavurma fırınları ile kavurma işlemi yapılan yerde yani mal üretilen bölümde çalışan kişi sayısı 25 olmasına rağmen, yemekhanede, fabrikanın giriş çıkışında, malın taşınmasını sağlayan şoförler ve depoda çalışanlar ile birlikte 30 işçi sayısına ulaşılması durumunda, söz konusu işyerinde iş gören kişiler iş güvencesinden faydalanabilecektir¹⁴⁴.

1.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

1.1.5.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği, insanlık tarihi boyunca insanların çalışma zorunluluğunun doğmasından itibaren günümüze kadar gelişim ve değişim gösteren bir kavramdır¹⁴⁵. Bu gelişim sürecine bakıldığında tarım toplumuna geçiş ile insanların ihtiyacı olandan fazlasını üretmeye başlamasıyla beraber iş artışı aynı zamanda çalışan insan sayısını arttırmıştır¹⁴⁶. Ancak bu dönemde iş bölümünün tam olarak geliştiği söylenemez¹⁴⁷.

¹⁴² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 76.

¹⁴³ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 41.

¹⁴⁴ Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 41.

¹⁴⁵ Özal Çiçek/Mehmet Öçal, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 5, S. 11, s. 108, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/263389>, e.t.: 26/08/2021.

¹⁴⁶ Çiçek/Öçal, s. 111.

Dolayısıyla işçi sınıfından da bahsedilemeyecektir. Bu nedenlerden ötürü iş sağlığı ve güvenliği tarım toplumunda arka planda kalmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna rağmen sağlık ile yapılan iş arasında bağlantının kurulması Roma İmparatorluğu'na kadar dayanmaktadır¹⁴⁸.

İşçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasına yönelik yazılı kaynak olarak tespit edilen ilk çalışmalar eski Roma'da yapılmıştır¹⁴⁹. Söz konusu dönemde bilim insanları, çalışanların güvenlik ve sağlığına ilişkin olarak günümüzde dahi geçerli kabul edilebilecek önerilerde bulunmuş ve çeşitli düşünceler ileri sürmüşlerdir¹⁵⁰. Bu bilim adamlarından birisi olan tarihçi Herodot, çalışanların daha verimli çalışabilmesi için enerjisi yüksek olan yiyeceklerle beslenmeleri gerektiğini ileri sürmüştür¹⁵¹. Hipokrat ise ilk defa kurşunun zehirleyici etkisinin olduğuna dikkat çekmiştir¹⁵². Bunun yanı sıra Hipokrat, kurşun koliği (zehirlenmesi) adı verilen olayı tanımlamış, görme bozuklukları, halsizlik gibi belirtilerin kurşun ile bağlantısını ortaya çıkarmıştır¹⁵³. Bir diğer bilim insanı Nicander ise Hipokrat'ın yaptığı çalışmaları ilerleterek kurşun keliğinin ne olduğunu açıklamış ve hangi özellikleri taşıdığını ortaya koymuştur¹⁵⁴.

Bu dönemdeki çalışmalara bakıldığında, çalışmaların yalnızca güvenlik ve sağlık problemlerinin tespit edilmesi ve açıklanması ile sınırlı olmadığı, zararlı etkilerden nasıl korunulacağına dair yöntemlerin de geliştirildiği gözlemlenmektedir. Örneğin o dönemki bilim insanlarından biri olan Plini, işçilerin çalıştıkları ortamda mevcut olan tozlardan korunmalarını sağlamak amacıyla günümüzdeki maskelerin işlevini gören torbaları kafalarına takmalarını öneri olarak sunmuştur¹⁵⁵.

Feodal yönetim biçiminin hüküm sürdüğü dönemde ise üretim araçlarında ilerlemeler yaşanmış, bu da iş gören kişi sayısını arttırmıştır. Fakat bu döneme ilişkin

¹⁴⁷ Ahmet Fidan, "Tarım Sanayi ve Bilgi Toplumunda Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetimleri Üzerindeki Etkileri", [Electronic Version] **Mevzuat Dergisi**, 2003, S. 62, <https://www.mevzuatdergisi.com/2003/02a/03.htm>, e.t.: 26/08/2021.

¹⁴⁸ **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 2018, https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/isgraporu2018.pdf, s. 5, e.t.: 26/08/2021.

¹⁴⁹ **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 5.

¹⁵⁰ **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 5.

¹⁵¹ Çiçek/Öçal, s. 112.; Dilek Baybora, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü", Dilek Baybora (Ed.), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2019, s. 3.; **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 5-6.

¹⁵² Baybora, s. 3.; **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 5.

¹⁵³ **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 5.

¹⁵⁴ Baybora, s. 3.; **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 6.

¹⁵⁵ Baybora, s. 3.

olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne tür gelişmeler yaşandığı hakkında yeterince bilgi mevcut değildir¹⁵⁶.

İş sağlığı ve güvenliği hususunu bilimsel yöntem ve ilkelere göre inceleyen ilk kişi Bernordino Ramazzini'dir. Çalışmalarını, 1633 ile 1714 yılları arasında gerçekleştirmiştir. "De Morbis Artificum Diatriba" adıyla meslek hastalıklarını anlattığı bir kitap kaleme almıştır¹⁵⁷. Bu eseri sayesinde iş sağlığının kurucusu sayılmaktadır. Kitabında, iş kazalarının önüne geçilebilmesi adına koruyucu güvenlik önlemlerinin alınması gerektiğine değinmiştir. Bernordino Ramazzani, işyerindeki iş verimliliğinin, çalışma ortamındaki kötü şartların ortadan kaldırılması ve gerekli önlemlerin alınması ile artacağını belirtmiştir. Örneğin işyeri ortamındaki havanın zararlı etkileri olabileceğini ve bunun önlenmesi için havalandırma yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bunların yanı sıra yapılan iş ile bu işi yapacak işçi arasında bir denge kurulmasını ve işçinin çalışma biçiminin iş verimi üzerinde etkili olduğunu belirten ilk bilim insanıdır¹⁵⁸.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının içinin doldurulmaya ve kurallar konmaya başlanması sanayi devrimi ile mümkün olacaktır¹⁵⁹. Sanayi devrimiyle beraber tam anlamıyla bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır.

İngiltere başta olmak üzere Fransa, Almanya ve diğer Avrupa ülkelerinde ve sonrasında Japonya da yaşanan sanayi devrimi çalışanların iş görme şartlarını olumsuz yönde etkilemiştir¹⁶⁰. Çalışanlar haftada altmış saatten fazla çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Bunun yanı sıra sağlık ve güvenlik yönünden önlemlerin alınmaması birçok iş kazasının yaşanmasına neden olmuştur¹⁶¹. Bu yaşanan iş kazalarının önüne geçilebilmesi amacıyla devletin çalışma yaşamına müdahale ederek düzenleme yapması gerekliliği doğmuştur¹⁶².

İngiltere'de Percival Pott adlı işveren, baca temizleme işini yapan işçilerin kanser hastalığına yakalanmaları konusunda araştırmalar yapmış ve bu araştırmalar sayesinde

¹⁵⁶ Baybora, s. 3.

¹⁵⁷ Robert H. Friis, **21. Yüzyılda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ali Rehber Türker (çev.), Palme Yayınevi, Ankara 2021, s. 11.

¹⁵⁸ Baybora, s. 3-4.; **TMMOB Makina Mühendisleri Odası**, Oda Raporu, s. 6.

¹⁵⁹ Mollamahmutoğlu, s. 963.; Işık, s. 20.; Zehra Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012, C. 2, S. 1, s. 58, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282898>, e.t.: 28/08/2021.

¹⁶⁰ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 312-313.

¹⁶¹ Earl E. Muntz "Industrial Accidents and Safety Work", **The Journal of Educational Sociology**, 1932, C. 5, S. 7 s. 397, <https://www.jstor.org/stable/2961024?origin=crossref>, e.t.: 28/08/2021.

¹⁶² Baybora, s. 4.

1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bir başka fabrika sahibi işveren olan Robert Owen, kendi işyerinde çalışma sürelerini indirmiş, küçük yaştaki çocukların çalışmalarına izin vermemiştir¹⁶³.

1802 yılında ise Fabrikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile birlikte çalışma süreleri en fazla 12 saat olacak şekilde kısıtlanmış fakat ilgili kural, Fabrikalara teftiş yapamaya yetkili kişilerin atanmaması sebebiyle uygulanamamıştır¹⁶⁴. Bu süreç işçi ve çalışanlar lehine gelişmeye devam etmiş, İngiltere de yaşanan gelişmeler Almanya, Fransa, İsviçre ve Amerika Birleşik Devletleri gibi devletlere örnek olmuştur¹⁶⁵. İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841, Almanya’da 1849 ve Amerika Birleşik Devletleri’nde ise 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içeren kanunlar yürürlüğe girmiştir¹⁶⁶.

İş sağlığı ve güvenliği hususunda devletlerin gerçekleştirdiği çalışmalar ve yaptığı düzenlemelerin yanı sıra uluslararası seviyede ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma hayatı ile ilgili düzenleme yapmaya yetkili bir kuruluş olarak 1919 yılında faaliyetlerine başlamıştır¹⁶⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletlerin bünyesinde faaliyet gösteren uluslararası bir kuruluştur. ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği hususunda Türkiye’nin ve birçok devletin taraf olduğu çeşitli sözleşmeleri bulunmaktadır¹⁶⁸.

1.1.5.2. İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı, genel anlamda çalışanların sağlığının korunmasını konu edinen ve bu kapsamdaki tüm çalışma ve faaliyetleri içeren bir kavramdır¹⁶⁹. İş sağlığı, çalışan kişinin işini ifa ettiği çalışma ortamında kullandığı araç ve gereçlerden veya sağlığına zarar verme riski olan diğer nedenlerden kaynaklanacak tehlikelerin en aza indirilmesi suretiyle huzurlu bir ortamın sağlanması ve bu ortamın korunmasını ifade eder¹⁷⁰. İş

¹⁶³ Baybora, s. 4.

¹⁶⁴ Baybora, s. 4.; Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2007, s. 55.; <http://madenis.org.tr/tr/doc-dr-aziz-celik-42/1-mayis-in-kokleri-77.html>, e.t.: 28/08/2021.

¹⁶⁵ Baybora, s. 5.

¹⁶⁶ Baybora, s. 5.

¹⁶⁷ Baybora, s. 6.

¹⁶⁸ Baybora, s. 6.

¹⁶⁹ Muharrem Emre Ulusoy, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2013, s. 8.

¹⁷⁰ Ulusoy, s. 8.; Özgür Oğuz, **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 24.

sağlığı faaliyetlerinin amacı, çalışanların işyerinde işle ilgili tehlikelere karşı hem ruhsal hem de bedensel sağlığının korunmasını sağlamaktır¹⁷¹.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)¹⁷² ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)¹⁷³ ortak komitesinin tanıma göre iş sağlığı, ifa ettikleri işin niteliği önemli olmaksızın tüm çalışanların, ruhsal, fiziksel ve sosyal refahının olabilecek en iyi seviyeye ulaştırılmasını ve bu seviyede devam ettirilmesini, çalışma şartlarından doğan sağlık sorunlarının önüne geçilmesini amaç edinen sağlık faaliyetlerdir¹⁷⁴. Bunun yanı sıra iş sağlığı, çalışanların bedensel niteliklerine ve mesleki becerilerine uygun işlerde çalıştırılmalarını, insanın işe, işinde insana elverişli olmasını amaçlamaktadır¹⁷⁵.

Çalışanların ruhsal, fiziksel ve bedensel sağlığını korumak amacıyla alınan iş sağlığı önlemlerine uyulmaması, meslek hastalıklarına yol açabilmektedir¹⁷⁶.

1.1.5.3. İş Güvenliği Kavramı

Güvenlik kavramı her türlü riske ve kazaya karşı tedbir almayı, söz konusu risk ortaya çıktığında veya kaza gerçekleştiğinde ise bunlardan korunmayı sağlayan bir dizi önlemleri ifade etmektedir¹⁷⁷. Güvenlik kavramına ilişkin farklı tanımlarda yapılabilir ancak yapılan bütün tanımların kesişim noktası, güvenliğin ortaya çıkabilecek kazaların önüne geçmeye ve en aza indirmeye yönelik önlemler alınması fikrini esas almasıdır¹⁷⁸.

İş güvenliği, çalışanların iş ortamında işin görülmesi veya yürütümünden dolayı karşılaşılabileceği risklerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesini ifade etmektedir. Başka bir anlatımla, işyerlerinde görülen işlerin, bu işi yerine getiren çalışanlar açısından şahıs varlığına ilişkin bir zarara¹⁷⁹ yol açmaksızın gerçekleştirilmesini hedefleyen sistemli faaliyetlere iş güvenliği adı verilmektedir¹⁸⁰. Buradaki şahıs varlığına ilişkin zarara iş kazası veya meslek hastalıkları sebebiyet

¹⁷¹ Zeynep Şişli, “İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği”, **Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 12.; Yamakoğlu, s. 28.

¹⁷² Dünya Sağlık Örgütü (WHO) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.who.int/#>, e.t.: 20/08/2021.

¹⁷³ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, e.t.: 20/08/2021.

¹⁷⁴ Meral Saygun, **İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar**, <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/97MeralSaygun.pdf>, e.t.: 20/08/2021.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 3.; Yamakoğlu, s. 28.

¹⁷⁵ Saygun, s. 8.

¹⁷⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁷⁷ Şişli, s. 14.; Yamakoğlu, s. 29.

¹⁷⁸ Yamakoğlu, s. 29.

¹⁷⁹ Şahıs varlığı zararları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıçoğlu s. 431-436.

¹⁸⁰ Oğuz, s. 25.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 4.

vermektedir. İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı çalışanların yaşam veya bedensel bütünlüğüne ilişkin bir zarara yani şahıs varlığına ilişkin bir zarara yol açabilir¹⁸¹. İş kazası veya meslek hastalığı, çalışanlar üzerinde meydana gelen şahıs varlığı zararlarının görünüm şeklini oluşturur. İşte iş güvenliği çalışma ortamında, çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıklarını engellemek veya engellenemiyorsa bile mümkün olduğu kadar en aza indirmek için alınan önlemler bütününe ifade eden bir kavramdır¹⁸².

İş güvenliği kavramı öğretilerde farklı şekillerde tanımlanmıştır¹⁸³. Öğretilerdeki bir tanıma göre iş güvenliği; çalışanların iş görülen ortamda karşılaştıkları, yaşamlarına ve bedensel bütünlüklerine yönelmiş olan tehlikelerin yok edilmesi veya en aza indirilmesi hususunda işverene getirilen tıbbi ve hukuki yükümlülükler ile teknik kuralların bütünüdür¹⁸⁴. Bir diğer tanıma göre iş güvenliği; işyerlerinde, işin gerçekleştirilmesi sebebiyle ortaya çıkan tehlikeleri ve sağlığa zarar verebilecek unsurları arındırmak suretiyle daha güvenli bir çalışma alanı oluşturmak için yapılan düzenli çalışmalardır¹⁸⁵.

İşyerinde kayıp, yaralanma veya zararlı sonuç ortaya çıkarma ihtimali olan unsurların, tespit edilmesi ve bu tespitin ardından alınacak tedbirler iş güvenliğinin konusu içerisinde yer almaktadır¹⁸⁶. Başka bir ifadeyle işyerindeki risklerin tespit edilerek, riskli görülen unsurlara ilişkin önlemlerin alınması iş güvenliğinin esaslı konularından birini oluşturmaktadır¹⁸⁷.

İşyeri içerisinde, çalışanlar tarafından işin görülmesi adına faydalanılan araç ve gereçlerin kullanımından meydana gelebilecek bazı riskler mevcuttur¹⁸⁸. Çalışma ortamındaki bu risklere yönelik olarak nasıl bir teknik koruma önlemi alınacağını belirlenmesi, işyerinin çalışanların güvenliğini sağlayacak şekilde yapılması ve tasarlanması, makinelerin tehlikelere karşı emniyet kilidi mevcut bir biçimde kurulması ve çalışmasına ilişkin tüm bu hususlar iş güvenliğinin kapsamı içerisinde yer

¹⁸¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 4.

¹⁸² Ali Ekin, “Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009, s. 6.

¹⁸³ İş güvenliği tanımı için bkz. Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 4.; Yamakoğlu, s. 29-30.; Şişli, s. 14.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 347.; Oğuz, s. 25.; Ekin, s. 6.

¹⁸⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 347.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁸⁵ Oğuz, s. 25.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.; Yamakoğlu, s. 29-30.

¹⁸⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁸⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁸⁸ Oğuz, s. 25.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

almaktadır¹⁸⁹. Örneğin işyerindeki makinelerin hareketli kısımları risk taşıdığından dolayı bu bölümlere koruyucu bant takılması iş güvenliği kapsamında alınması gerekli önlemlerden biridir¹⁹⁰. Başka bir örnek vermek gerekirse, demir madeninin işlendiği, demir kesim işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların koruyucu gözlük ve ısıya karşı dayanaklı eldiven takmaları riskin en aza indirilmesi açısından iş güvenliği kapsamında alınması gerekli bir diğer önlemdir. Bu hususlardan dolayı iş güvenliği kavramı iş sağlığı ve güvenliği kavramının teknik yönünü oluşturmaktadır¹⁹¹.

Bu açıklamalar ışığında iş güvenliği, çalışanların yaşamına ve bedensel bütünlüğüne yani şahıs varlığına yönelik ortaya çıkması muhtemel zararların önlenmesi için alınması ve uygulanması gereken teknik kuralları içermektedir¹⁹². İş sağlığı ise çalışanlar açısından yalnızca fiziken değil ruhen ve sosyal çevre olarak sağlıklı bir işyeri ortamının sağlanabilmesi için düzenlenen kurulları ve bu kurallara uygun davranılmasını ifade etmektedir¹⁹³.

1.1.5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı geniş ve dar anlamda olacak şekilde ikiye ayrılabilir¹⁹⁴. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin ifa edilmesi esnasında çalışma şartlarından ya da işin görüldüğü ortamdan doğabilecek risklere karşı çalışanların yaşam hakkını ve bedensel bütünlüğünü korumayı amaç edinen tüm önleme faaliyetlerini ifade etmektedir¹⁹⁵. Bu önleme faaliyetleri çalışanların çalışma saatlerini ve çalışma yöntemlerini de kapsamaktadır¹⁹⁶. Başka bir anlatımla haftalık çalışma saatlerinin çalışanların sağlığını bozmayacak şekilde düzenlenmesi iş sağlığı ve

¹⁸⁹ Oğuz, s. 25.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.; Ekin, s. 6.

¹⁹⁰ <https://www.eforosgb.com/makinelerde-is-guvenligi/>, e.t.: 25.08.2021.

¹⁹¹ Olcay Işık, “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü”, **Doktora Tezi**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019, s. 14.

¹⁹² Demircioğlu/Centel, s. 154.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.; Yamakoğlu, s. 30.

¹⁹³ Demircioğlu/Centel, s. 154.; Bora Yenihan/Tuncay Yılmaz, “Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği”, Gökçe Cerev/Yakup Köseoğlu (Ed.), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayınevi, Bursa 2018, s. 9.

¹⁹⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁹⁵ Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 264.; Ekin, s. 7.; Işık s. 20.; Mollamahmutoğlu, s. 964.; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, Cilt 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 2079.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 313.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 6.; Vedat Laçiner, **Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu**, 1. Baskı, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 25.; Leyla Kılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu ve Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2011, S. 22, s. 92, https://www.mess.org.tr/media/files/6318_5M4D7SLTTT22.pdf, e.t.: 28/08/2021.

¹⁹⁶ Balkır, s. 59.; Ekin s. 7.

güvenliğinin sağlanması için gerekli bir husustur. Aynı şekilde teknolojisi geri kalmış araç ve gereçlerle iş görülmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye atılması anlamına gelecektir. Bu nedenle işyerinde mümkün olan en modern iş araç ve gereçlerinin kullanılması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çalışmalarından birini oluşturmaktadır.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise sadece işyeri ve işyerinden sayılan yerlerle sınırlı kalmaksızın, işyerinin sürdürdüğü faaliyetler sonucunda ortaya çıkabilecek risklerle karşı karşıya olan ziyaretçi, müşteri, başka bir işverenin çalışanı veya işyerinin faaliyetlilerinden etkilenebilecek bütün kişilerin sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek durumların yok edilmesi veya en aza indirilmesi için önlem alma çalışmalarını kapsamaktadır¹⁹⁷.

Sanayinin ve teknolojinin gelişmesi ve değişmesi ile ortaya çıkan yeni iş araç ve gereçlerinin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açma riski her geçen gün daha da artmaktadır. Bu değişen çalışma koşullarının sonucunda meydana gelebilecek farklı tür iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı zararları azaltıcı düzenlemeler yerine riskin meydana gelmesini engelleyici önlemlerin alınması iş sağlığı ve güvenliği kavramının esasını oluşturmaktadır¹⁹⁸.

1.1.6. İş Kazası

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı işyerinde gerçekleşebilecek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyerek çalışanların sağlığını korumaktır¹⁹⁹. Dolayısıyla iş kazası ile meslek hastalığı kavramları iş sağlığı ve güvenliğinin merkezinde yer alan iki unsurdur²⁰⁰.

Kaza, isteme unsurunun mevcut olmadığı yani kastın olmadığı ani bir biçimde ortaya çıkan genellikle bir zarar meydana getiren olayları ifade etmektedir²⁰¹. Ancak buradaki kaza tanımı, zarar ayrımı yapmaksızın şahıs varlığının yanı sıra malvarlığına ilişkin zararları da içine aldığı için geniş anlamda kazayı tanımlamaktadır²⁰². Dar anlamda kaza, şahıs varlığına ilişkin zararları başka bir ifadeyle yaşam veya vücut

¹⁹⁷ Işık s. 20.; Kılıç, s. 93.

¹⁹⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 5.

¹⁹⁹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.

²⁰⁰ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.

²⁰¹ Zübeyde Başboğa Şahbaz, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar”, **Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s. 11.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.

²⁰² Şahbaz, s. 11.

bütünlüğüne yönelik meydana gelen zararları içeren bir kavramdır²⁰³. “İş kazası” içerisinde yer alan kaza kavramı ise geniş anlamda değil, dar anlamda kazayı kapsamaktadır²⁰⁴. Çünkü iş kazası, çalışanların malvarlığı üzerinde gerçekleşmeyen, onların yaşamı veya vücut bütünlüğü üzerinde gerçekleşen bir olaydır.

Çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından iş kazası farklı şekillerde tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre iş kazası; iş ifa ederken veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan, yaralanmaya, ölüme sebebiyet verebilecek veya hastalığa yol açabilecek kazaları ifade etmektedir²⁰⁵.

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesine ilişkin olarak 2002 yılında Cenevre’de kabul edilen protokolün²⁰⁶ 1. maddesine göre iş kazası, iş esnasında ya da işin yürütümü sırasında meydana gelen ölümcül ya da ölümcül nitelikte olmayan bir yaralanmaya yol açan olayı ifade etmektedir²⁰⁷. Belirtmek gerekir ki Türkiye söz konusu protokolü henüz onaylamamıştır²⁰⁸. Türkiye’nin yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri, Çin, Hindistan, Endonezya gibi yoğun şekilde işçi sıfatıyla çalışanların²⁰⁹ bulunduğu ve iş kazalarının yaşanma olasılığının yüksek olduğu ülkelerde bu protokolü onaylamamıştır.

Dünya Sağlık Örgütüne göre iş kazası; daha önceden tasarlanmamış, beklenmedik şekilde gerçekleşen, genellikle yaralanmalara, iş araç ve gereçlerinin zarara uğramasına ya da işyerindeki üretimin geçici bir süre duraksamasına sebebiyet veren olay olarak tanımlanmaktadır²¹⁰.

Avrupa Birliği İstatistik Ofisinin yaptığı iş kazası tanımına göre; iş esnasında bedensel ya da ruhsal zarara neden olan ani ve beklenmedik şekilde gerçekleşen olay, iş

²⁰³ Şahbaz, s. 11.

²⁰⁴ Şahbaz, s. 11.

²⁰⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>, e.t.: 04/09/2021.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.; Baybora, s. 14.; Mehveş Tarım, “Kimya Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, 2017, C. 16, S. 32, s. 52., <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1195783>, e.t.: 04/09/2021.

²⁰⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_235343.pdf, e.t.: 05/09/2021.

²⁰⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO, e.t.: 05/09/2021.

²⁰⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312338:NO, e.t.: 05/09/2021.

²⁰⁹ <https://www.haberler.com/cin-de-calisan-sayisi-764-milyonu-asti-3790331-haberi/>, e.t.: 05/09/2021.; https://www.genel-is.org.tr/hindistan-isci-sinifi-genel-greve-cikti,2,12695#.YTTi_Y4za1s, e.t.: 05/09/2021.

²¹⁰ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, md. 4.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.; Baybora, s. 13.; Tarım, s. 52.

kazası olarak kabul edilir²¹¹. Söz konusu kurum ve kuruluşların yaptığı iş kazası tanımları bir üst tanım şeklinde genel tanımları içermektedir.

Öğretideki bir tanıma göre ise iş kazası, çalışanın, işverenin hakimiyeti altında iş gördüğü bir anda, iş ya da işin gereğinden dolayı beklenmeyen, ani ve dışardan gelen bir faktör ile çalışanın bedenene veya ruhen zarara uğramasına yol açan olay şeklinde tanımlanmıştır²¹².

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "tanımlar" başlığı altındaki 3. maddesinde ise, iş kazasının neyi ifade ettiğine ilişkin bir açıklama yapılmıştır. İSGK md. 3/1-ğ bendi gereğince iş kazası, işyerinde ya da işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkan, ölüme neden olan ya da vücut bütünlüğünü bedenene veya ruhen engelli duruma getiren olayı ifade etmektedir. Bu tanıma göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için iki şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Sağlanması gereken ilk şart iş kazasının işyerinde ya da işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkmasıdır. Gerçekleşmesi gereken ikinci şart ise işyerinde ya da işin yürütümü sebebiyle gerçekleşen kazanın çalışanın ölümüne sebebiyet vermesi ya da çalışanın fiziki bütünlüğünü ruhsal veya bedensel bir engelle uğratmasıdır²¹³. Örneğin bir çalışanın hafta tatili gününde işveren tarafından kendisine verilen pazarlama otomobili ile iş görme borcu kapsamının dışında kalacak şekilde, otogara giderken yaptığı kaza, iş kazası sayılmaz.

İSGK kapsamında örnekteki kazanın iş kazası sayılabilmesi için birinci olarak kazanın işyerinde veya işin yürütülmesi adına yapılan faaliyet sonucunda gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak ilgili örnekte kaza, işyerinde veya işin yürütümü sırasında gerçekleşmemiş, işyeri ve iş faaliyetinin dışında gerçekleşmiştir.

İş kazasının gerçekleşme koşulları açısından, ilk şartın sağlanamaması, ikinci şartın gerçekleşmesini de engelleyecektir. Çünkü İSGK kapsamında bir kazanın, iş kazası niteliğinde olabilmesi için İSGK md. 3/1-g'de ifade edilen şartların sırasıyla ve birikerek yani kümülatif bir şekilde gerçekleşmesi gerekir.

²¹¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, md. 4.

²¹² Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 196-197.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.; Baybora, s. 14.

²¹³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 85.

1.1.7. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda²¹⁴ tanımlanmış vaziyettedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tanımlar başlığı altında yer alan 3. maddenin 1. fıkrasının I bendine göre meslek hastalığı kavramı, mesleki risklere maruz kalmanın neticesinde meydana gelen hastalığı ifade etmektedir. Söz konusu hükümde Kanun koyucu, meslek hastalığı kavramına ilişkin olarak daha genel bir tanım yapmayı tercih etmiştir. Kanun koyucunun İSGK'de genel bir tanımı tercih etmesinin sebebi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki meslek hastalığının tanımı ile çelişmemek ve mevzuatlar arasında birliği sağlamaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 14/1'de meslek hastalığı şu şekilde tanımlanmıştır; *“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”* Yargıtay ise bir kararında²¹⁵ meslek hastalığı kavramını şu şekilde tanımlamıştır; *“Sigortalının mesleğini icrası sırasında sürekli tekrarladığı faaliyetlerden dolayı ya da icra edilen işin niteliği veya işin şartları nedeniyle mesleği ile bağlantılı olarak meydana gelen hastalıklar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal risk olarak kabul edilmekte ve bu hastalıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir. İş kazası ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunudur.”*

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 14/1'e göre bir hastalığın, meslek hastalığı sayılabilmesi için, gerçekleşmesi gereken ilk şart, sigortalı olarak çalışan kişilerin üzerinde ortaya çıkması gerekliliğidir. Bir diğer koşul ise ilgili Kanun'da belirtilen geçici veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal engellilik hallerinin sigortalının, ifa ettiği işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları yüzünden meydana gelmesi gerekliliğidir. Bu iki koşulun birlikte

²¹⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, e.t.: 06/09/2021.

²¹⁵ Yargıtay 10. HD., T. 13.05.2019, E. 2019/2212, K. 2019/4234, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 06/09/2021.

gerçekleşmesi ile beraber ortaya çıkan engellilik ya da hastalık hali, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre meslek hastalığı sayılacaktır.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Tarafları

İş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı çalışma hayatında iş ifa eden bütün çalışanların hem bedensel hem de ruhsal sağlığını korumaktır. Çalışanların sağlığını tehlikeye düşüren iki önemli olay bulunmaktadır. Bunlardan birincisi iş kazaları diğeri ise meslek hastalıklarıdır. İşte iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlığının bozulmasına yol açan iş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemeyi amaç edinen bir disiplindir. Bu amacı gerçekleştirmek için işyerinde çeşitli önlemlerin alınmasını, bu konularda çalışanlara eğitimler verilmesini, işverenlerinde kendi üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesini konu edinmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri çalışma ortamındaki çalışanların sağlığını koruyarak, işyerlerindeki üretimin de devamını sağlamaktadır. Üretimin devamının sağlanması olgusuna, iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacının bir sonucu şeklinde ortaya çıkan dolaylı amaç da denebilir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilgili mevzuat ve iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı hakkındaki genel görüşü ise şu şekildedir²¹⁶; “*kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeleer yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.*” Burada Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliği ile ulaşılması gereken asıl amacın işçilerin ve genel anlamda çalışanların yaşamının ve bedensel bütünlüğünün korunmasını sağlamak olduğunu ifade etmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin bu amacını gerçekleştirebilmek için de ilgili mevzuat hükümlerinde meslek hastalıklarına yol

²¹⁶ Yargıtay 10. HD., T. 20.09.2017, E. 2015/17118, K.2017/5972, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/09/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 16.11.2017, E. 2015/21827, K. 2017/8033, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/09/2021.; Yargıtay 10. HD., T. 27.06.2016, E. 2015/4918, K. 2016/10576, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/09/2021.; Yargıtay 10. HD., T. 22.09.2016, E. 2016/13686, K. 2016/11515, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/09/2021.

açabilecek durumlara karşı alınması gereken tedbirlerin, iş kazalarını engellemek adına yapılması gerekenlerin ve alınacak önlemlerin neler olduğu düzenleme altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin tarafları genel olarak çalışanlar, işverenler ve bu konudaki denetimi sağlamakla görevli olan devlettir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri almak ve çalışan için güvenli, sağlıklı, huzurlu bir iş ortamı oluşturmakla yükümlü olan kişidir²¹⁷. İşverenlerin, çalışanlara karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmeyerek alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucunda yaşanacak iş kazası veya meslek hastalığından dolayı maddi ve manevi tazminat sorumluluğu doğabilmektedir²¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer tarafını oluşturan çalışanlar ise iş kazası ve meslek hastalığı tehlikesiyle sürekli karşı karşıya olan ve bu iki olay gerçekleştiğinde bunlardan zarar gören kişileridir²¹⁹. Ancak çalışanların da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19'dan doğan, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Çalışanların diğer yükümlülükleri, İSGK md. 19/2'de sayılmış vaziyettir.

İş sağlığı ve güvenliğinin taraflarından birisi de devlettir. Devlet, işyerlerinde uygulanması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığını denetlemekle görevli tüzel kişiliktir. Devlet, söz konusu denetimi, rehberlik ve teftiş başkanlıkları, iş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü gibi kurum ve kuruluşları aracılığı ile gerçekleştirmektedir. Devletin taraf olmasının sebebi Anayasa ile güvence altına alınmış olan sosyal devlet ilkesi (AY md. 2, md. 5), yaşama hakkı (AY md. 17), sağlıklı çevrede yaşama hakkı (AY md. 56), yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama ve dinlenme hakkı (AY md. 50) ve sosyal güvenlik hakkı gereğidir²²⁰. Söz konusu anayasal haklar ile devlet çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının sağlanması gerçekleştirmek ve bunun yerine getirilmesini denetlemekle görevlidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl aktörleri olan çalışanlar, işverenler ve devletin yanı sıra sendikaların bu konuda eğitimler düzenlemesi ve çalışanlardaki iş sağlığı bilincini oluşturmak için çaba sarf etmesi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi

²¹⁷ Cansu Adsoy, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları", **Yüksek Lisans Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2020, s. 6.

²¹⁸ Adsoy, s. 6.

²¹⁹ Adsoy, s. 6.

²²⁰ Süzek(2018), s. 893.

adına önemli bir adım olacaktır²²¹. Aynı şekilde üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, dernek ve vakıfların, bu konuda araştırmalar yaparak iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi adına yeni çözüm önerileri getirmeleri iş sağlığı ve güvenliği ortamının oluşturulmasını sağlayacaktır²²². Medyanın da işyerlerinde yaşanan iş kazalarını haberleşmesi, 5N1K²²³ metoduyla olayın sebeplerini araştırması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması adına bir denetim mekanizması işlevi görecektir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

İş sağlığı ve güvenliğinin kaynakları, ulusal kaynaklar ve uluslararası kaynaklar olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin ulusal kaynaklarını normlar hiyerarşisindeki sıraya göre, T.C. Anayasası, kanunlar, Anayasa değişikliğinden önce çıkartılmış tüzükler ve yönetmelikler oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Birliği Direktifi gibi buna benzer uluslararası nitelikteki kaynaklar ise iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası kaynaklarını oluşturmaktadır²²⁴.

1.3.1. Ulusal Kaynaklar

1.3.1.1. Anayasa

Normlar hiyerarşisinin en tepesinde yer alan ulusal kaynak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'dır²²⁵. Bu sonuca Anayasanın 11. maddesinden ulaşmak mümkündür. AY md. 11'e göre, "*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.*" Bu hüküm gereği Anayasa, Kanun koyucu sıfatını taşıyan TBMM tarafından bütün hukuk normlarının yani hukuk kurallarının üstünde konumlandırılmıştır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında da bakılması gereken

²²¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 855.

²²² Süzek(2013), s. 855.

²²³ 5N1K ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://journio.com.tr/5n1k-nedir-tarihi>, e.t.: 08/09/2021.

²²⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 18-22.; Adsoy, s. 9.

²²⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 24.

ilk hukuk kuralı Anayasadır²²⁶. Fakat Anayasa maddelerine bakıldığında iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarına direk atıf yapılan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır²²⁷.

Anayasada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan düzenleme bulunmasa da dolaylı olarak bağlantı kurulabilecek hükümler mevcuttur²²⁸. Bu hükümlere Anayasa md. 2, md. 5, md. 17, md. 49, md. 50, md. 56 ve md. 60 örnek olarak verilebilir²²⁹.

Anayasanın 2. maddesine göre “*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.*” Bu maddeyle Türkiye Cumhuriyeti’nin insan haklarına saygılı aynı zamanda sosyal bir hukuk devleti olduğu vurgusu yapılmıştır²³⁰. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir devlet olmanın gereklerinden biri olan çalışanların sağlığını ve refahını korumak adına yükümlülüğü bulunduğu anayasa maddesiyle güvence altına alınmış durumdadır.

Anayasanın 5. maddesine göre “*Devletin temel amaç ve görevleri, ...kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*” İlgili hüküm ile Devlet, bireylerin maddi ve manevi varlığını korumak ve geliştirmenin yanı sıra huzur ve refahını sağlamakla görevli kılınmıştır. Bu kapsayıcı hükümden özele doğru inildiğinde her bir çalışanın aynı zamanda devletin vatandaşlarından biri olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle işyerlerinde iş görme edimini yerine getiren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, Devletin kişilerin huzur ve refahını iyileştirme görevini yerine getirmesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda işyerlerindeki çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile iyileştirilmesi kişilerin maddi ve manevi varlıklarının korunması ve gelişmesini sağlayacaktır²³¹.

²²⁶ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 25.

²²⁷ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 25.; Aslı Naneci Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2010, C. 5, S. 1-2, s. 104, https://hukukdergi.erciyes.edu.tr/Dosyalar/YIL_2010_CILT_5_SAYI_12.pdf, e.t.: 09/09/2021.; Adsoy, s. 10.

²²⁸ Arıcı, s. 104.; Süzek (2018), s. 893.; Adsoy, s. 10.

²²⁹ Arıcı, s. 104.; Süzek (2018), s. 893.; Adsoy, s. 10.; Doğuhan Karakaya, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir 2020, s. 37-38.

²³⁰ Arıcı, s. 104.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 351.; Adsoy, s. 10.

²³¹ Arıcı, s. 104.; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 25.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işyerlerinde ortaya çıkabilecek iş kazalarının ve meslek hatalıklarının engelleyerek çalışanların maddi ve manevi varlığının gelişimine katkı sağlayacaktır²³². Bu kapsamda, işyerlerinde iş sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması, Anayasa md. 5'te devletin görevlerinden biri olarak sayılan “*insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışma*” vazifesini yerine getirmesi anlamına gelecektir.

Aynı şekilde Anayasa md. 17'ye göre “*herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*” Bu hükümde yaşam hakkının yanı sıra şahıs varlığı ile ruhsal varlığa vurgu yapılmış ve kişilerin bunları koruma ve geliştirme haklarının olduğu anayasa maddesiyle güvence altına alınmıştır.

Anayasanın 17. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği hakkının esas dayanaklarından birini oluşturmaktadır²³³. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı işyerlerinde iş görme edimini yerine getiren çalışanların, en temelde yaşamları tehlike altındadır²³⁴. Söz konusu çalışma ortamında, yaşamı tehlike altında olan çalışanın maddi ve manevi varlığını koruması veya geliştirmesi mümkün değildir²³⁵.

Anayasanın 49. maddesinde ise temel hak ve ödevlerden biri olan çalışma hakkı ve ödevi hüküm altına alınmıştır. Anayasa md. 49/1 gereği “*çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*”

İş sağlığı ve güvenliği hakkının temel dayanaklarından bir diğeri Anayasa md. 49/2 hükmüdür. Anayasa md. 49/2 gereğince “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri*” almakla yükümlüdür. Söz konusu maddede devletin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan üç önemli görevinin bulunduğu söylenebilir. Bunlar çalışanları korumak, çalışanların hayat seviyesini arttırmak ve çalışma hayatını geliştirerek iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmektir.

Çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlıklı, Anayasanın 50. maddesine göre “*kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak*

²³² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 25.; Hasan Nüvit Gerek, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü”, Dilek Baybora (Ed.), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2019, s. 67.

²³³ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 25.

²³⁴ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 25.

²³⁵ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 25.

korunurlar.” İlgili Anayasa maddesi ile çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir²³⁶. Söz konusu hüküm İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında değerlendirildiğinde çalışanların fiziki yeterliliğine uymayan işlerde çalıştırılmaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinden biri olarak düzenlenmiştir. İSGK md. 4/1-ç gereğince işveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlüdür. İSGK md. 4/1-ç hükmü, Anayasa md. 50/1’in İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki yansımaları oluşturmaktadır. Bu bağlamda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da her kanun gibi anayasal ilkelere uygun olarak kaleme alınmıştır.

Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması başlığı altında düzenlenen Anayasa md. 56/1’de ise “*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*” Hükmüne yer verilmiştir²³⁷. İş sağlığı ve güvenliği hakkı bakımından, işyerindeki bütün çalışanların iş gördüğü çalışma çevresinin meslek hastalıklarına ve iş kazalarına sebebiyet vermeyecek şekilde yani çalışanların sağlığını koruyucu biçimde tasarlanması ilgili Anayasa hükmünün gereklerinden biridir.

Çalışma ortamının hastalığa yol açmayacak şekilde tasarlanmasındaki sorumluluk önce işverene sonrasında ise işyerinin denetlenmesi açısından devlete aittir.

Anayasa md. 60’ta sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. Anayasa md. 60/1 gereği “*herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*” Aynı maddenin 2. fıkrasında ise devletin, sosyal güvenliğin gerçekleşmesi için önlem alması gerektiği ve buna yönelik olarak teşkilat kurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir²³⁸. Söz konusu hüküm gereğince sosyal güvenliğin saç ayaklarından biri olan iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla devlet, denetim kurumları oluşturmakla yükümlüdür. Bu denetim kurumlarına İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlıkları örnek olarak verilebilir.

Açıklanan tüm bu anayasa maddeleri iş sağlığı ve güvenliği hakkının ilkelerini, söz konusu hakkın esas dayanak noktalarını, oluşturan hükümleri içerisinde barındırmaktadır²³⁹.

²³⁶ Arıcı, s. 104-105; Adsoy, s. 10.; Leyla Kılıç, “İşverenin İşyerinde İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2004, s. 16.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 351.

²³⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 351.; Doğuhan Karakaya, s. 37-38.

²³⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 351.

²³⁹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 351; Doğuhan Karakaya, s. 38.; Süzek (2018), s. 893.

1.3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak mevzuat birliği sağlanamamıştır. 30.06.2021 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "iş sağlığı ve güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde düzenlenmiş olan 77 ila 89. maddeleri uygulanmaktaydı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girince İş Kanunu'nun 77 ila 89. maddeleri mülga olmuştur²⁴⁰.

İş Kanunu md. 77'nin "işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri" başlığı ile içerdiği hükümler, İSGK md. 4'te "işverenin genel yükümlülüğü" ve İSGK md. 19'da "çalışanların yükümlülükleri" başlıkları altında ayrıntılı biçimde yeniden düzenlemiştir.

İş Kanunu'nun mülga olan 79. maddesinde düzenlenen işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hususu "işin durdurulması" başlığı ile İSGK md. 25'te hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu md. 80'de düzenlenmiş olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu", 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde aynı başlık ile yeniden kaleme alınmıştır. Böylelikle İşK. md. 80 mülga haline gelmiştir. Yine benzer şekilde İSGK md. 6'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hüküm altına alınarak söz konusu hususu düzenleyen İş Kanunu md. 81 mülga edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28. maddesi ile düzenleme altına alınan "bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı", İş Kanunu'nun mülga olan, "içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı" başlıklı 84. maddesine karşılık gelmektedir. Bu hükümlerin yanı sıra iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak iş gören çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, İş Kanunu md. 25/II-ı'nın uygulanmasını beraberinde getirecektir²⁴¹. İş Kanunu md. 25/II-ı ile birlikte İşveren, İSGK'den doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal ederek iş güvenliğini tehlikeye atan çalışanların, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanların kendi yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda, nasıl bir yaptırım uygulanacağı düzenlenmemiştir. Çalışanlar, İSGK md. 19'da belirtilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal ettiği hallerde idari para cezası veya başka herhangi bir yaptırımla karşı karşıya

²⁴⁰ Adsoy, s. 10.

²⁴¹ Adsoy, s. 10.

kalmamaktadır. Zira 6331 sayılı İSGK’de çalışanlara ilişkin olarak cezai veya idari bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak işçi sıfatıyla çalışanlar açısından İş Kanunu md. 25/II-1 hükmü, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi yaptırımını düzenlemiş vaziyettedir. Denebilir ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenmeyen çalışanların yaptırma tabi tutulması hususu, İş Kanunu md. 25/II-1 bendi ile işçi sıfatıyla çalışanlara yönelik olarak düzenlenmiştir.

1.3.1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve yürütümüne ilişkin hükümler getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun düzenlenme amacı, işveren ile çalışanların görev, sorumluluk, yetki, hak ve yükümlülüklerini belirleyerek işyerindeki iş sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanmasını gerçekleştirmektir (İSGK md. 1).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işyerlerinde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana iş kazası ve meslek hastalığı sayılarında azalmanın aksine artış gözlenmiştir²⁴². Bu durum şunu göstermektedir; iş sağlığı ve iş güvenliği hususuna ilişkin mevzuat düzenlenmesi tek başına yeterli olmamakta, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da yer alan hükümlerin işverenler ve çalışanlar tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi gerekmektedir. Denetleme görevi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ona bağlı olan ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. İşyerlerinin bizzat denetimi ise iş müfettişlerine düşen bir görevdir. Denetleme de tek başına çözüm olmayacağından işverenlerin ve özellikle kazaya maruz kalan özne olan çalışanların bu konuda eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi, Ülkemizde yaşanan iş kazası ve meslek hastalığı sayısının azalmasını sağlayacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu özel sektör-kamu sektörü ayrımı yapmaksızın özel veya kamu sektörüne ait işlerde ve işyerlerinde iş gören bütün çalışanları kapsayan bir mevzuattır (İSGK md. 2/1). Bütün çalışanlar kavramının içerisinde stajyer ve çırak sıfatıyla iş gören kişilerde yer almaktadır. Ancak İSGK

²⁴² Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 9.; İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili ayrıntılı istatistik bilgileri için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t.: 22/09/2021.

hükümlerinin uygulanmadığı bazı istisnalarda mevcuttur. Bunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında şu şekilde sayılmıştır;

“a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.”

Beş bent halinde sayılan söz konusu faaliyetler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına girmemektedir. İSGK md. 2/2'de sayılan faaliyetler için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanmayacaktır.

Tasarıyı hazırlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Kanun koyucu sıfatına sahip olan TBMM (yasama organı), Çalışanların eğitilmesi konusunun önemini göz önünde bulundurarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17'da çalışanların eğitimini hüküm altına almıştır. Bu maddenin yanı sıra İSGK md. 19'da çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiştir. İSGK md. 19 gereği *“Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”*

Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünü ihlal etmeleri halinde 6331 sayılı İSGK'de herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. İş Kanunu'nda ise işçi sıfatıyla çalışanlara yönelik olarak haklı nedenle fesih yaptırımı öngörülmüştür (İşK. md. 25/II-ı).

İş Kanunu kapsamına girmeyen işçi sıfatıyla çalışanlar ise Türk Borçlar Kanunu'nun md. 393-447 arasında düzenlenen hizmet sözleşmesi hükümlerine tabidirler. Bu nedenle hizmet sözleşmesine tabi olan çalışanların sözleşmeleri, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun derhal fesih başlığı altında yer alan 435. maddesine göre feshedilebilecektir.

Bir kamu kurumu veya kuruluşunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesine tabi olarak çalışan sözleşmeli personeller de 6331 sayılı İSGK'nin 3/1-b hükmünde yer alan çalışan kavramının kapsamının içerisinde yer almaktadır. Ancak

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, diğer çalışanlar içinde olduğu gibi kamu personelleri veya sözleşmeli çalışan kamu çalışanlarına da yönelik bir fesih yaptırımını düzenlenmemiştir.

1.3.1.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda işçi işveren ilişkisini düzenleyen hizmet sözleşmeleri 393 ila 447. maddeler arasında hüküm altına alınmıştır²⁴³. Bu hükümler arasında işçi ile işverenin işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunacak maddelerde bulunmaktadır²⁴⁴. Örneğin TBK md. 369/2 ve TBK md. 417/2 hükümleri, aralarında hizmet ilişkisi bulunan işçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yerine getirmesi gereken yükümlülükleri içerisinde barındırmaktadır.

TBK md. 396/2 gereğince “*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.*” Hizmet sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak işçi sıfatıyla çalışan kişiler için Türk Borçlar Kanun’da düzenlenen bu yükümlülük iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmemesi açısından bir tedbir niteliğine sahiptir. Başka bir anlatımla TBK md. 369/2 hükmü iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçi kaynaklı iş kazaları ile meslek hastalıklarının yaşanmasını önleyici niteliğe sahiptir. Örneğin işyerinde, hizmet sözleşmesi ile işçi olarak çalışan bir kişinin forklift kullanma eğitimini almış olmasına rağmen, iş aracını usulüne uygun olarak kullanmaması, forkliftin taşıyabileceği yük kapasitesinin fazlasını yükleyerek kullanımı sonucunda, iş aracının devrilmesi ile ortaya çıkan iş kazasından TBK md. 369/2 gereği işçi sorumlu olacaktır. Ayrıca işveren, iş kazasının işçinin yükümlülüğünü ihlal etmesi sebebiyle yaşandığını gerekçe göstererek TBK md. 435’a göre hizmet sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

TBK md. 369/2’nin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan benzer nitelikteki hükmü, İSGK md. 19/2-a hükmüdür. İSGK md. 19/2-a’ya göre çalışanlar, işveren tarafından sağlanan eğitim ve talimatlar doğrultusunda “*İşyerindeki makine,*

²⁴³ Seza Reisoğlu, “Türk Borçlar Kanunu’nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun Bankacılık İşlemleri Açısından Değerlendirilmesi”, https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Konferans_Sunumlari/Turk_Borclar_Kanununu_SR_15062012.pdf, e.t.: 25/09/2021.

²⁴⁴ Adsoy, s. 11.

cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek” le yükümlüdürler.

TBK md. 417/2 gereği “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” Söz konusu hükümde kanun koyucu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene önlem alma ve iş araç gereçlerini eksiksiz bir şekilde bulundurma zorunluluğu yüklemiştir. Eğer işveren bu yükümlülüklerini yerine getirmezse hizmet sözleşmesi ile çalışan işçi TBK md. 435’e dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.

TBK md. 417/2’de belirtildiği üzere işçi sıfatıyla çalışan kişilerin, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında aldığı önlemlere uyma ve gerekli özeni gösterme zorunluluğu bulunmaktadır. İşçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla aldığı önlemlere uygun davranmayarak iş sağlığını veya iş güvenliğini tehlikeye düşürecek hareket ya da davranışta bulunursa, işveren TBK md. 435 gereğince işçinin hizmet sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

1.3.1.5. Diğer Kanunlar

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynaklarından biri de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’dur²⁴⁵. Zira Bu Kanun’un çeşitli hükümlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere ve tanımlara yer verilmiştir. İlgili Kanun 16.06.2006 tarihinde Resmî gazetede yayımlanmıştır. Daha sonrasında ise TBMM Genel Kurulu tarafından 17.04.2008 tarihinde kabul edilen 5574 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unda köklü değişiklikler yapılmıştır. Değişiklik yapılan hükümlere md. 3, md. 4, md. 5, md. 7, md. 8, md. 9, md. 13, md. 15 örnek olarak verilebilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na iş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında Kanun’un 13. maddesinde iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulmasının düzenleme altına alındığı görülmektedir. İlgili Kanun’da iş kazası;

"a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

²⁴⁵ Doğuhan Karakaya, s. 43.; Arıcı, s. 105.; Kılıç, **İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**, s. 19.

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay" olarak tanımlanmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 14'te ise meslek hastalığı kavramının ne anlama geldiğine ilişkin tanım yapılmıştır²⁴⁶. Bu tanıma göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı ya da yerine getirdiği işin niteliğinden kaynaklı sürekli tekrarlanan bir nedenden ya da işin yürütüm koşulları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, ruhsal ya da bedensel engellilik hallerini ifade etmektedir. Aynı Kanunu'nun 21. maddesinde işverenin ve üçüncü kişilerin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumlulukları hüküm altına alınmıştır.

Kanun koyucu, Bu Kanun'un 21. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararlar sebebiyle ileride yapılması gereken ödemeler ile geçici iş göremezlik durumu için ödenecek tutarların işveren veya üçüncü kişi tarafından karşılanacağını düzenlemiştir. Bazı hallerde ise Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işverene veya üçüncü kişilere rücu hakkı bulunmaktadır.

Toplunun genel sağlığının korunmasını ve hastalıklarla mücadele edilmesini sağlamak amacıyla kaleme alınan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda işçilerin çalışma şartları ile ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir²⁴⁷. Umumi hıfzıssıhha Kanunu'nun 173 ila 178. maddeleri arasında "işçilerin hıfzıssıhhası" başlığı altında işçilerin hangi yaşlarda çalışmalarının yasak olduğu düzenlenmiş, bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallar da hüküm altına alınmıştır²⁴⁸.

²⁴⁶ Arıcı, s. 105.; Kılıç, **İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**, s. 19.

²⁴⁷ Arıcı, s. 105.; Adsoy, s. 12.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 351.

²⁴⁸ Dilek Eser, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü**, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2016, s. 38.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173. maddesi gereğince on iki yaşından küçük çocukların fabrikalarda, imalathanelerde ve maden işlerinde işçi veya çırak olarak çalıştırmaları yasaktır. Aynı hükmün ikinci fıkrasında ise on iki ile on altı yaş arasındaki erkek ve kız çocuklarının günde en fazla sekiz saat çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Benzer şekilde ilgili Kanun'un 174. maddesi, on iki yaş ile on altı yaş arasındaki çocukların akşam sekizden sonra çalıştırmalarını yasaklamıştır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 176. maddesi gereği dans salonlarında, barlarda, kahvelerde, kabarelerde, gazinolarda ve hamamlarda on sekiz yaşından küçük çocukların çalıştırılmasının belediyeler tarafından yasaklanacağı ifade edilmiştir²⁴⁹. İlgili Kanun'un 177. maddesine göre gebe kadınların, doğum yapmalarına üç ay kalmasından itibaren çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır hizmetlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Aynı hükmün devamında doğum yaptıktan sonra işe başlamış olan kadınlara işe başladıkları ilk altı aylık sürede, çalışma saatleri içerisinde olmak üzere iki ara şeklinde kullanılmak şartıyla yarımşar saatlik süt emzirme hakkı verilmiştir. Yani doğum yapmış olan kadınların toplamda bir saatlik süt emzirme izni bulunmaktadır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 178'de ise her çeşit sanayi işyerleri, maden ocakları ve inşaat yerleri içerisinde ya da yakınında alkol satışı yapmak yasaklanmıştır²⁵⁰. Bunun yanı sıra hükmün devamında ilgili işyerleri içerisinde veya yakınında genel evlerin de açılması yasaklanmıştır²⁵¹. İş sağlığı güvenliğinin sağlanması açısından önemli bir hükümdür. Çünkü söz konusu yasak ile birlikte alkollü içeceklerin yanıcı özelliği bulunmasından dolayı meydana gelebilecek patlamaların veya yangınların engellenmesi amaçlanmıştır. İlgili Kanun'un 178. maddesinde belirtilen işyerlerinde çıkması muhtemel yangınların veya patlamaların önlenmesi ile beraber işyerlerinde çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği korunmuş olacaktır.

03.07.2005 tarihinde kabul edilen, 13.07.2005 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren (Belediye Kanunu md. 86) 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda²⁵² ise işyerlerinin halk sağlığına zarar vermesini önlemek için belirli yükümlülükler getirilmiştir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 15. maddesinin o bendi gereği belediyeler, *“Gayrisıhî işyerlerini, eğlence yerlerini, halk sağlığına ve çevreye*

²⁴⁹ Adsoy, s. 12.

²⁵⁰ Eser, s. 39.

²⁵¹ Eser, s. 39.

²⁵² <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393-20130712.pdf>, e.t.: 25/09/2021.

etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; hafriyat toprağı ve moloz döküm alanlarını; sivilaştırılmış petrol gazı (LPG) depolama sahalarını; inşaat malzemeleri, odun, kömür ve hurda depolama alanları ve satış yerlerini belirlemek; bu alan ve yerler ile taşımalarda çevre kirliliğı oluşmaması için gereken tedbirleri almak” ile yükümlü kılınmıştır. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliğı öncelikle çalışanların daha sonrasında ise halkın sağliğıının ve güvenliğıinin korunmasına hizmet etmektedir²⁵³. Zira iş sağliğı ve güvenliğı kapsamında alınan önlemler, işyerinin çevresindeki olumsuzluklardan örneğın patlamalardan dolayı zarar görebilecek bireylerin de sağliğı ve güvenliğıini korumaktadır.

1.3.1.6. İlgili Yönetmelikler

Yönetmelikler, Cumhurbaşkanını, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren, kanunların ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla çıkarılan yazılı hukuk kurallarını ifade eden hukuki metinlerdir²⁵⁴ (AY md. 124). Yönetmelikler, ilgili Kanun ile Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine aykırı olmamak şartıyla çıkartılabilir.

İş Sağliğı ve Güvenliğı hukukuna ilişkin yayımlanmış yönetmelikleri, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çıkartılan ancak yürürlükte olmayan yönetmelikler ile 6331 sayılı İş Sağliğı ve Güvenliğı Kanunu’nun uygulanmasını sağlamak üzere çıkartılan ve halen yürürlükte olan yönetmelikler olarak ikiye ayırıp incelemek mümkündür²⁵⁵.

6331 sayılı İş Sağliğı ve Güvenliğı Kanunu’nun uygulanmasını sağlamak amacıyla çıkarılan ve halen yürürlükte olan yönetmelikler şunlardır²⁵⁶;

- 1) *Çalışanların İş Sağliğı ve Güvenliğı Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*
- 2) *Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğı*
- 3) *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*
- 4) *İş Güvenliğı Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*
- 5) *İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*

²⁵³ Sümer, **İş Sağliğı ve Güvenliğı Hukuku**, s. 43.

²⁵⁴ Gözler, s. 165.

²⁵⁵ Eser, s. 45.

²⁵⁶ <https://www.mess.org.tr/tr/is-sagliği-ve-guvenligi/>, e.t.: 30/09/2021.

- 6) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*
- 7) *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*
- 8) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*
- 9) *Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*
- 10) *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği*
- 11) *İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik*
- 12) *İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği*
- 13) *Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik*
- 14) *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*
- 15) *Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik*
- 16) *Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik*
- 17) *İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik*
- 18) *Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*
- 19) *Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği*
- 20) *Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik*²⁵⁷
- 21) *Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*²⁵⁸
- 22) *Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik*²⁵⁹
- 23) *Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*²⁶⁰
- 24) *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*²⁶¹

²⁵⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18647&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁵⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18709&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁵⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18485&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18695&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

- 25) *İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik*²⁶²
- 26) *Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*²⁶³
- 27) *Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik*²⁶⁴
- 28) *Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*²⁶⁵
- 29) *Tozla Mücadele Yönetmeliği*²⁶⁶
- 30) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik*²⁶⁷
- 31) *Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik*²⁶⁸
- 32) *Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*²⁶⁹
- 33) *Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*²⁷⁰
- 34) *Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*²⁷¹

Yukarıda sayılan yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler" başlığı altındaki 30. maddesine dayanılarak çıkartılmıştır.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerinin Önemi

1.4.1. Çalışan Açısından Önemi

İşveren tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği yükümlü olduğu tedbirlerin alınması ve uygulanması, çalışanın işini ifa ederken sağlık ve güvenliğinin

²⁶² <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23271&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶³ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17288&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18759&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18763&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18989&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16924&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18727&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁶⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18741&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁷⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18858&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

²⁷¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18928&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 30/09/2021.

maruz kalabileceği tehlikelere karşı korunması açısından önem arz eden bir husustur. Çalışan işini ifa ederken ortaya çıkabilecek sağlık problemi veya bir iş kazası, çalışanın ailesinin de geçim sıkıntısı çekmesine yol açabilecektir²⁷². İş kazası neticesinde meydana gelebilecek bir ölüm, telafisi mümkün olmayan maddi ve manevi zararlara neden olabilecektir.²⁷³ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği alanının asıl amaçladığı şey çalışanın sağlığı ve güvenliğini korumak olsa da dolaylı olarak çalışanın ailesinin maddi sıkıntılar çekmesini önleyici bir yönü de bulunmaktadır. Çalışma hayatı açısından ise işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi ortaya çıkabilecek olası iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçecek böylelikle işyerlerindeki işlerin aksamaması engellenmiş olacaktır²⁷⁴. Ortaya çıkması önlenen iş kazaları ile birlikte üretimin devamlılığı sağlanacak bu da dolaylı yönden ülkenin ekonomisine katkı sağlayacaktır.

1.4.2. İşveren Açısından Önemi

İşyerinde çalışanlardan birinin kazaya uğraması kendisini ve yakınlarını olumsuz etkilemekle birlikte işveren açısından da ehemmiyet taşımaktadır. İş kazası işin akışını durdurarak, üretim hızını düşürecek ve verim kaybına neden olacaktır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının önlenmesi ile iş akışının verimli ve etkin bir şekilde sürdürebilmesi, işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmesine bağlıdır. Başka bir deyişle işverenin alması gereken önlem ve tedbirler bir nevi işverenin kendi selametine ve yararına olan yükümlülüklerdir²⁷⁵.

1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri

1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine göre; İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu kapsamda; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun

²⁷² Füsün Altan Tekin, "İş Güvenliği ve Önemi", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1991, C. 9, S. 1, s. 333-334, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/824631>, e.t.: 16/06/2021.; Süzek (2018), s. 892.

²⁷³ Hatice Adıyaman Üstünel, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri", **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009, s. 25-26.

²⁷⁴ Doğuhan Karakaya, s. 57.; Üstünel, s. 25-26.

²⁷⁵ Üstünel, s. 25.

yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla görevlidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesiyle birlikte işveren için getirilen yükümlülükler emredici niteliktedir²⁷⁶. Emredici nitelikte olduğundan dolayı bağlayıcı ve aksi kararlaştırılamaz bir hükümdür. İşverenler ve çalışanlar bu kuralların aksine anlaşma yapamazlar. Bu alanda işveren ve çalışan serbestçe hareket edemez²⁷⁷. Bundan ötürü işveren de emredici nitelikte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine uygun davranarak gerekli tedbir ve önlemleri almak zorundadır. Emredici olmasının sebebi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ve yaptırımlarının kamu hukuku kurallarıyla biçimlendirilmesinin yanı sıra çalışanların doğrudan doğruya yaşama hakkının ve sağlığının korunması amacını taşımasıdır²⁷⁸.

İşverenin çalışanı gözetim borcunun çerçevesinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Çalışma ortamında çalışanın hayat, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için alınması gereken önlem ve tedbirler, işverenin çalışanı gözetim borcunun bir gereğidir. İlgili kanun metninde işverenin her türlü önlemi alma ve gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmiş ancak alınacak tedbirler yönünden bir sınırlama getirilmemiştir²⁷⁹. Bu hükme bağlı olarak, işveren yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri sağlamakla, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü yerine getirmiş olarak kabul edilmeyecektir. İşveren, mevzuatta yer verilenler haricinde teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı farklı tedbirler varsa, bunları da almakla yükümlüdür²⁸⁰. İşverenin, teknolojik konuları takip etmemesi ve haberdar olmaması, ekonomik durumunun ve deneyiminin yetersiz olması, işvereni sorumlu tutulmaktan kurtaramayacaktır²⁸¹.

²⁷⁶ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 173.

²⁷⁷ Gözler, s. 235.

²⁷⁸ Mahmut Kabakçı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2009, S. 86, s. 265, http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/App_Themes/TumDergiler/86.pdf, e.t.: 13/10/2020.

²⁷⁹ Sümer, **İş Hukuku**, s. 174.

²⁸⁰ Sümer, **İş Hukuku**, s. 174.

²⁸¹ Sümer, **İş Hukuku**, s. 174.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, vermiş olduğu bir kararında²⁸² buna yönelik olarak görüş belirtmiştir;

“4857 sayılı İş Kanunu’nun mülga 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde de çalışanların yükümlülüklerini çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.”

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (İSGK md. 4/4). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aldığı tedbirlerin maliyetinin kime yükleneceğini kanun açık bir şekilde düzenleyerek bu konuda bir tartışmaya mahal vermemiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda öngörülen yükümlülükler başlıca şunlardır:

1) İşveren mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapma (İSGK md. 4/1-a),

2) Risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma (İSGK md. 4/1-c),

3) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alma (İSGK md. 4/1-ç),

4) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alma (İSGK md. 4/1-d).

İşveren bu yükümlülükleri yerine getirirken ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) veya toplum sağlığı merkezi birimlerinden (TSMB) hizmet alımı gerçekleştirmesi ya da bazı, test ve tahliller için bir laboratuvarla anlaşması söz konusu olabilir²⁸³. Ancak, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alımı yapılması durumunda da işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülük ve

²⁸² Yargıtay 21. HD., T. 11/06/2020, E. 2019/6436, K. 2020/2162, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 13/10/2020.

²⁸³ Şafak Türken, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.12, S.155-156, İstanbul 2017, s. 177.

sorumlulukları ortadan kalkmayacaktır (İSGK md. 4/2). İşverenin yukarıda sayılan yükümlülüklerle uygun davranmaması halinde ceza sorumluluğu da mevcut olabilecektir. Nitekim Yargıtay, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymadığı değerlendirmesinde bulunarak bilinçli taksirinin mevcut olduğuna yönelik vermiş olduğu bir kararda²⁸⁴;

“Sanıkların ... Mutfak Eşyaları Sanayi Ticaret Limited Şirketi'nin hissedarı ve yetkilileri oldukları, ölen ...'in 02/11/1994-27/06/2007 tarihleri arasında adı geçen şirkette teflon kaplama imalatında kumlama işçisi olarak çalıştığı, nefes darlığı şikayeti ile başvurduğu ... Meslek Hastalıkları Hastanesinde 20.04.2007 tarihli sağlık kurulu raporu ile “mesleki pnömokonyoz” tanısı konulduğu, tedavisi sırasında 05.04.2012 tarihinde öldüğü, Adli Tıp 1. İhtisas Kurulunun 25.02.2015 tarih 835 karar sayılı raporuna göre, kişinin 2007 yılına ait grafilerinde silikozis bulguları mevcut olduğu, kişide silikozis meslek hastalığı mevcut olduğu, 2012 yılına ait grafiler değerlendirildiğinde meslek hastalığında progresyon saptandığı ve kişinin ölümünün meslek hastalığı (silikozis) ve gelişen komplikasyonlar sonucu meydana gelmiş olduğu dikkate alındığında ölüm olayı ile çalıştığı iş yerinin çalışma koşulları arasında illiyet bağı bulunduğu oy birliği ile mütalaa edilmiş olmakla; dosya içeriğindeki bilirkişi heyet raporlarına göre “iş yerindeki havalandırma tesisatının kumlama yapılan alanda ortaya çıkan tozun dışarıya atılmasını sağlayacak şekilde kurulmadığı, toz süzen filtreli 3M niteliğinde olmayan ince bez maskelerin uygun ve yeterli olmadığı, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli eğitim ve ekipmanın verilmediğinin tespit edildiği”, 16.06.2004 tarih ve 225494 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 5. maddesine göre ağır ve tehlikeli bir işte çalışılmasına rağmen işe girişte sağlık raporu alınmadığı gibi periyodik olarak yıllık sağlık raporları alınmayarak zamanında teşhisi önleme imkanının ortadan kaldırıldığı, olayda; kumlama işinde çalışanların silikozis hastalığına yakalanma ihtimalinin çok yüksek olduğu bilinen bir gerçek olmasına rağmen bu işle elli yıldır iştigal ettiğini beyan eden sanıkların gerekli önlemleri almamak şeklindeki eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve tayin olunan cezalarında TCK'nın 22/3. maddesi uyarınca arttırım yapılması gerektiği” şeklinde hüküm kurmuştur.

İlgili kararda Yargıtay, işveren sıfatına sahip olan hissedarların işçi sıfatıyla çalışana yönelik olarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve koruyucu ekipmanları vermediklerini, havalandırma tesisatının hastalığa neden olabilecek tozların işyerinden çıkışını yeterince sağlayacak nitelikte olmadığını, ayrıca işçiye verilen toz maskelerinin gerekli vasıfları taşımadığını belirtmiştir. Bunlara ilave olarak işverenin, işçiye işe giriş yaptığında ve daha sonrasında düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırmaya yükümlülüğü bulunmasına rağmen buna riayet etmeyerek sağlık raporu olmadan işçiye

²⁸⁴ Yargıtay 12. CD., T. 06.10.2020, E. 2018/3191, K. 2020/4830, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/10/2020.

çalıştırmaya devam ettiğini ifade etmiştir. Sonuç olarak bu işi elli yıldır yapan işverenlerin ortaya çıkmasını öngörebileceği hastalığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alamayarak meydana gelmesine neden olmasından dolayı bilinçli taksirden²⁸⁵ sorumlu tutulması gerektiğine karar vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışanlara birtakım yükümlülüklerin getirilmiş olduğu durumlarda bile, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan sorumlulukları devam edecektir. (İSGK md. 4/3).

Bu konuya ilişkin bir örnek vermek gerekirse, Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması açısından gemi kaptanının da sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Fakat, bu husus işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Örneğin, geminin bütün parça ve takımlarının temizliğinin yaptırılması ve uygun sağlık şartlarında olmasının sağlanması kaptanın yükümlülüğünde olsa da işverenin de bu yönden sorumluluğu sürmektedir²⁸⁶.

Tazminat açısından baktığımızda ise, çalışanın üzerine düşen bir yükümlülüğü yerine getirmeyerek ihlal etmesi neticesinde bir iş kazası ortaya çıktığı takdirde işverenin tazminat sorumluluğu bu durumdan etkilenecektir. Böyle bir olayda, işveren tarafından ödenecek tazminat miktarında, çalışanın birlikte kusuru (müterafik kusur) oranında indirim yapılması gerekir²⁸⁷.

Daha önce de belirtildiği gibi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için aldığı tüm bu tedbirlerden kaynaklanan maliyeti çalışanlara yansıtması söz konusu değildir (İSGK md. 4/4). Buna ilaveten İSGK'nin 17/7 maddesi gereği, çalışanların bu amaçla eğitimi nedeniyle meydana gelen maliyetlere de işveren katlanmak zorundadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işverenin yanında çalışanlara da sorumluluk yüklenmiş olmasının, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağına ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak yapılan harcamaların çalışanlara yansıtılamayacağına dair hükümlerin mutlak emredici olmaları nedeniyle, söz konusu hükümlerin aksine sözleşme yapılamayacaktır²⁸⁸. Bu iki hükme aykırı olarak sözleşme

²⁸⁵ Bilinçli taksir hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mahmut Koca/İlhan Üzülmez, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, 232-237.

²⁸⁶ Türken, s. 177.

²⁸⁷ Türken, s. 177.

²⁸⁸ Türken, s. 178.

yapılmış olsa bile söz konusu akit, emredici hükmü ihlal etmesi sebebiyle geçersiz olacağından dolayı hüküm ve sonuç doğurmayacaktır.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirirken risklerden korunma ilkelerini göz önünde bulundurması gerekir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. maddesi gereği bu ilkeler şunlardır:

- 1) Risklerden kaçınmak,
- 2) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,
- 3) Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- 4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,
- 5) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- 6) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
- 7) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,
- 8) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- 9) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Risk değerlendirme süreçleri, işletmenin tesisinden itibaren, risklerin saptanması, tehlikenin tespiti ve önlenmesi evresindeki bütün faaliyetlerin denetlenmesine ilişkin bir geri bildirim mekanizması oluşturması yönünden önem arz etmektedir²⁸⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 10'da "*İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.*" Hükümü yer almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde²⁹⁰ ise, gerçekleştirmesi işverenin sorumluluğunda olan risk değerlendirmesinin kimleri kapsayacağı, hangi sürelerde ve ne şekilde yapılacağına ilişkin detaylar düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 5. ve 6. maddesinde işverenin risk değerlendirme yükümlülüğüne ilişkin hususlardan bahsedilmiştir. Buna göre işveren işyerinde; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya görevlendirdiği kişi ya da

²⁸⁹ Deniz Boz Eravcı, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C.8, S.8, Ankara 2019, s. 335.

²⁹⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16925&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 14/10/2020.

kişilere yaptırır. Risk değerlendirmesini gerçekleştirmek üzere bir çalışma ekibi görevlendirir²⁹¹.

İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi ya da kişilerin görevlerini sorunsuz bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, zaman ve mekân gibi gerekli tüm ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yapmaları sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz.

Bir işverenin sahip olduğu işyerinde alt işvereninde faaliyet göstermesi durumunda çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla yapılması gerekli olan risk değerlendirilmesinin hangi işveren tarafından yapılması veya yaptırılması gerektiği hususu öğretide tartışılmıştır. Öğretideki bir görüş, risk değerlendirme yönetmeliğinin 15. maddesini esas almak suretiyle her işverenin kendi bünyesinde yani emir ve talimatı altında olan çalışanlara yönelik risk değerlendirmesi yapması ya da yaptırması gerektiğini savunmaktadır²⁹². Öğretideki bir diğer görüş ise ilgili yönetmeliğin 15. maddesini yerinde görmekle birlikte aynı işyerinde birden çok işverenin mevcut olduğu durumlarda işverenlerden birinin açık bir şekilde daha yetkili kılınmasının risk değerlendirme sürecinin ve organizasyonunun sekteye uğramaması açısından önemli olduğunu ifade etmektedir²⁹³.

1.5.2. Denetleme Yükümlülüğü

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından Kanun'da belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmenin yanında, bu yükümlülükler çerçevesinde alınan önlemlere çalışanların uyup uymadığını, denetlemek, izlemek ve bir uygunsuzluk belirlediğinde bu durumun giderilmesini sağlamak zorundadır.

Buna ilave olarak, çalışanlar da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu²⁹⁴ md. 417/2'de yer alan *"işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."* hükmü ve İSGK'nin 19. maddesi gereğince iş sağlığı ve güvenliği açısından alınan her türlü tedbire uymak ve bu maksatla işveren ve çalışan temsilcileri

²⁹¹ Eravcı, s. 335.; Hakan Selçuk Selek, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 363-364.

²⁹² Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2020, s. 128.

²⁹³ Levent Akın, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2012, S. 25, s. 42, https://www.mess.org.tr/media/files/6314_QD8652Z9M625.pdf, e.t.: 14/10/2020.

²⁹⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, e.t.: 14/10/2020.

ile iş birliği yapmakla yükümlüdür. Çalışanların ilgili sorumluluklarını yerine getirmesinin sağlanması ise, işverenin etkili bir teftiş yapmasına bağlıdır. İşveren denetleme yükümlülüğünü kendisi yerine getirebileceği gibi, işveren vekilleri vasıtasıyla da yerine getirebilir²⁹⁵.

İşveren, mali yük altına girerek, harcamalar yaparak gerekli bütün tedbirleri almış olsa bile çalışanların söz konusu önlemlere uymamaları durumunda, alınan tedbir ve önlemlerin herhangi bir önemi kalmayacaktır. Bu nedenle işverenin etkin denetimle birlikte kurallara uymayan çalışanlara yaptırım uygulaması gerekir²⁹⁶. Yaptırım çalışanlar üzerinde caydırıcı bir unsur olarak onların, alınan önlem ve kurallara uymasını sağlayacaktır.

Bu konuya örneklerle açıklamak gerekirse, işverenin meslek hastalıklarının veya iş kazalarının oluşmasını engellemek hedefiyle çalışanlarına, maske, baret, kaynakçı gözlüğünün yanı sıra tozlu bir ortamda çalışılıyorsa solunum sistemi koruyucularını temin etmesi gerekir. Örneğin halı dokuma fabrikalarında yaygın olarak kullanılan mekikli dokuma tezgahlarının ve yüksek devirde dönen iplik büküm makinelerinin çıkardığı gürültüden çalışanların sağlığının zarar görmemesi amacıyla işverenin, kulak koruyucularını çalışanlara dağıtması gerekir. Bu husus Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğin 9. maddesinde “işveren, kulak koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamak için her türlü çabayı gösterir ve bu madde gereğince alınan kişisel korunma tedbirlerinin etkinliğini kontrol eder.” hükmü ile ifade edilmiştir. Başka bir örnek vermek gerekirse metal sanayi alanında faaliyet gösteren çelik döküm fabrikalarında oluşabilecek erimiş metal sıçramalarına karşı işverenin çalışanlarına koruyucu yelek vermesi iş kazalarının önlenmesi yönünden önem arz eden bir diğer husustur.

Tıp merkezlerinin, özel hastanelerin röntgen bölümünde çalışanlar radyasyona maruz kalarak işlerini ifa etmektedirler. Söz konusu çalışanların sağlıklarının korunması açısından, işveren tarafından, bu bireylere X ışınına²⁹⁷ (röntgen ışınlarına) karşı koruyucu önlüklerin verilmesi gerekir. Ancak işverenin, tüm bu kişisel koruyucu donanımları çalışanlara temin etmesi yeterli olmayacak, ayrıca işveren tarafından gerekli denetimlerin yapılması ve bu iş ekipmanların bir şekilde kullanımının

²⁹⁵ Türken, s. 185-186.; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 102

²⁹⁶ Sümer, **İş Hukuku**, s. 175.

²⁹⁷ X ışını hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Cemil Uyanık, “X-Işınları Kristalografisi”, **Academia**, https://www.academia.edu/2579318/X-I%C5%9F%C4%B1nlar%C4%B1_Kristalografisi, e.t.: 10/01/2021.

sağlanması gerekecektir. İlgili denetim sisteminin etkin bir biçimde işleyebilmesi için, disiplin cezası gibi yaptırımların uygulanması da caydırıcı nitelikte olacaktır²⁹⁸. Yargıtay kararları da bu minvalde olup, konuyla ilgili bir kararda²⁹⁹ Yargıtay tarafından *“işveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmamakla yetinemez, bu bareti çalışması sırasında işçiye vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle dahi yükümlüdür.”* Şeklinde hüküm kurulduğu görülmektedir.

Aynı yöndeki 1977 tarihli bir kararında Yargıtay³⁰⁰; *“...işverenin, gerekli önlemleri alma yükümü, işgüvenliği yönetmeliklerince belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içerir... Çatıda çalışırken düşme, ayak kayması, çatı çökmesi gibi tehlikelerin önceden belirlenebileceği, buna karşı baret, emniyet kemeri, kaymayan ayakkabı verme ve bunların kullanılmasının sağlanması ve denetlenmesi, bu yolda ikaz ve uyarılarda bulunulması gibi önlemlerin alınabileceği açıktır.”* Diyerek işverenin, işçilerine emniyet kemeri, kaymayan ayakkabı gibi gerekli koruyucu ekipmanları temin etmekle yükümlü olduğunu bunun yanı sıra verdiği ekipmanların kullanımını denetlemesi ve hatta uyarılarda bulunması gerektiğini vurgulamıştır.

İşverenin her türlü koruyucu nitelikteki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığı ve gerekli uyarıları, denetimleri de yaptığı durumlarda çalışan kendi kusuru ile kaza geçirirse ya da söz konusu kazaya kendisi neden olmuşsa işverenin ortaya çıkan kaza ve zarardan sorumlu tutulamayacağı açıktır³⁰¹. Çalışanın kendi kusuru ile kaza geçirmesine ilişkin vakalarda işverenin ceza sorumluluğun mevcut olup olmadığı gündeme gelebilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak, Yargıtayın vermiş olduğu bir karar mevcuttur. İlgili kararda³⁰²;

“İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerektirdiği önlemlerin alındığı, çalışanların mesleki riskler ve korunma yolları konularında yeterince bilgilendirildiği, gerekli yerlere uyarı levhaları asıldığı, bu bağlamda "çatıya çıkmak yasaktır" ikazının da bulunduğu, işçilere lüzumlu ekipmanların verildiği, olay tarihinde çatıda çalışan işçinin baret, bot ve

²⁹⁸ Türken, s. 186.

²⁹⁹ Yargıtay 9. HD., T. 07/11/1979, E. 1979/5905, K. 1979/8813, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/10/2020.

³⁰⁰ Yargıtay 10. HD., T. 14.10.1977, E. 1977/1613, K. 1977/6398, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/10/2020.

³⁰¹ Yargıtay 21. HD., T. 05/04/2012, E. 2012/4196, K. 2012/5289, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/10/2020.

³⁰² YCGK., T. 31.03.2015, E. 2013/654, K. 2015/75, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 10/01/2021.

emniyet kemeri kullandığı, bu bilgilendirme ve uyarılara rağmen, üretimden sorumlu olup, mermerlerin kalitesini kontrol etmekle görevli olan, çatı veya çatıda yapılan işle ilgili sorumluluğu bulunmayan ölenin, işletme müdürü ya da fabrika sahibinden talimat veya izin almadan ve gerekli malzemeleri de kullanmadan sorumluluk alanı dışında bulunan ve daha önce hiç çıkmadığı çatıya çıkarak çatıda çalışan işçiyi polyester malzemeden yapılmış aydınlatma kısımlarına basmaması konusunda ikaz etmesine rağmen, kendi dikkatsiz ve tedbirsiz davranışları sonucu aynı yere basarak düştüğü hususları göz önüne alındığında, neticenin ölenin kendi hareketi sonucu meydana geldiği, çatıya branda sermesi ya da yapılan işi kontrol etmek üzere çatıya çıkması hususunda ölene herhangi bir talimat vermeyen ve çalışanları sürekli gözetlemelerine imkân bulunmayan fabrika sahibi ve işletme müdürünün iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli önlem alınıp alınmadığını denetlemedikleri, uyarı levhalarını gerekli yerlere astırmadıkları veya fabrikada merdiven ya da seyyar bir platform bulundurmamaları kabul edilse bile, bu hareketleriyle meydana gelen zararlı netice arasında nedensellik bağı bulunmadığı, çatıyla ilgili doğrudan bir faaliyet göstermeyen fabrikada çatı merdiveni ya da platform bulundurulmamasının da sonuca doğrudan etkili olmadığı, meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği anlaşıldığından sanıkların beraatına karar verilmiştir.” Şeklinde hüküm kurulmuştur.

Söz konusu karara bakıldığında, üretimden sorumlu olan çalışanın, sorumlu olmadığı alanda yer alan çatıya çıkarak, çatıda çalışan işçiyi polyester malzemeden yapılmış aydınlatma kısımlarına basmaması konusunda uyarmasının ardından aynı yere kendi hatasıyla basması sonucunda hayatını kaybettiği görülmektedir. Yargıtay, işverenin, ölen çalışana herhangi bir şekilde talimat vermemesi, iş güvenliği ve işçi sağlığı hususunda gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığını denetlememesi, “çatıya çıkmak yasaktır” levhasını yanlış yere astırmış olması veya işyerinde merdiven bulundurmaması ile ölüm olayı arasında bir illiyet bağının bulunmamasından dolayı ve üretimden sorumlu çalışanın kendi davranışı sonucu ölüm olayının gerçekleşmesi nedeniyle işverenin ve fabrika müdürünün cezai sorumluluğunun bulunmadığına karar vermiştir.

1.5.3. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşverenin yükümlülüklerinden biri de çalışanların eğitimidir. İşyerinin içindeki çalışma ortamlarında, işlerini yerine getiren çalışanların, ifa etmeye çalıştıkları işten doğabilecek tehlikeler bakımından bilgisiz ve tecrübesiz olmaları kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle işveren tarafından çalışanlara karşı gerçekleştirilen her eylem ve eğitim, onların çalışma ortamına alışmalarına ve uyum sağlamalarına katkıda bulunacaktır. Ayrıca işverenin vermekle yükümlü olduğu bu eğitimler, çalışanların

çeşitli tehlikelere karşı nasıl hareket etmeleri gerektiğini de öğretecektir³⁰³. Söz konusu eğitimler, sadece çalışanlara değil, ilgili işveren vekillerine, işyeri hekimlerine, iş güvenliği uzmanlarına, sağlık personeline, işyeri çalışan temsilcilerine, işyeri sendika temsilcilerine ve iş müfettişlerine de verilmelidir. Buna ilaveten işverenin geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilere karşı da eğitim yükümlülüğü mevcuttur. Burada işçinin, sözleşme ile üstlendiği işin ifasını geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmesi ve geçici iş ilişkisi kurduğu işverenden çalışma talimatları alması nedeniyle sorumluluk geçici iş ilişkisi kurulan işverendedir³⁰⁴.

İş kazalarını ve meslek hastalığını önlemek amacıyla verilen eğitimlerin kapsamına çırak ve stajyerlerinde dahil edilmesi gerekli bir husustur. İşyerinde çalışan çırak ve stajyerlerde aynı iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşı karşıyadırlar. Bu nedenle söz konusu eğitimlerin işveren tarafından çırak ve stajyerler için de verilmesi isabetli olacaktır. Nitekim Kanun'un 2. maddesine göre işyerlerinde, iş ifa eden çırak ve stajyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında yer almasından dolayı söz konusu eğitimin bu kişilere yönelik olarak verilmesinde herhangi bir engel yoktur.

Çalışma ortamında meydana gelen veya gelebilecek iş kazalarını en aza indirmek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde çalışanların eğitimi başlığı altında işverenin eğitim verme yükümlülüğünün kapsamı düzenlenmiştir. Buna göre; İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

Kanun'un ilgili maddesinde çalışanlara yönelik olarak eğitimlerin, bilhassa işe başlamadan evvel, çalışma yeri ya da iş değişikliklerinde, iş araç gereçlerinin değişmesi durumlarında verilmesi gerektiği belirtilmiş, ayrıca düzenli periyotlar halinde tekrar edileceğinin altı çizilmiştir³⁰⁵. Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay bir kararında; işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazası ile ilgili kurum üniversitelerinin yapacağı araştırma sonucunda kazanın meydana geldiği coğrafi bölgede akreplere sık rastlandığının tespit

³⁰³ Doğuhan Karakaya, s. 65.

³⁰⁴ İlknur Kılış/Seçil Demir, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme" **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 2012, C. 3, S. 1, s. 34, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/308012>, e.t: 26/10/2020.

³⁰⁵ Seda Arslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2014, C. 20, S. 1, s. 782, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/607172>, e.t.: 26/10/2020.

edilmesi halinde işverenin, çalıştırdığı işçilere akrep sokmasına ilişkin eğitim verme yükümlülüğünün olduğuna yönelik görüş belirtmiştir³⁰⁶.

İlgili yargıtay kararında görülen iş kazasına benzer bir şekilde Kanun'un gerekçesinde, işe başlama eğitimi almadan iş başı yaptırılan çalışanlarda, iş kazası görülme oranının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu gerekçenin devamında iş kazalarına sebebiyet veren işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulanmasından kaynaklanan mesleki deneyimsizliğin giderilmesinin eğitimle sağlanabileceğini ve bu eğitimin verilmesi görevinin de işverene yüklendiği belirtilmiştir. Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında³⁰⁷;

“Davalı işyerinde taşıma işlerinde forklift kullanıldığı, bunun için işverence davacıya kullanımına ilişkin eğitimin aldırıldığı, 09.01.2015 tarihi verilerek davacının forklift kullanma esnasındaki tehlikeleri bertaraf edebilmek için ürün taşıma ve kaldırmanın standart yönetmeliği hakkında bilgilendirildiği, koruyucu donanımların davacıya temin edildiği, buna rağmen davacının forklifti kullanırken forkliftin taşıyabileceğinden fazla yük yüklediği, istifleme biçimine dikkat etmediği, çalışma alanının güvenliği için gerekli tedbirleri almadığı, baret takmadığı anlaşılmıştır.”

Diyerek bu sebeplerle hüküm kurmuştur. Söz konusu karardan anlaşıldığı üzere; İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışana işyerinde kullanılan araç ve gereçler hakkında gerekli eğitimleri verdiği ve forklift kullanma esnasındaki tehlikeleri bertaraf edebilmek için ürün taşıma ve kaldırmanın standart yönetmeliği hakkında bilgilendirdiği, iş kazasını önleyici donanımları çalışana temin ettiğinden dolayı işverenin yükümlülüklerini yerine getirmiş olduğunu söylemek mümkündür. İSGK md. 19 bağlamında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu nedenle somut olayda işçi sıfatındaki çalışanın bu kurallara uymayarak forklift kullanırken forklifte gereğinden fazla yük yüklediği, baret takmadığı ve istifleme hatası yaparak yükümlülüğünü yerine getirmedeği görülmektedir.

Bu yükümlüklerini yerine getirmeyen işçi sıfatını taşıyan çalışanın kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 25/II-(1) maddesi uyarınca süresi içinde derhal sona

³⁰⁶ Yargıtay 9. HD., T. 16.11.2020, E. 2020/6998, K. 2020/6526, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 25/11/2020.

³⁰⁷ Yargıtay 9. HD., T. 24.01.2018, E. 2016/36188, K. 2018/1120, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 25/11/2020.

erdirilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında Yargıtayın işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshinin yerinde olduğu yönündeki kararının isabetli olduğu yorumunda bulunmak yanlış olmayacaktır.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmesi gerekir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi zorunludur (İSGK md. 17/4).

Söz konusu maddede bahsedilen ilave eğitimin ne anlama geldiğini özetlemek gerekirse meslek hastalığına yakalanmış ve daha sonrasında işe başlamasında sakınca bulunmayan çalışana ya da bir olayda iş kazası yaşayan çalışana yönelik olarak işe başlayabilmesi için yapılan eğitime ilave eğitim adını vermek mümkündür³⁰⁸. Kanun koyucu, ilave eğitim ile çalışanların bir kez daha sağlığının bozulmasını ve güvenliğinin tehlikeye uğramasını önlemek istemiştir³⁰⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/6'da yer alan “geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.” Hükmüyle birlikte işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışmaya gelen, çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı eğitim verilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Söz konusu Kanun'un 17/7. maddesinde; “Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.” Hükmüyle işverenin eğitim verme yükümlüğünden doğacak olan maliyetlerin, ilgili çalışanlara yansıtamayacağı vurgulanmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³¹⁰ ile işverenlerce, işyerlerinde işlerini ifa eden çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esasları belirlenmiştir³¹¹. İlgili yönetmeliğin 5. maddesine göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin yükümlülükleri şu şekildedir;

- 1) Eğitim programlarını derleme ve uygulamaya koyma yükümlülüğü,

³⁰⁸ Arslan, s. 784.

³⁰⁹ Arslan, s. 784.

³¹⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 26/10/2020.

³¹¹ Sümer, *İş Hukuku*, s. 176.

- 2) Gerçekleştirilecek eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi,
- 3) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlama,
- 4) Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlama gibi yükümlülükleri vardır.

İşyerinde meydana gelen iş kazalarının büyük bir çoğunluğu çalışanların eğitimsiz ve bilgisizliğinden doğmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasının en önemli nedeni işverenin eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirmemesi veya verilen eğitimlerin kâğıt üzerinde, formalite olarak verilmesidir³¹². Söz konusu eğitimlerin çalışanlara broşür veya rehber kitapçık dağıtılarak verilmesi, maillerine bilgilendirme yapılarak gerçekleştirilmesi, eğitimlerin kâğıt üzerinde kalmasına yol açan örneklerdir. Eğitimlerin işlevsel ve önleyici nitelikte olabilmesi adına, çalışanlara verilecek eğitimin işyerlerinde uygulamalı olarak gösterilmesi önem arz eden bir husustur. Ayrıca Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının verilerine göre mesleki eğitim alan çalışanların mesleki eğitim almayan çalışanlara göre çok daha az iş kazası ile karşı karşıya kaldıkları ortada olan bir durumdur³¹³.

Bunların yanı sıra çalışanın baret veya kimyasal solunumu önleyici maske takmadan işe devam edip sonrasında başına gelebilecek iş kazalarının neler olabileceği çalışanlara görsel ve videolu bir sunumla anlatılırsa çok daha etkili ve kalıcı bir işyeri eğitimi verilmiş olacağı açıktır. İşveren tarafından verilen eğitimlerin ciddiyetini anlayan ve kavrayan çalışanların, iş kazalarını engellemek amacıyla çok daha bilinçli bir şekilde hareket edeceklerini söylemek mümkündür.

1.5.4. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü, İSGK md. 4'te işverenin genel yükümlülüğü adı altında düzenlenmiş olmasına rağmen; md. 16'da da eğitim verilmesi yükümlülüğünden ayrı olarak başka bir maddede hüküm altına alınmıştır³¹⁴. Aslında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu için hazırlanan 03.04.2012 tarihli kanun tasarısında³¹⁵ çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü eğitim yükümlülüğü ile beraber ele

³¹² Salih Dursun, **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 1.

³¹³ Mete Kaplan/Melike Çallı Kaplan, "Türkiye'de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 2019, C. 17, S. 2, s. 84-85, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/754808>, e.t.: 26/11/2020.

³¹⁴ Arslan, s. 788.

³¹⁵ <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>, e.t.: 26/10/2020.

alınmıştır. Ancak bu durum iki farklı yükümlülüğün alanlarının birbiri içine girmesine yol açacağından dolayı sakıncalı bulunmuş ve ayrı maddelerde düzenleme gereği duyulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesine göre; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve devam ettirilebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini ve niteliklerini de göz önünde bulundurarak belirtilen hususlarda bilgilendirme yapmakla yükümlüdür. Bu hususları sırasıyla ifade etmek gerekirse, işveren, işyerinde ortaya çıkabilecek güvenlik ve sağlık riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, çalışanı ve çalışan temsilcisini sahip oldukları yasal hak ve sorumluluklar hakkında, ilk yardım, olağan olmayan durumlar, afetler ve yangınla mücadele hakkında ve tahliye işlerinde görev verilen kişilerin kim olduğu konusunda bilgilendirmede bulunma yükümlülüğü mevcuttur.

İşveren bu yükümlülüklerin yanı sıra İSGK md. 12'de ifade edilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan ya da kalma riski bulunan tüm çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hususunda gecikmeksizin bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıyeten diğer işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların İSGK md. 16/1'de belirtilen bilgileri edinmelerini gerçekleştirmek amacıyla çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermesi zorunludur.

İşverenin md. 16 kapsamındaki bir diğer yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, risk değerlendirilmesi, ölçüm, analiz, kayıtlar, teknik kontrol, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilerden çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haberdar olmasını ve bilgilendirilmesini sağlamaktır.

İSGK md. 16/2'de işverenin, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya olan ya da kalma riski bulunan tüm çalışanları, tehlikeler ile bu sebeplerden doğabilecek risklere karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında derhal bilgilendireceği belirtilmiştir. İlgili kanun metninde “derhal” ifadesine yer verilerek, işverenin, çalışanını söz konusu hususlarda mümkün olan en kısa sürede bilgilendirmesi gerektiği ifade edilmiştir³¹⁶. Kanun koyucunun, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalma riski olan çalışanların, alınan tedbirler hakkında işverenlerce bilgilendirileceğini, ikinci fıkrada ayrıca ve bir kez daha tekrar etmesi, konuya verdiği önemi gösteren bir husustur. Zira ilk fıkrada

³¹⁶ Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, 25 Nisan 2012, Ankara, s. 37; Arslan, s. 789.

işverenin bütün çalışanları bilgilendirmekle yükümlü olduğu esasen belirtilmiş bir konudur³¹⁷.

Bu açıklamalar ışığında; işveren ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan veya kalma riski bulunan çalışanları, mevcut olan tehlikeler ile ortaya çıkabilecek risklere karşı alınmış ve alınacak önlemler ile alakalı derhal bilgilendirmek zorundadır. İşveren, çeşitli işyerlerinden belli bir konuda çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda bahsedilen ve ilgili Kanun'un 16. maddesinin ilk fıkrasında kalem alınan bilgileri edinebilmesi için, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli olan bilgileri vermekle görevlidir. Bunun yanında İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin analiz, ölçüm, raporlar, koruyucu ve önleyici tedbirler, teknik kontrol ve kayıtlar gibi iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile ilgili tüm bilgilere erişmesini sağlamakla yükümlüdür.

Çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, bilgilendirmediği her bir çalışanı için bin Türk lirası idari para cezası verilecektir. İşverene yaptırım olarak uygulanacak söz konusu idari para cezası, gerekçesi belirtilmek şartıyla Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir³¹⁸.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinin gerekçesinde, bilgilendirme yükümlülüğünün getirilmesi ile amaçlanan şeyin; işyerinde işlerini yerine getiren çalışanların ilk olarak birey olmalarından dolayı kendi yaşamlarına değer verme olgusunun geliştirilmesinin sağlanması ile güvenlik kültürünü oluşturmak olduğu söylenebilir³¹⁹. Buna ek olarak bilgiyi aktaranların söz konusu bilgiyi çalışanlara, akıl karmaşasına yer vermeden açık, anlaşılabilir şekilde iletmesi lazımdır. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetinin nasıl yapılması gerektiği konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışanlar, yazılı veya sözlü olarak bilgilendirilebileceği gibi görsel materyaller veya araçlar kullanılarak da bilgilendirilebilir³²⁰.

İşyerinde, bir iş kazasının yaşanması veya meslek hastalığının ortaya çıkması halinde, tazminat sorumluluğu ve ceza sorumluluğu açısından, somut olayda işverenin ve çalışanın sorumluluklarının ve varsa kusurlarının hangi oranda olduğunun tespitinin

³¹⁷ Alpogut, s. 37.; Arslan, s. 789.

³¹⁸ Doğuhan Karakaya, s. 66.

³¹⁹ İlknur Kılış, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2013, C. 15, S. 1, s. 29, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235263>, e.t: 29/10/2020.; Doğuhan Karakaya, s. 66.; Narter, s. 243.

³²⁰ Doğuhan Karakaya, s. 66.

yapılması gerekir. Bu sebeple işverenin, çalışanlarına vermekle yükümlü olduğu bilgileri verip vermediği hususu sorumluluğun belirlenmesinde önem taşıyacaktır. Çalışanın bilgilendirilmemiş olması kusurlu bir hareket olarak kabul edileceğinden, işverenin çalışanlarını bilgilendirdiğini yazılı olarak kayıt altına alması ispat edilebilirlik bakımından avantaj yaratacaktır³²¹.

İş sahibi işveren, diğer işyerlerinden çalışmak için gelen çalışanların işverenlerini işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilk yardım, olağan dışı haller, önleyici tedbirler vb. konularda bilgilendirme yapmakla yükümlü kılınmıştır. Örneğin, işveren kendi LPG istasyonlarındaki çalışanlarına, gaz kaçağı veya yangın olduğunda müdahalenin nasıl yapılması gerektiğini anlatırken, belli aralıklarla LPG istasyonunda bulunan lastik basınç cihazını tamir etmeye gelen çalışanların işverenlerine, çalışma ortamındaki tehlikeler, tedbirler vb. konular hususunda bilgi vermek zorundadır. Bu manada işyerine, iş ifa etmek için gelecek çalışanlar için çalışma ortamıyla ilgili bilgilerin yazılı olarak hazırlanıp, işverenlerine imza karşılığında iletilmesi, daha sonraki zamanlarda ortaya çıkabilecek muhtemel sorumluluğun ortadan kaldırabilmesi adına önem arz eden bir durumdur³²². Bu konuyu ilişkin Yargıtayın bir kararından³²³ örnek vermek gerekirse;

“İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilmesi yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan bağışık hale getiremez. Davalı işverenlerin kazalı işçiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterli derecede eğitmedikleri, çalışma usul ve esasları konusunda ise yeterli denetim ve gözetim sağlamadıkları, bu doğrultuda kişisel koruyucu ve aletleri kullanımına sunmadıkları görülmekte olup, tüm bu nedenler, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde ağırlıklı (baskın) kusurun davalı tarafa ait olduğunu göstermektedir.”

³²¹ Gülsevil Alpagut, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2014, C. 72 S. 2, s. 41, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/9190/115328>, e.t: 29/10/2020.

³²² Alpagut, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Genel Esasları**, s. 41.

³²³ YHGK., T. 16/06/2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, https://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_Genel_Kurulu_21_365.php, e.t.: 29/10/2020.

Söz konusu kararda Yargıtay, işyerinde yaşanan bir kazada, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sıfatına sahip kazalı çalışanı yeteri kadar eğitmedikleri, gerekli bilgileri uygulamalı şekilde çalışana anlatmadıkları ve çalışma usul ve esasları hususunda yeterli denetim ve gözetim yapmadıklarını dayanak göstererek işverenin kusurlu olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca bu karar; işverenin İSGK md. 17'deki eğitim yükümlülüğüne aykırı davrandığını ve çalışana işyerindeki ekipmanı nasıl kullanacağı konusunda yeterli eğitimi vermediğini bu nedenle iş kazasının meydana geldiğini göstermektedir. Bu gibi işyerlerinde çalışanlara gerekli ve zorunlu eğitimlerin verilerek somut olaydakine benzer iş kazalarının önlenmesi mümkün olacaktır. Çalışanlara bu konularda verilen eğitim belgesine güvenip, iş yaptırılırken mutlaka bu işin uzmanı olan işçiler tarafından kontrollü bir şekilde işlerini ifa etmeleri sağlanmalıdır.

1.5.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gereken tedbirlerin tespit edilmesi, uygulamaya koyulması, söz konusu uygulamanın denetlenebilmesi, çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek amacı ile işyeri örgütlenmelerinin meydana getirilmesi önem arz etmektedir³²⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde, işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverenin, çalışanların iş ile alakalı sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu kapsamda organizasyonun sağlanması için çalışmalar yapacağı belirtilmiştir³²⁵. Bu nedenle yukarıda belirtilen yükümlülöklere ilave olarak işverenler, gerekli koşullar sağlanmışsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etmek, çalışan temsilcisi tayin etmek ve destek elemanı görevlendirmekle yükümlüdür³²⁶.

³²⁴ Doğuhan Karakaya, s. 95.

³²⁵ Arslan, s. 790.

³²⁶ Sümer, **İş Hukuku**, s. 176.

1.5.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelik nedeniyle işverenin, çalışma ortamındaki tehlike ve risklere karşı önlem alma yükümlülüğünün yanında bir de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenen hükümlerin hayata geçirilmesi ve uygulanması amacıyla işyerinde bir organizasyon kurma yükümlülüğü de vardır³²⁷. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda, teşkilatlanma açısından en önemli birimin iş sağlığı ve güvenliği kurulu olduğu söylenebilir³²⁸.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, faaliyet gösteren bütün işyerlerini kapsayıcı bir yükümlülük değildir³²⁹. İşveren yalnızca belli şartları barındıran işyerleri için ilgili kurulu oluşturmak zorundadır³³⁰. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesine göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturma yükümlülüğü vardır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulmasının yararı, iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemlerin alınması ve bu önlemlerin teftişi ile işyerinde işlerini yerine getiren çalışanların veriminin artırılmasının sağlanmasıdır³³¹. Ayrıca toplumun azımsanamayacak bir kısmının işçi veya çalışan sınıfından oluştuğunu göz önüne alacak olursak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının dolaylı olarak toplumun refahını sağlamaya yönelik katkı sağlayacağı söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasını sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliği³³² düzenlenmiş ve yürürlüğe girmiştir³³³. İlgili Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde meydana getirileceği, söz konusu kurulların oluşumu, çalışma yöntem ve usulleri, görev ve yetkileri ile birden fazla kurul bulunması durumunda kurullar arasında eşgüdüm ve iş

³²⁷ Doğuhan Karakaya, s. 95.

³²⁸ Doğuhan Karakaya, s. 96.

³²⁹ İlknur Kılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2018, s. 140.

³³⁰ Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2013, S. 29, s. 13, https://mess.org.tr/media/files/408_T2WH7HUOYZsicil_29.pdf, e.t.: 29/10/2020.

³³¹ Abdurrahman Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", 2003, C. 7, S. 2, s. 11, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/727.pdf>, e.t.: 29/10/2020.

³³² <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17031&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 29/10/2020.

³³³ Doğuhan Karakaya, s. 96.

birliği amacıyla yapılacak iş ve eylemleri tespit etme gibi hususları düzenleyen yardımcı bir hukuk kaynağıdır³³⁴.

1.5.5.2. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirme Yükümlülüğü

İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesine göre; İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağliğı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağliğ ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesi iş güvenliği uzmanını, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağliğı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı olarak tanımlamıştır.

İşverenler, ilgili yükümlülüklerinin bütününe veya bir bölümünü, bünyesinde çalıştırdığı veya işletme dışında kurulu ortak sağliğ ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir³³⁵. Ancak İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır.

İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu'nun işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları başliğı adı altında düzenlenen 8. maddesine göre;

“İşverene iş sağliğı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağliğı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve önerileri belirler ve işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.”

İlgili Kanun'da belirtilen hizmetleri sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağliğı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olacaklardır.

³³⁴ Doğuhan Karakaya, s. 96-97.

³³⁵ Sümer, **İş Hukuku**, s. 177.

1.5.5.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, destek elemanı ve çalışan temsilcisi aracılığıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlarda yönetime katılmalarını ve yönetimde söz sahibi olmalarını sağlamaya çalışmıştır³³⁶. Çalışan temsilcilerinin görevlendirilmesi ile alakalı olarak İSG Kanunu'nun 20. maddesinde çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda işveren, işyerinin farklı bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını dikkate alarak dengeli dağılıma dikkat ve özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçimle ya da seçimle tespit edilemediği takdirde atama ile İSGK md. 20'de belirtilen miktarlarda çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.

İşveren tarafından, işyerinde iki ile elli arasında çalışan bulunduğu hallerde bir, ellibir ile yüz arasında çalışan bulunduğu hallerde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüz bir ile bin arasında çalışanı mevcut olan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, son olarak ikibinbir ve üzerinde çalışanı bulunan işyerlerinde altı adet çalışan temsilcisi görevlendirilmesi zorunludur.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilcinin belirlenebilmesi adına çalışan temsilcileri arasında bir seçim yapılır. Ve bu seçimle birlikte baş temsilci belirlenmiş olacaktır. Ayrıca çalışan temsilcileri tehlike kaynağının ortadan kaldırılması veya tehlikeden kaynaklanan riskin en aza indirilebilmesi için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde çalışan temsilcisi kavramı tanımlanmış olup; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, izleme, tedbir alınmasını talep etme, bazı tekliflerde bulunma vb. hususlarda çalışan bireyleri temsil etmeye yetkili çalışan şeklinde ilgili kavram açıklanmış vaziyettedir. Söz konusu bu tanımdan çıkan neticeye göre çalışan kavramı yerine işçi ifadesinin kullanılması sakıncalı sonuçlara yol açabilir. Zira söz konusu “çalışan” ve “işçi” kavramları, farklı hukuki müesseseleri nitelemektedir. İşçi temsilcisi, çalışan temsilcisinden farklı bir kurum olup çalışan temsilcisine ait sorumluluklar ve görevler yalnızca iş sağlığı ve

³³⁶ Sümer, **İş Hukuku**, s. 178.

güvenliği ile ilgilidir. Oysa işçi temsilcisi sıfatına sahip olan kişilerin yetki, görev ve sorumlulukları daha fazladır³³⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işveren işyerinde destek elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. Kanun destek personelinin şu şekilde tanımlamıştır: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiye destek personeli adı verilir³³⁸. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere destek personelinin bir asli görevi veya işi olmakla beraber, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla ilk yardım, önlem alma, koruma gibi konularda da ikincil bir görevinin olduğu söylenebilir.

1.5.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İlk olarak iş sağlığı kavramını açıklamak gerekirse, çalışanın işe girdiği dönemde halihazırdaki sağlık durumunun, yerine getirdiği işten doğan bir nedenle bozulmasının önlenmesi ve bu işi yerine getirmesinden dolayı fiziksel ve ruhsal sağlığının daha iyiye gitmesi için yapılan gözlemlenebilir, iş ve eylemler demetidir³³⁹.

Sağlık gözetimi unsuru ise, çalışan kişilerin sağlığının korunması amacıyla, söz konusu bireylerin yerine getirdikleri işten dolayı kötü yönde etkiye uğramalarını önlemek için yapılan tıbbi kontrol, muayene, inceleme ve eğitimleri içerir. İş sağlığı gözetimi, yaptıkları işten dolayı bazı sağlık sorunlarıyla karşı karşıya olan çalışanların sağlığını korumaya yönelik olarak, söz konusu sağlık sorunlarının çalışanlar üzerinde, ortaya çıkmasından önce saptanması ve yapılan gözetimin sonuçlarına göre harekete geçmek maksadıyla gerçekleştirilen sıralı, düzenli, planlı bir iş ortamının ve faaliyetlerinin oluşturulmasını ifade eden bir süreçtir³⁴⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 15'e göre işveren, çalışanların işyerinde uğrayabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini göz önüne almak suretiyle sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla mükelleftir.

İşveren, İSGK md. 15 uyarınca şu hallerde çalışanlarının sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, meslek hastalığı

³³⁷ Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2012, S. 27, s. 22, https://mess.org.tr/media/files/410_ESH40ZYHAVsicil_27.pdf, e.t.: 29/10/2020.

³³⁸ Sümer, **İş Hukuku**, s. 179.

³³⁹ Doğuhan Karakaya, s. 84.

³⁴⁰ Doğuhan Karakaya, s. 84.

iş kazası ya da sağlık sebebiyle tekrar eden işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde çalışanların istemeleri halinde, işin devam ettiği süre boyunca, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli periyotlarla sağlık muayenesi yapılmasını sağlamalıdır³⁴¹. Aynı zamanda işveren çalışanları sağlık muayenesine tabi tutarak sağlık gözetim yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

İlgili maddede belirtilen yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk lirası idari para cezası verilir³⁴².

Çalışanların işe girişlerinde sağlık muayenesinden geçerek sağlık durumlarının, ifa edecekleri işe elverişli olduğunu gösteren bir sağlık raporu almaları gerekir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işlerde çalışacak olanların da işe başlatılabilmeleri için, söz konusu işlerde çalışmaya elverişli olduklarını gösteren bir sağlık raporu almaları mecburidir³⁴³. Zira bu husus İSGK md. 15/2’de “*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.*” Düzenlemesiyle açıkça ifade edilmiştir.

Eski tarihli olsa da işe girişlerde sağlık raporu alınmasına ilişkin olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi verdiği bir kararında³⁴⁴;

“Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olanların işe girişlerinde, bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları İş Kanununun 79. maddesi gereğine uygun olarak ve sırasıyla; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanseri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları ve çalıştırılmaları yasaktır. Hemen belirtelim ki yasa maddesinde öngörülen bu sıralamada, önden gelenin yetkisi sonra gelenin yetkisinden üstün olması sebebiyle alınacak bünyeye elverişlilik raporunun zikredilen sıralamaya göre alınmış olması gerekir. İşyerinin bulunduğu yörenin, İzmir gibi tıbbi olanakları yeterli bulunan bir yere yakınlığı dikkate alınarak yukarıdaki sıralama atlanarak ve işe girişten sonra sağlık ocağından alınmış olan rapor geçerli kabul edilemez. Bu bağlamda 506 Sayılı Yasanın 41.maddesinde yer alan “çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği halde böyle bir rapora dayanılmaksızın ... çalıştırılan sigortalının... bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı için

³⁴¹ Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2015, C. 19, S. 2, s. 108, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789086>, e.t.: 28/12/2020.

³⁴² Doğuhan Karakaya, s. 85.

³⁴³ Türken, s. 183.

³⁴⁴ 10. HD., T. 27.05.2003, E. 2003/3234, K. 2003/4419, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/12/2020.

Kurumca yapılan hastalık sigortası masraflarının tümü işverene ödetirilir." hükmü gözetilmeksizin isteğin tamamının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Diyerek hükmünü açıklamıştır.

İlgili kararın somut olay yılı 2003 olduğundan dolayı yürürlükten kalkan mevzuata göre hüküm kurulmuş olsa da meydana gelen olay özü itibariyle işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğüne ilişkindir. Zira işveren sağlık gözetim yükümlülüğü kapsamında ve İSGK md. 15 uyarınca çalışanlarının işe girişlerinde sağlık muayenesini yaptırmakla yükümlüdür. Kararda işe giriş için alınması gereken sağlık raporunun daha üst yetkili olan işyeri hekimi veya işçi sağlığı dispanserinden alınması gerektiği ancak bunların bulunmadığı yerlerde sağlık ocağından alınan raporun geçerlilik kazanabileceği ifade edilmiştir.

İSGK md. 15'te yer alan hükümlerden anlaşılan, az tehlikeli işler açısından sağlık muayenesinin yeterli görüldüğü ancak, tehlikeli ve çok tehlikeli işler yönünden sağlık raporu almayan veya aldırılmayan çalışanın işe başlatılmasının yasaklandığıdır³⁴⁵. Bu konuda, Kanun'da belirtilen sağlık muayenesi ve sağlık raporu kavramları detaylı incelendiğinde; esasen sağlık muayenesi kavramıyla anlatılmak istenen şey sadece yüzeysel bir incelemedir. Oysaki, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde de çalışma ortamına bağlı olarak çeşitli riskler mevcut olabilmektedir³⁴⁶.

Az tehlikeli bir işyerinde de mevcut olabilen bu risklerin, iş kazasına veya meslek hastalığına yol açmasını engellemek amacıyla, İş yeri hekiminin yüzeysel bir muayeneyi yeterli olarak görmemesi, gereken tıbbi tedbirlerin alınması hususunda tavsiyede bulunması, lazım gelen kontrol ve araştırmaları yapması gerekmektedir³⁴⁷.

Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınmak zorundadır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimlerinden de alınabilmesi mümkündür³⁴⁸. İşyeri hekiminden, kamu hizmet sunucularından veya aile hekiminden alınan sağlık raporlarına ilişkin itirazlar, Sağlık Bakanlığının tespit ettiği hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesin niteliktedir³⁴⁹. Dolayısıyla bir üst makama itiraz mümkün değildir. Sağlık

³⁴⁵ Türken, s. 183.

³⁴⁶ Türken, s. 183-184.

³⁴⁷ Türken, s. 183-184.

³⁴⁸ Cumhur Sinan Özdemir, "6552 Sayılı Torba Kanun ile 6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Sonucu İşverenlere Getirilen Yükümlülükler", **Vergi Raporu**, S. 184, s. 113, https://www.vergiraporu.com.tr/upImage/org/2015-184-6552_Sayili_Torba_Kanun_Ile_6331_Sayili_Is_Cumhur_Sinan_Ozdemir.pdf, e.t.: 28/12/2020.

³⁴⁹ Özdemir, s. 113.

Bakanlığınca belirlenen hakem hastenelerinin sağlık raporuna ilişkin verdiği kararın nihai nitelikte olması hak arama hürriyetine aykırılık teşkil etmektedir.

Öğretideki görüşlerden birine göre hakem hasteneleri tarafından verilen kararlara karşı iş mahkemelerinde itiraz yolunun mümkün olması gerektiği belirtilmektedir³⁵⁰. Ancak iş mahkemelerinin sağlık raporlarının niteliği konusunda karar verme yeterlilikleri sorgulanabilir. Bu nedenle iş mahkemesine itiraz edildiğinde söz konusu itirazın mahkeme tarafından kabul edilmesi ihtimalinde sağlık raporunun işyeri hekimi olan ve hakem hastenesinde temsilcisinin bulunduğu birden çok kişiden oluşturulacak bilirkişi heyetine gönderilmesi zorunlu bir husus olarak öngörülmesi hakimnin takdirine bırakılmamalıdır. İlgili bilirkişi heyeti tarafından verilecek rapor doğrultusunda en son nihai kararın iş mahkemesince verilmesi isabetli bir uygulama teşkil edecektir. Bu şekilde hakem hastanelerinin verdiği karara karşı da itiraz yolu açılmış olacaktır.

İSGK md. 15/4 gereği sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanacak, çalışana yansıtılamayacaktır. Ayrıca İSGK md. 15/5 uyarınca sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulması gerekir.

Ayrıyeten işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünü ihlal etmesinden doğabilecek hukuki ve ceazi sorumluluğundan bahsetmek gerekir. İşverenin, sağlık gözetim yükümlülüğü kapsamında olan çalışanını sağlık muayenesinden geçirme yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda bu durum çalışanın meslek hastalığı veya da iş kazası geçirmesine sebep olmuş ise işverenin cezai ve hukuki sorumluluğu doğabilecektir³⁵¹. İşverenin çalışanlara işyeri hekimi yerine sağlık ocağından sağlık raporu aldirmek suretiyle iş gördürmesi ya da çalışanlara usulüne uygun rapor aldırmadan iş gördürmesi söz konusu olabilir. Gerekli sağlık raporlarının alınmadığı bu gibi hallerde ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalığından işverenin hem çalışana karşı tazminat sorumluluğu hem de Sosyal Güvenlik Kurumunun açtığı rücu davalarında hukuki sorumluluğu bulunduğu dair Yargıtay kararları mevcuttur³⁵².

³⁵⁰ Narter, s. 142.

³⁵¹ İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 143.

³⁵² Aydın, s. 143.; Yargıtay 10. HD., T. 16.02.2021, E. 2020/10601, K. 2021/1663, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/12/2020.; Yargıtay 10. HD., T. 23.11.2004, E. 2004/9420, K. 2004/10775, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/12/2020.; Yargıtay 10. HD., T. 03.10.2005, E. 2005/6980, K. 2005/9656, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/12/2020.

Bu kararlardan birinde Yargıtay 10. Hukuk Dairesi³⁵³; “...yangın söndürme işinin ağır ve tehlikeli işler kapsamında olduğu ve bu bağlamda mevsimlik işçi olarak çalışan sigortalı yeniden işe başlatılırken yöntemince düzenlenmiş Sağlık Kurulu Raporu alınması gerekirken Çal Sağlık Ocağınca düzenlenen raporla yetinildiği olgusu da gözetilerek, öncelikle iş kazası ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı saptanarak, Orman Genel Müdürlüğünün Orman Yangınlarının Önlenmesi ve Söndürülmesinde Uygulama Esaslarına ilişkin 01.01.1995 gün ve 285 sayılı tebliği ve konu ile ilgili yasal düzenlemeler esas alınarak serbest orman mühendisi olarak görev yapan bilirkişiden kusur raporu alındıktan, haksahibi dosyası celbedilerek, varsa kusur raporları arasındaki çelişki giderildikten sonra hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılmalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Diyerek hüküm kurmuştur. Bu kararında Yargıtay, işçi sıfatıyla çalışanın işe yeniden başlatılırken sağlık ocağından alınan raporun yetersiz olduğunu, raporun Sağlık Kurulundan alınması gerektiğini belirtmiş ve bu hususun da işverene kusur atfedilirken dikkate alınması gerektiğine ilişkin bir karar vermiştir.

Son olarak işverenin çalışanlarıyla ilgili olan sağlık raporlarını ve muayene bilgilerini çalışanın rızası veya izni olmadan mecburi olmadığı halde kamu kurumlarıyla paylaşması ya da başka işveren ve kişilere bu bilgileri aktarması sonucunda çalışanın zarar görmesi söz konusu olabilir³⁵⁴. Bu durumda çalışanlar, kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle Türk Medeni Kanunu³⁵⁵ md. 25 uyarınca maddi ve manevi tazminat davası açabilme hakkına sahiptir. Bununla birlikte saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan kişilik hakkı ihlaline son verilmesini, etkileri halen devam ediyorsa hukuka aykırılığın tespitini de dava yoluyla isteyebilecektir. Ayrıca işverenin söz konusu davranışı dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturuyorsa İşK. md. 25/II hükme gereği ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranış kabul edilerek sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilmesi mümkündür³⁵⁶.

³⁵³ 10. HD., T. 3.10.2011, E. 2011/12363, K. 2011/12963, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/12/2020.

³⁵⁴ Aydın, s. 143.

³⁵⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4721&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, e.t.: 29/12/2020.

³⁵⁶ Aydın, s. 143.

1.5.7. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

Uluslararası kanunlarda sıkça düzenleme konusu yapılan çalışanların, çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü bilhassa Türkiye tarafından da kabul edilen 155 sayılı ILO sözleşmesi³⁵⁷ kapsamında yer almakta olup ilgili hüküm İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da yerini almıştır³⁵⁸.

Öğretide çalışanların görüşlerinin alınmasının endüstriyel demokrasinin bir gereği olduğu belirtilmektedir³⁵⁹. Endüstriyel demokrasi, işyerindeki çalışma ortamında işverenin emir ve talimat verme yetkisinin yanında çalışanlarında görüş belirtebilmesini, teklif sunabilmesini gerektiği yerlerde alınacak kararlara temsilen de olsa katılım sağlayabilmesini içeren bir kavram olarak ifade edilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin düzenleme ile çalışan temsilcilerine önemli hak ve yükümlülükler getirilmiştir. Bu hak ve yükümlülüklerin endüstriyel demokrasiye de katkı sağlayacağı açıkça ortadadır.

İlgili Kanun'un 18. maddesine göre; İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlamakla yükümlüdür:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

İşveren tarafından hangi konularda çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının görüşlerinin önceden alınması gerektiği aynı maddede hüküm altına alınmıştır:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

³⁵⁷ 155 sayılı ILO sözleşmesi,

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm,

e.t: 29/12/2020

³⁵⁸ Doğuhan Karakaya, s. 72-73.

³⁵⁹ Aydın, s. 157.

- c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.
- d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Söz konusu yükümlülüğü örnekle açıklamak gerekirse; kişisel koruyucu donanım seçimi, tırabzanlar, emniyet fileleri gibi toplu koruma yöntemleri, sağlık ve güvenlik eğitim programları ve işyerlerine ilişkin diğer konularda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması önem arz eder. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve çalışanlar tarafından işyerinin sağlık ve güvenlik politikasının sahiplenilmesini teşvik edici bir unsurdur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan çalışmaların uygulanabilir olması ve çalışana hiçbir külfet getirmemesi gerekmektedir. Böylelikle işyerindeki her kademede bulunan çalışanın bu çalışmalara katılarak görüşlerini ve çözüm önerilerini ifade etmeleri sağlanmış olacaktır³⁶⁰.

Öğretide İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen görüş belirtme ve katılım sağlama yükümlülüklerinin asgari bir kural olduğu savunulmaktadır³⁶¹. Bu görüşe göre İş Hukukuna hakim olan “işçi lehine” yorum ilkesinin İSGK açısından “çalışan lehine” şeklinde yorumlanacağı ve katılım sağlama yükümlülüğünün çalışan lehine değiştirilebileceği bu nedenle de nisbi emredici nitelikte olduğu ifade edilmiştir.

Nisbi emredici olmasının sonucu görüş ve katılım sağlama konusunda çalışanlara ve çalışan temsilcisine yönelik İSGK’de öngörülen hakların bu kişiler lehine daha da genişletilebilmesine imkan vermesidir. Ancak nisbi emredicilik işverenin yükümlülüğünün azaltılması şeklinde uygulanamaz. Buradaki nisbi emredicilik, yalnızca çalışan lehine bir düzenlemeye imkan veren nisbi emrediciliktir. Bu da İş Kanunu ve İş Hukukuna hakim olan işçi lehine yorum ilkesinin 6331 sayılı İSGK yönünden ise çalışan lehine yorum ilkesinin bir gereğidir. Öğretideki aksi bir görüş ise işçi lehine yorum ilkesinin esasında işçinin çıkarlarının ancak işletmenin çıkarlarıyla örtüştüğü noktada uygulanabileceğini, işletmenin çıkarlarının hiçe sayılarak işçi lehine düzenleme getirilemeyeceğini savunmaktadır³⁶².

Belirtmekte fayda varki işverenin diğer yükümlülükleri açısından İSGK’deki düzenlemelerin mutlak emredici olduğu söylenebilir. Çünkü işverene yükümlülükler

³⁶⁰ Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2013, S. 3, s. 113-114, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/398106>, e.t.: 30/12/2020.

³⁶¹ Aydın, s. 159.

³⁶² Narmanlıoğlu, s. 15.

getirilmesinin amaçlarından en önemlisi çalışanın işyerindeki yaşam hakkının, sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır. Burada korunan yaşam hakkı en temel hak olması sebebiyle işverenden tarafından yerine getirilmesi gerekli ve tarafların insiyatifine bırakılamayacak niteliktedir. Koruduğu yaşam hakkı sebebiyle tarafların insiyatifine bırakılamayacak olmasından dolayı nisbi emredici değil, mutlak emredici nitelikte olduğunun yorumlanması daha doğru olacaktır. Öğretideki benzer bir görüşe göre ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kamu düzenindendir. Bu nedenle ilgili yükümlülükler mutlaka emredici niteliğe sahiptir³⁶³. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu söz konusu alanda kamusal bir oluşumu öngörmesinin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığı cezai yaptırıma tabi tutmaktadır³⁶⁴. Mutlak emredici olmasının neticesi, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin aksinin sözleşme ile kararlaştırılamayacak olmasıdır. Başka bir anlatımla taraflar sözleşme ile yükümlülüklerini hafifletemeyeceği gibi ağırlaştıramazlar.

1.5.8. Uzaktan Çalışma Kavramı ve İşverenin Yükümlülükleri

1.5.8.1. Uzaktan Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlığı adı altında uzaktan çalışma hususu düzenlenmiştir. İşçi sıfatıyla çalışanın, işveren tarafından meydana getirilen iş örgütlenmesi kapsamında iş görme borcunu evinde veya teknolojik haberleşme araçları vasıtası ile işyeri dışında ifa etmesi temeline dayanan iş ilişkisine uzaktan çalışma adı verilir (İK. md. 14/4). Uzaktan çalışmayı içerisinde barındıran iş ilişkisinin yazılı şekilde oluşturulması gerekir.

İş Kanunu md. 14’te iki biçimde uzaktan çalışmanın gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Bunlardan birincisi işçi sıfatıyla çalışan kişinin iş görme edimini evde yerine getirmesi halidir. Çalışan iş görme edimini evinde ifa ederken işverenin oluşturduğu iş örgütlenmesine bağlı kalarak, edim yükümlülüğünü yerine getirmelidir. İş organizasyonu kapsamında olması şartıyla işçi sıfatına haiz çalışanın, iş görme

³⁶³ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014, s. 1354.

³⁶⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1354.

edimini teknolojik haberleşme araçları ile işyeri dışında ifa etmesi, uzaktan çalışmanın ikinci görünüş şeklini oluşturmaktadır³⁶⁵.

1.5.8.2. İşverenin Uzaktan Çalışmadan Doğan Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda uzaktan çalışma yapılması halinde işverenin hangi yükümlülüklerle sahip olduğuna ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrasında ise işveren *“uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”* Denilerek işverenin, uzaktan çalışma ile yürütülen işlerde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinin olduğu hüküm altına alınmıştır. Bunun yanı sıra 10.03.2021 Tarihinde Resmî Gazete yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin³⁶⁶ *“İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması”* başlığı altında düzenlenen 12. maddesinde işverenin sahip olduğu yükümlükler, İşK. md. 14/6'daki düzenlemeye çok benzer şekilde sayılmıştır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesine göre; *“işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”* Söz konusu hüküm ile İşK. md. 14/6 gereği işveren tarafından yerine getirilmesi gereken başlıca dört adet iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülük bulunmaktadır.

Bunlardan ilki işverenin uzaktan çalışan kişiye, yaptığı işin özelliğine göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme yapma yükümlülüğüdür. Başka bir anlatımla işverenin, uzaktan iş gören çalışana, yaptığı işin özelliği hangi tür risk ve tehlikeleri barındırıyorsa ona uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği bilgilendirmesi yapması gerekir.

İş Kanunu md. 14/6'da ve ilgili yönetmelikte düzenlenen ikinci yükümlülük, işverenin uzaktan çalışan kişiye, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi

³⁶⁵ Hatice Duygu Özer, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2018, C. 6, S. 12, s. 200-201, <https://www.jurix.com.tr/article/18297>, e.t: 04/02/2021.

³⁶⁶ R.G., T. 10.03.2021, S. 31419, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>, e.t.: 30/04/2021.

yükümlülüğüdür. Bu kapsamda işveren tarafından uzaktan çalışanın ifa ettiği işin niteliği göz önüne alınarak eğitim verilmesi gerekmektedir. Örneğin evinde grafik tasarım işi ifa eden çalışanın göz sağlığının korunması adına eğitimin göz sağlığı ile ilgili verilmesi gerekir.

İlgili Kanun ve yönetmelikte düzenlenen üçüncü yükümlülük, işverenin uzaktan çalışma halinde sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğüdür. Bu kapsamdaki son yükümlülük ise işverenin uzaktan çalışana verdiği iş ekipmanları ile ilgili gerekli önlemleri alması zorunluluğudur. Örneğin animasyon tasarımı, bilgisayar üzerinden görülen bir iş olduğu için çalışanın mavi ışığa maruz kalması sonucunda göz sağlığı bozulabilmektedir. İşyeri dışında veya evinde animasyon işini ifa eden uzaktan çalışana, işveren tarafından mavi ışık koruyucu gözlük³⁶⁷ temin edilmesi ve bu ekipmanın doğru şekilde kullanılmasının sağlanması son yükümlülüğün kapsamına dahildir.

1.6. Çalışanların Genel Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu esasen işverenlere yükümlülük yüklemiş olsa da bu konu çalışma hayatının içinde bulunan tüm sosyal tarafların birlikte hareket etmesini gerektirmekte, başka bir deyişle Kanun tarafların tümüne yükümlülükler yüklemektedir³⁶⁸. Söz konusu bu noktada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların yükümlülükleri başlıklı 19. maddesinde çalışanlar için getirilen yükümlülükleri düzenlemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19'a göre; çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu hükme göre çalışanlar, işverenin aldığı her çeşit tedbire ve işverenin bu yönde vereceği emir ve talimatlara uygun davranmak zorundadır³⁶⁹.

İSGK'nin 19/2. maddesinde çalışanların yükümlülükleri şu şekilde sıralanmıştır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak,

³⁶⁷ Mavi ışık korumalı ekran gözlüğü hakkında bilgi için bkz. <https://www.eyecconnection.com/mavi-isik-koruma-nedir>, e.t.: 30/04/2021.

³⁶⁸ Hatice Duygu Özer, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri” *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 3–4, Erzincan 2013, s. 212.

³⁶⁹ Sümer, *İş Hukuku*, s. 181.

bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

İlgili kanun maddesi çalışanların yükümlülüklerini beş ana başlık altında ele almıştır.

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

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

Burada çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün bir özen borcu olduğunu söylemek mümkündür. Özen borcu çalışanların iş görme edimini yerine getirdikleri sırada kendilerinden beklenen dikkati, mesleki bilgiyi, tecrübeyi, işyerinde aldıkları eğitimi ifa ettikleri işe yansıtmaları şeklinde tezahür eder. Bu kapsamda çalışanlar, dikkatli ve özenli davranarak hem kendilerinin hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler.

Söz konusu yükümlülük İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu anlamda çalışanların yerine getirmesi gerekli bir husus olarak işyerindeki sağlık ve güvenliğin korunması açısından bir güvence teşkil

edici niteliğe sahiptir. İlgili yükümlülük kapsamında çalışanların, işverenin verdiği eğitimler ve talimatlar doğrultusunda hareket etme ve bu doğrultuda iş güvenliği önlemlerine riayet etme zorunlulukları bulunmaktadır. Örneğin çalışanların, işveren tarafından verilen elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri hakkındaki eğitime³⁷⁰ katılmalarının ardından bu eğitimde gösterilen önlemleri uygulamayıp elektriğe çarpılma tehlikesi geçirmeleri veya yanındaki başka bir çalışanı bu tehlikeyle karşıya karşıya bırakmaları, kendileri ile diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmama yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş sayılmalarını beraberinde getirecektir. Bu gibi hallerde kendi kusurlu hareketleriyle eğitimde gösterilen önlemlere uygun hareket etmeyerek iş güvenliği önlemlerini almayan çalışanların hem kendilerini hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürdüklerinin kabul edilmesi gerekir.

Bununla birlikte İSGK'de çalışanların ilgili yükümlülüğü ihlal etmeleri durumunda ne tür yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları hüküm altına alınmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki yaptırım eksikliği, İş Kanunu'nda iş güvenliğini kasten veya savsama ile tehlikeye düşüren işçi sıfatıyla çalışanlar bakımından haklı nedenle fesih sebebi düzenlenerek bu şekilde giderilmiş vaziyettir.

Örneğin gemi bakımı yapılan tersahenelerde bu bakımın paslanmayı önleyici, makine dairesi temizleyici gibi kimyasallar kullanılarak gerçekleştirilmesi nedeniyle filtreli maske takma zorunluluğu bulunan işçi sıfatıyla çalışanın bu filtreli maskeyi kasten ya da savsaması yani bir başka ifadeyle ihmali ile takmaması iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu şekilde işçinin filtreli maskeyi takmaması iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesine imkan sağlayacaktır.

Bir başka örnek vermek gerekirse sigara içilmemesi gereken yanıcı ve patlayıcı metaryelerin üretildiği bir işyerinde sigara içen işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye soktuğu ortadadır. Bu gibi hallerde işçi sıfatıyla çalışanın İSGK kapsamındaki kendi sağlığını ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüne aykırı davranış sergilediğini söylemek mümkündür. Gerçekten de Yargıtay benzer konuda vermiş olduğu bir kararında³⁷¹; *“...tartışılması gereken nokta davacının bu eyleminin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebebi olup olmayacağıdır. Anılan*

³⁷⁰ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında yönetmeliğin 11. maddesi gereğince verilmesi gereken eğitimlerden biridir. İlgili yönetmeliğin Ek-1 tablosunda gösterilmiştir.

³⁷¹ Yargıtay 10. HD., T. 11.03.2013, E. 2012/16640, K.2013/4968, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 25/11/2020.

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

Bir diğer örnekte ise işyerinde ateşi çıkan işçinin koranavirüs hastalığı şüphesi mevcut olduğundan dolayı iş görmekten kaçınması diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokmama yükümlülüğüne uygun bir eylemdir. Bu nedenle işçinin İSGK md. 19’da ifade edilen yükümlülüğüne uygun hareket etmek amacıyla iş görmekten kaçınması halinde işveren işçiyi çalışmaya zorlayamayacağı gibi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemeyecektir.

1.6.2. İşyerindeki Ekipmanları Usulüne Uygun Bir Biçimde Kullanma Yükümlülüğü

İSGK md. 19/2-a’ya göre çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra TBK md. 396/2’de de çalışanların yükümlükleri düzenlenmiş vaziyettedir. Buna göre; “İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.” Kanun koyucunun söz konusu düzenlemeleri yapmasının amacı çalışanların, sorumluluk duygusunu hissetmelerini sağlayarak iş kazalarına maruz kalmalarını engellemek ve önlemektir.

İSGK'nin 19. maddesinin 2. fıkrasında donanımların çalışanlar tarafından doğru olarak kullanılması gerektiği, keyfi olarak çıkarılmaması ve değiştirilmemesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında³⁷²;

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

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

Çalışanların, ekipmanları uygun bir biçimde kullanma yükümlülüğünden söz edilebilmesi için öncelikle işverenin, güvenlik ekipman ve donanımlarını düzgün bir şekilde kurması gerekir³⁷³. İşverenin, donanımları kanuna uygun şekilde kurmaması ve hazır hale getirmemesi halinde, çalışanların da bu donanımı usulüne uygun olarak kullanamayacağından söz edilebilir³⁷⁴.

Örnek vermek gerekirse; fabrikalarda üretim bandındaki koruyucunun devamlı olarak düşmesi durumunda, işçi sıfatıyla çalışanın, işini çabuk bitirmek adına bu koruyucuyu çıkarıp işe devam etmesi işyerlerinde olağan olarak rastlanabilen bir durumdur.³⁷⁵

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

³⁷² Yargıtay 10. HD., T. 22.01.2020, E. 2019/6510, K. 2020/403, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 25/11/2020.

³⁷³ Recep Güner, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, Temmuz 2017, C. 12, S. 131, s. 74, <https://www.jurix.com.tr/article/7827#>, e.t.: 22/12/2020.

³⁷⁴ Adsoy, s. 49.

³⁷⁵ Adsoy, s. 49.

kapsamında araç ve gereçleri usulüne uygun olarak kullanma sorumluluğunu yüklemektedir³⁷⁶.

1.6.3. Kişisel Koruyucu Donanımı Uygun Şekilde Kullanma Yükümlülüğü

İSGK. md. 19/2-b'de bir diğer yükümlülük olarak, “Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak” hükmü düzenlenmiştir.

Kişisel koruyucu donanımı, çalışanı gerçekleştirdiği iş faaliyetinden, iş yerinden veya çevresel faktörlerden koruyan donanımlar olarak tanımlamak mümkündür³⁷⁷. Ayrıca kişisel koruyucu donanıma ilişkin bir yönetmelikte³⁷⁸ mevcuttur. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre; Kişisel koruyucu donanım,

- “1) Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları,
- 2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı,
- 3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılmaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi,
- 4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını, ifade eder.”

Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı gerçekleştirecek teknik tedbirlerle veya iş organizasyonu ve çalışma teknikleriyle önlenemediği, tam anlamıyla sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır³⁷⁹. İlgili yönetmelikte, çalışanın kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma ve koruma yükümlülüğüne ilave olarak, çalışanlara kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirme sorumluluğu da yüklenmiştir (KKDİKHY md. 8/3).

Çalışanlar, söz konusu hükümler kapsamında, öncelikle, kendi sağlıkları ve güvenlikleri için kişisel koruyucu donanımları yükümlülüklerine uygun bir biçimde kullanarak kendi yaşamlarını korumalı, ardından kendilerine düşen görevi yapmış bir

³⁷⁶ Adsoy, s. 49-50.

³⁷⁷ Güner, s. 75.

³⁷⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18540&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t: 22/12/2020.

³⁷⁹ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 212.

şekilde sağlık ve güvenliklerinin Kanun ve işveren tarafından korunmasını beklemelidirler³⁸⁰.

Bunların yanı sıra kanun koyucu, İSGK md. 19/2-b bendinde çalışanların kişisel koruyucu donanımları “doğru” kullanması ifadesine yer vermiştir. Burada çalışanın kişisel koruyucu donanımı hiç kullanmaması da evleviyet³⁸¹ kuralı gereği yükümlülüğün ihlal edilmesine yol açacaktır. Çalışanların kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmaması ya da hiç kullanmaması haline ilişkin olarak 6331 sayılı İSGK’de bir yaptırım öngörülmemiş olsa da özellikle işçi sıfatıyla çalışanların sözleşmeleri geçerli veya haklı nedenle feshedilebilecektir.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir ilamında³⁸² kişisel koruyucu donanımları kullanmayan işçi sıfatıyla çalışanlar hakkında; *“dosya içeriğine göre, davalı işyerinde silah üretiminin yapılmaktadır. İşverenin faaliyet alanı dikkate alındığında iş güvenliği ve sağlığının büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır. Bunun için işverence davacıya iş güvenliği eğitiminin aldırıldığı, ayrıca koruyucu donanımların davacıya temin edildiği anlaşılmıştır. Davacının feshe konu iş güvenliği ve sağlığı için kendisine tahsis edilen kişisel koruyucu donanımları kullanmama eylemleri nedeniyle 18.11.2013, 25.04.2014 ve 28.04.2014 tarihlerinde yazılı olarak ihtar edilip davacıya tebliğ edilmiş, ihtar ve feshe konu eylemler davalı tanık anlatımları ile de doğrulanmıştır. Davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş sözleşmesinin devam ettirilmesi işverenden beklenmemelidir. Fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekir.”* Diyerek hüküm kurmuştur.

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

³⁸⁰ Adsoy, s. 52.

³⁸¹ Evleviyet hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Gözler, s. 338-339.

³⁸² Yargıtay 9. HD., T. 02.07.2015, E. 2015/16482, K. 2015/23917, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 23/12/2020.

sınıfta³⁸³ yer alan bir işyerinde iş güvenliğinin tehlikeye atılması sonucunu doğurur. Bu sebeplerden dolayı işçi sıfatıyla çalışanın iş sözleşmesinin geçerli nedenle değil, iş güvenliğinin tehlikeye atılması gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiğinin kabulü daha isabetli olacaktır.

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

Çalışanlar, İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdürler (İSGK md. 19). Bu düzenlemenin yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde³⁸⁴ de söz konusu yükümlülüğe vurgu yapılmıştır. İlgili yönetmeliğin md. 8/3-e bendinde “*İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verir.*” Hükmüne yer verilerek İSGK ile paralel bir düzenleme yapılmıştır.

Açıklanan maddelerde, çalışanların söz konusu ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması veya koruma tedbirlerindeki eksiklikleri fark etmeleri durumunda, işverene ya da çalışan temsilcisine “derhal” haber vereceği ifade edilmiş ancak haber vermek için net bir süre tanınmamıştır. Bundan ötürü çalışanların söz konusu durumlarda, “ne zaman” işverene ya da çalışan temsilcisine haber vermesi gerektiği hususunda açıklık bulunmamaktadır³⁸⁵.

İSG mevzuatında ciddi ve yakın tehlikenin tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle bir sonuca varılması açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını gözlemlemek gerekir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına göre; mevcut tehlikenin iş kazasına neden olabilecek seviyede olması “ciddi tehlike” niteliğini, bir sürece dayalı olmadan aniden gerçekleşebilmesi ise “yakın tehlike” niteliğini göstermektedir. Bu iki unsurun birlikte

³⁸³ İşyerlerinin tehlike sınıflandırılması hakkında ayrıntılı için bkz. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri

Tehlike Sınıfları Tebliği Eki; <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/yonetmelik/9.5.16909-Ek.xls>, e.t.: 23/12/2020.

³⁸⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16924&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 23/12/2020.

³⁸⁵ Adsoy, s. 52.

bulunmasıyla ciddi ve yakın tehlikenin meydana geldiğini söylemek mümkündür. İşyerinin depo kısmında bulunan ham maddelerin alev alması ve yangın çıkması, ciddi ve yakın bir tehlikeye örnek teşkil etmektedir³⁸⁶.

Belirtmek gerekir ki “ciddi ve yakın tehlike” kavramı, meslek hastalıkları bakımından söz konusu olamayacak özellik barındırmaktadır. Zira meslek hastalıkları, bir işin faaliyetleri sebebiyle taşıdığı risklerin çalışanlar üzerinde, uzun zaman sonra tesirini göstermesiyle meydana gelir. Bu sebeple meslek hastalıkları ciddi nitelik taşısa bile neticeleri uzun bir süreçte ortaya çıktığı için yakın bir sürede meydana gelen bir tehlike olarak değerlendirilmemesi gerekir. Bunun sonucunda, icra edilen meslek dolayısı ile ortaya çıkabilecek hastalığa neden olma ihtimali bulunan risklerle karşı karşıya kalan ve koruma tedbirlerinde bir noksanlık fark etmelerine karşın ilgili yere haber vermeyen çalışanlar, söz konusu bildirim yapmamaları sebebiyle sorumlu tutulamayacaklardır³⁸⁷.

Ayrıca İSGK’nin 13. maddesinde çalışanlara ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında iş görmekten kaçınma hakkı tanınmıştır. Ancak bu hakkın kullanılabilmesi için öncelikle çalışanların İSG kuruluna veya işverene başvurmaları gerekmektedir³⁸⁸. Eğer ciddi ve yakın tehlike aynı zamanda önüne geçilemez durumda ise, çalışanlar kendi kararlarıyla da iş görmekten kaçınabilirler³⁸⁹. Çalışanların söz konusu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

Burada dikkat çekilmesi gereken konu, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için yalnızca ciddi ve yakın bir tehlikenin oluşması yeterliyken, çalışanların haber verme yükümlülüğünde ise ciddi ve yakın bir tehlikeye ilave olarak “koruma tedbirlerinde eksiklik görmelerinin de” bildirim yükümlülüğüne eklenmiş olmasıdır. Başka bir anlatımla, koruma tedbirlerinde eksiklik olması durumu ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmaya bile çalışanın yine de bu eksikliği haber vermesi gerekir. Bilgi verme yükümlülüğünün verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, çalışanların koruma tedbirleri hakkında bilgisinin tam olmasına ve işverenler tarafından eğitim verilmiş olmasına bağlıdır³⁹⁰.

Bu konuda değinilmesi gereken bir diğer husus ise bulaşıcı hastalığa yakalanan çalışanın haber verme yükümlülüğüdür. Özellikle tüm dünyada etkisini gösteren Covid

³⁸⁶ Güner, s. 75.

³⁸⁷ Güner, s. 75.

³⁸⁸ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 212.

³⁸⁹ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 212.

³⁹⁰ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 212-213.

19 salgın hastalığının işyerinde yayılmasının engellenmesi bakımından, çalışanların haber verme yükümlülüğü önemli bir konumda bulunmaktadır. İşyerinde iş görme edimini yerine getiren bir çalışanın koronavirüs testi pozitif çıkmışsa bu durumu derhal gecikmeksizin işverenine veya varsa çalışan temsilcisine bildirmesi gereklidir³⁹¹. Zira bulaşıcı hastalığın diğer çalışanlara etki ederek onların da sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi riski bulunmaktadır. Hastalık riskinin, işyerindeki çalışanların sağlığını ve yaşam hakkını doğrudan etkileyecek seviyede olmasından dolayı ciddi ve yakın bir tehlike niteliğinde kabul edilmesi gerekir.

Belirtmekte fayda var ki çalışanın koronavirüs testi yaptırdığını ve koronavirüs olma şüphesi olduğunu da gecikmesizin önceden bildirmesi işyerindeki diğer çalışanlar ile temas etmesinin önüne geçilmesi ve diğer çalışanların sağlığının korunması anlamında önemli bir bildirim teşkil edecektir.

İSGK md. 19/1-c ve ilgili yönetmeliğin 8/3-e hükümlerinde belirtilen hususlarda gecikmeksizin haber verme yükümlülüğüne aykırı hareket ederek geç, hatalı haber veren veya hiç haber vermeyen çalışanlar açısından disiplin cezası veya da sözleşmenin feshi gündeme gelebilecektir³⁹².

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

Çalışanların bir diğer yükümlülüğü, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır (İSGK md. 19/2-ç). İş birliğinin kapsamına nelerin dahil olabileceğine değinmek gerekirse; ilk olarak çalışanlar ile işveren arasında yapılacak fikir alışverişi bu iş birliğinin bir yansımasıdır³⁹³. Bunun yanı sıra çalışan ile işveren arasındaki yüksek haberleşme ağının sağlanması, aradaki iletişimin kuvvetli olması iş birliğinin gerektirdiği bir diğer durumdur. Örneğin plastik boru imalatı yapılan bir işyerinde plastik boru makinesindeki bir aksamın çalışmadığını bildirme iş birliği yapma yükümlülüğünün içerisinde değerlendirilebilir. Ayrıca çalışanlar,

³⁹¹ Aydın, s. 238.

³⁹² Aydın, s. 238.

³⁹³ İşbirliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nusret Ekin, “İşçi-İşveren İşbirliği Kavramının Teorik Esasları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 1971, S. 22-23, s. 2-8, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/913/10293>, e.t: 27/12/2020.

işyerindeki çalışan temsilci ile de iletişim ve fikir alışverişinde bulunarak eksikliklilerin giderilmesi noktasında iş birliği yapmakla yükümlüdür.

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

İlgili hükme göre yetkililer tarafından diğer hususlarda bir eksiklik görülmediği takdirde noksanlık tespit edilmeyen hususlarda çalışanların iş birliği yapma yükümlülüğüne aykırı davrandığı ileri sürelemez. Ancak bu durumun iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı olan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma gayesine ters düştüğünü söylemek mümkündür. Bu nedenle sadece teftişe yetkili makamca tespit edilen noksanlıklar ve eksikler bakımdan değil, çalışanların işyerinde farketmediği tüm eksikliklerde işveren ve çalışan temsilcisiyle iletişim ve fikir alışverişinde bulunarak iş birliği yapması daha yerinde bir uygulama olacaktır. Nitekim Kanun koyucu bu hususa yönelik benzer anlam taşıyan ifadeleri, İSGK md. 19/2-d bendinde çalışanın bir yükümlülüğü olarak kaleme almıştır.

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

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

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

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

Örneğin iş müfettişi tarafından yapılan denetimde çalışanların tozlu bir ortamda çalışmalarına rağmen maske takmadıklarının tespit edilmesinin ardından işverene bu konudaki eksiklik ve noksanlığın giderilmesi için süre verilmesi mümkün olabilir. Bu denetimin ardından işverenin, gerekli maskeleri temin etmesine rağmen çalışanların maskeleri yalnızca işverenin gözetimi olduğu vakitlerde takması ve diğer zamanlarda maske takmayarak işe devam etmesi iş birliği yapma yükümlülüğünün ihlali şeklinde değerlendirilebilir. Zira işverenin işçiye bu konudaki her türlü ekipmanı sunmasına rağmen iş güvenliğinin sağlanması yolunda iş birliğine gitmemekte ısrarcı olan çalışanın ilgili yükümlülüğünü ihlal ettiği söylenebilir.

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

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

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

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

İSGK md. 19/2-d bendine göre çalışanların, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerçekleştirilen denetimler dışında, kendi görevleriyle ilgili olan hususlarda da işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapma mecburiyeti bulunmaktadır³⁹⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde de çalışanların kendi görev alanına giren işlerde, iş birliği yapma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler mevcuttur. İlgili yönetmeliğin md. 8/3-b bendine göre sağlıklı ve güvenli faaliyet ortamının sağlanması ve geliştirilmesi için yapılacak olan ve işverenin görevlendirdiği kişilerle veya OSGB'lerin gerçekleştireceği etkinliklerde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere bu kişilerle iş birliği yapmakla yükümlüdürler. Dolayısıyla Yönetmelik uyarınca, işveren ve çalışan temsilcisi haricindeki kişilerle de iş birliği yapılabilceğini söylemek mümkündür. Çalışandan yerine getirilmesi talep edilen iş birliği yapma yükümlülüğü, iş ilişkisinde mevcut olan sadakat borcunun doğal bir neticesidir³⁹⁵.

³⁹⁴ Adsoy, s. 61.

³⁹⁵ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 214.

1.7. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Yer Alan Diğer Yükümlülükleri

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

İşveren, 6331 sayılı İSGK gereği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına bazı organizasyonları oluşturmakla yükümlüdür. Organize etmekle yükümlü olduğu oluşumların en önemlilerinden birisi iş sağlığı ve güvenliği kuruludur³⁹⁶.

İşveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyette bulunmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulacağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde belirtilmiştir³⁹⁷. Söz konusu hükme göre kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulabilmesi için iki koşul belirlemiştir. İlgili kurulun oluşturulabilmesi için bir işyerinde elliden fazla çalışanın olması şartının yanı sıra altı aydan fazla devam eden sürekli bir işin yapılması gerekmektedir. Bu anlamda bir işyerinde elli ya da daha fazla çalışan, iş görme edimini yerine getiriyor olmasına rağmen işin niteliği sürekli değil de geçici ise bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması zorunlu değildir.

Burada elli çalışan içerisine çırak ve stajyerlerin de dahil olması veya olmaması gerektiği hususu tartışılması gereken bir konudur. Öğretide kanun koyucunun “elli işçi” ifadesi yerine “elli çalışan” kavramına yer vermesi ile çırak ve stajyerlerinde çalışan olarak sayılması gerekliliğinden dolayı elli çalışan koşulunun sağlanmasında çırak ve stajyerlerinde hesaba katılması gerekeceği ifade edilmektedir³⁹⁸.

Bunların yanı sıra kurulun oluşturulması için gerekli olan elli çalışanın belirlenmesinde bir ay çalışan veya iki ay çalışan sonrasında işten ayrılan kişiler bu hesaba dahil edilecek midir? Sorusu akla gelmektedir. Eğer elli çalışan şartı o kişinin bir ay çalışmasına rağmen bu çalıştığı süre zarfında sağlanıyorsa iş güvenliği kurulunun oluşturulması mümkün olmalıdır. Daha sonrasında işyerindeki çalışan sayısının ellinin altına düşmesi ihtimalinde oluşturulan iş güvenliği kurulunun kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını, korunmasını ve çalışanların haklarını zedeleyeceğinden dolayı mümkün olmamalıdır. Bu görüşü destekleyici şekilde öğretideki görüşlerden

³⁹⁶ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 214.

³⁹⁷ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 214.

³⁹⁸ Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S. 30, s. 9, https://www.mess.org.tr/media/files/407_2AO6M3TX0Jsicil_30.pdf, e.t.: 28/12/2020.

birine göre işyerindeki elli çalışan sayısında bir devamlılık aranmamalıdır³⁹⁹. Eğer çalışan sayısının sürekli olarak ellinin üstünde olması bir şart olarak uygulanır ise işverenlerin işyerindeki çalışan sayısını belli dönemlerde ellinin altına indirerek muvazzalı bir girişimde bulunabilmelerinin önü açılmış olacaktır⁴⁰⁰.

Bir diğer görüş ise Fransız hukukunda uygulandığı gibi bir işyerinde son üç yıl içerisinde en az dokuz ay çalışmış olan elli çalışanın bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması gerektiğini savunmaktadır⁴⁰¹. Öğretideki bir başka görüş ise işyerinde elli ve daha fazla çalışan bulunması koşulunun ilgili işyerinde yürütülen işin ve işyerinin niteliğine bakılarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir⁴⁰². Bu görüşlerden yola çıkarak bir görüş ileri sürmek gerekirse Fransız hukukundaki düzenlemeye benzer biçimde son iki yıl içerisinde işyerinde en az altı ay iş gören toplamda elli çalışanın bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yerinde bir uygulama olabilecektir. Bu şekilde kurul oluşturma yükümlülüğü her bir işveren açısından objektif bir niteliğe kavuşmuş olacaktır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulabilmesi için gerekli olan en az elli çalışanın tespitinde kısmi süreli-tam süreli ve belirli süreli-belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın ilgili çalışanların tümünün hesaba dahil edilmesi gerekir⁴⁰³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. maddesine göre ilgili kurula, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yanında, çalışan temsilcisi, personel, sivil savunma uzmanı ve insan kaynaklarında çalışanlarında iştirak etmesi gerekir. Ayrıca sosyal işleri ya da idari ve mali işleri icra etmekle görevli olan çalışan, formen, ustabaşı veya usta gibi işyeri çalışanlarının da katılım göstermesi gerekmektedir⁴⁰⁴.

Bu hususta tartışma konusu olabilecek ilk nokta, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi haricindeki işyerinde çalışan kişilerin ilgili kurulda görev almalarının mecburi olup olmadığının tespit edilmesi noktasıdır⁴⁰⁵. Diğer bir anlatımla söz konusu

³⁹⁹ Aydın, s. 171.

⁴⁰⁰ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, C. 54, S. 1, s. 6, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628465>, e.t.: 28/12/2020.

⁴⁰¹ Aydın, s. 172.

⁴⁰² Süzek (2018), s. 920.

⁴⁰³ Aydın, s. 171.

⁴⁰⁴ Özer, **Çalışanların Yükümlülükleri**, s. 214.

⁴⁰⁵ Özer, **Çalışanların Yükümlülükleri**, s. 214.

kurullarda görev almak çalışanlar açısından bir yükümlülük niteliğinde midir? Yoksa bir hak mıdır? İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik incelendiğinde, ilgili yönetmeliğin 6. maddesinin 5. fıkrasına göre; formen, ustabaşı veya usta olarak sayılan çalışanlar arasından birinin, o işyerindeki formen, ustabaşı ya da ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçileceği, seçimle tayin edilememesi halinde işveren tarafından atama yapılacağı düzenlenmiştir. Bu hükümden yola çıkarak şu yorumu yapmak yanlış olmayacaktır; bahsi geçen kurullarda görev alma, ilk olarak çalışanların seçimine bırakılmışken, oylamayla tespit edilememesi veya istekli olmaması halinde anılan pozisyonlarda görev verilmesi çalışanın tercihine bırakılmayıp, bir yükümlülük haline gelmiştir⁴⁰⁶

Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar” hükmü sebebiyle, usta, ustabaşı ve formen haricindeki sair kurul üyeleri için kurulda bulunmak bir mecburiyettir⁴⁰⁷.

Diğer bir ele alınması gereken husus ise çalışanın, destek elemanı ve bazı hallerde çalışan temsilcisi olarak görev alma ihtimalidir. Destek elemanı kavramından ne anlaşılması gerektiği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde ifade edilmiştir. Bu hükme göre; destek elemanı, “Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi” olarak tarif edilmiştir. Destek elemanı sıfatına sahip olan çalışanın, bu görevi üstlenmek zorunda olup olmadığının irdelenmesi gerekir⁴⁰⁸.

Destek elemanın nasıl tayin edileceği hususu, işverenin takdirine bırakılan bir konudur. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik⁴⁰⁹’in 11. maddesinde, İşverenin, işyerlerinde tehlike sınıflarını saptayan Tebliğ⁴¹⁰’de belirtilmiş olan çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 50 çalışana kadar; Arama, kurtarma, yangınla mücadele ve tahliye, durumlarının her biri için elverişli donanımına sahip ve hususi olarak eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmesi gerektiği ifade edilmiştir.

⁴⁰⁶ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 214.

⁴⁰⁷ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 214.

⁴⁰⁸ Adsoy, 62-63.

⁴⁰⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18493&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t: 28/12/2020.

⁴¹⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>, e.t: 28/12/2020.

Söz konusu açıklamaların gözetiminde destek elemanı, ilgili yönetmelikte belirtilen koşullara sahip çalışanlar arasından işveren tarafından seçilir. Fakat burada işveren tarafından seçilen çalışanın bu görevi üstlenmek zorunda olup olmadığı tartışmalı bir husustur. İlgili çalışana, destek elemanı sıfatını taşıyıp taşımayacağı başka bir ifadeyle bu görevi üstlenip üstlenmeyeceği hususunda özgürlük tanınması çalışma verimi açısından önemli olacak bir durumdur. Eğer çalışana böyle bir tercih hakkı tanınırsa, çalışanın destek elemanı sıfatını almasından sonraki aşamada, görevini özveriyle yerine getireceğini söylemek mümkündür. Aksi bir durumda destek elemanı görevini zorunlu olarak yerine getiren çalışanın veriminin düşeceği söylenebilir. Bunun yanında öğretilerdeki genel görüş ise, söz konusu niteliklere sahip çalışanların, işverenin belirlediği görevlerde destek elemanı olarak çalışmayı reddetmesinin sağlık vb. haklı bir nedeni bulunmadıkça mümkün olmadığı yönündedir⁴¹¹.

Çalışan temsilcisi yönünden konuyu değerlendirmek gerekirse, bazı saptamaları yapmakta fayda vardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 20/1'e göre, işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayılarını göz önüne alarak dengeli dağılıma dikkat etmek şartıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçimle çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür. Seçimle belirlenemediği durumlarda ise işveren tarafından atama yoluyla, çalışan temsilcisi görevlendirilecektir. Hüküm incelendiğinde, çalışan temsilcisi yönünden de ilk olarak çalışanın talebi esas alınacaktır. Eğer çalışanın bu yönde herhangi bir talebi bulunmuyorsa işveren tarafından atama yapılır.

Söz konusu durumda, çalışan temsilcisi olabilmek için istenen koşulları taşıyan çalışanların, işveren tarafından yapılan atama işlemini kabul etme mecburiyetinin olduğunu savunan görüşler mevcuttur⁴¹².

1.7.2. Çalışanların Eğitim Hakkı ve Yükümlülüğü

Kanun koyucu tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işlevselliğini sağlayabilmek için esas itibarıyla işverene yükümlülükler getirilmiş ve Kanun'daki düzenlemelerin büyük kısmı işverenin görevleri olarak sayılmıştır. İşveren için getirilen bu görevleri aslında çalışanlar bakımından da hak veya haklar olarak kabul etmemiz yerinde olacaktır. Söz konusu hak ve yükümlülüklerin en önemlisinin, "eğitim alma

⁴¹¹ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 216.

⁴¹² Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 216.; Adsoy, s. 63.

hakkı” olduğunu söylemek mümkündür. Bu hak, en temel hak olarak kabul edilebilir⁴¹³. Diğer bir açıdan ise, verilen eğitim çalışanların işyerindeki ekipmanları, araç gereçleri gerektiği şekilde kullanmasını sağlayacak, böylelikle çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından sakınmasına yardımcı olacaktır.

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

İşveren tarafından veya onun aracılığıyla verilmesi planlanan eğitimler tüm çalışanlara yönelik olarak genel nitelik arz edecek şekilde yapılabileceği gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17/2 gereği çalışan temsilcileri için özel nitelikte eğitim biçiminde de verilebilir. Söz konusu kanun hükmü geniş yorumlanırsa çalışan temsilcilerinin yanı sıra destek personelleri için de özel nitelikte eğitim verilebilir⁴¹⁴.

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

Bu maddeye bakıldığında çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitim sonucunda öğrendiği bilgileri işinde uygulamak ve ilgili husustaki talimatlara uymak bir yükümlülüktür⁴¹⁵. Zira ilgili yönetmelik hükmü lafzi yorum yöntemiyle değerlendirildiğinde, söz konusu maddenin kanun koyucu tarafından emredici nitelikte düzenlendiğini söylemek mümkündür.

⁴¹³ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 208.

⁴¹⁴ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 216.

⁴¹⁵ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 217.; Adsoy, s. 64.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında aldıkları eğitimler bağlamında ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendisini ve diğer çalışanları tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu konuda, çalışanlar sadece verilen eğitimler ve talimatlara bağlı olarak mı diğer çalışanları ve kendisini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür? Sorusu akla gelmektedir. Diğer bir anlatımla işveren, çalışanlarına yönelik olarak eğitim ve talimat verme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması halinde çalışanların herhangi bir sorumluluğunun mevcut olup olmayacağı hususu gündeme gelmektedir. Çalışanın, işyerindeki risklere veya tehlikeli olabilecek durumlara ilişkin daha önceden bilgisi mevcutsa, halihazırda çalıştığı işyeri tarafından verilmesi gereken eğitimden bağımsız olarak çalışanın sorumluluğuna gidilebilmesi mümkün olabilmektedir⁴¹⁶.

TBK md. 400’de, “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.” Düzenlemesiyle birlikte çalışanlara yüklenen genel sorumluluğunun yanında, çalışanlara bir de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1 hükmüyle, özel nitelikte sorumluluk yüklendiğini söylemek mümkündür. Türk Borçlar Kanunu’nun ilgili maddesinde, çalışanın, işverence bilinen ya da bilinmesi gerekli yetenek ve niteliklerinin göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir. Bu nedenle çalışanın, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgileri önceden edindiği hallerde ya da yaşamın olağan akışı gereği makul ortalama bir zekaya sahip olan bir bireyin bile işyerindeki tehlikeyi fark edebileceği durumlarda çalışanın sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür⁴¹⁷.

Burada işverenin, gerekli bilgiye sahip olan çalışana, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemiş olması, çalışanın sorumluluğuna gidilmesine engel değildir. Halihazırda çalışan, çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olsa bile somut olaydan sorumlu olabilecektir. Örneğin şoför olarak görevini ifa eden çalışanın kırmızı ışıktaki geçmemesi konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olsa dahi, kırmızı ışıktaki geçmemesi gerektiğini bilmesi, işverenin çalışanından beklediği bir durumdur⁴¹⁸.

⁴¹⁶ Adsoy, s. 64.

⁴¹⁷ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 210.; Adsoy, s. 64.

⁴¹⁸ Özer, *Çalışanların Yükümlülükleri*, s. 210.

1.7.3. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanmama Yükümlülüğü

Alkol ve uyuşturucu madde kullanımı, işyerinde meydana gelen iş kazalarının en önemli sebeplerinden biridir. Çalışanların alkol kullanmasına dayalı olarak iş kazalarının ortaya çıktığı yönünde Yargıtay kararları⁴¹⁹ da mevcuttur⁴²⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28. maddesinde bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükümle beraber; işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki ya da uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Öğretideki görüşlerden birine göre işyerine içkili ya da uyuşturucu ve uyarıcı madde almış olarak gelme yasağı yalnızca çalışanlar için değil, işverenler açısından da uyulması gereken bir yükümlülüktür⁴²¹. Dolayısıyla hem çalışan hem de işveren işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde kullanmış bir şekilde gelmemekle yükümlüdür denilebilir.

İlgili yükümlülüğün kapsadığı alan işyeri olarak belirlenmiştir. Bu sebeple yalnızca işin ifa edildiği yerde değil, işyerine bağlı yerlerde, iş araç gereçlerinde ve eklentilerde de bağımlılık yapan maddeleri kullanmak yasaktır⁴²².

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

Bu konuya ilişkin Yargıtayın 22. Hukuk Dairesi, bir kararında⁴²³; “*davacının bizzat savunmasında da belirttiği üzere, yemek yenilen ve alkol kullanılan yer davalının müşterisi olup davacının alkol aldığı yerin davacının yaptığı işin niteliği gereği davacı bakımından işyeri olduğunun kabulüöz gerekmektedir. Dolayısıyla davacının işyerinde alkol aldığıının kabulü gerekir. Kaldı ki, davacı saha çalışanı olarak öğle yemeği saatlerini kendi ayarlama imkanına sahip ise de davacının savunmasında yemek saati konusunda bir daha sorun yaratmayacağını beyan ettiği dikkate alındığında, davacının*

⁴¹⁹ Yargıtay 9. HD., T. 01.10.2012, E. 2012/15122, K. 2012/32245, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 14/01/2020; Yargıtay 10. HD., T. 23.03.1992, E. 1991/12579, K. 1992/3624, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/01/2021.

⁴²⁰ Melih Şeker, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülüklerle Aykırı Davranışlarının Sonuçları”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 2018, C. 92, S. 5, s. 204, <https://www.jurix.com.tr/article/17231>, e.t.: 14/01/2021.

⁴²¹ Faruk Andaç, *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 137.

⁴²² Şeker, s. 205.

⁴²³ Yargıtay 22. HD., T. 20.12.2017, E. 2017/44370, K. 2017/30242, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/01/2021.

sadece mesai saatleri dışında alkol kullandığından söz edilemeyeceği de açıktır. Bu nedenlerle feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.” Diyerek hüküm kurmuştur.

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

Yargıtay bir diğer kararında⁴²⁴ alkol alan çalışana ilişkin olarak şu şekilde hüküm vermiştir; *“somut uyuşmazlıkta davacının alkollü iken davalı şirkete ait araçların çekildiği garajda araç içerisinde alkollü vaziyette uyuduğu 24.05.2013 tarihli tutanakla sabit olmakla; davacının başlı başına alkol almasının işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünün kabulü gerekirken mahkemece davacının alkollü iken araç kullandığının ispatlanamadığı gerekçesiyle işveren feshinin haksız olduğunun kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece davalı işveren feshinin işin niteliği ve davacının yaptığı iş dikkate alınarak haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.”*

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

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

⁴²⁴ Yargıtay 9. HD., T. 06.06.2017, E. 2015/10952, K. 2017/9797, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 14/01/2021.

bu yükümlülüğe aykırı hareket eden çalışanın işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, İş Kanunu md. 25/II-1 bendi gereğince haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktadır.

Belirtmek gerekir ki alkollü içki tüketiminin kullanımı işverenin yetkisi ve talimatı altında belirlendiği hallerde çalışanlar tarafından işyerinin eklentilerinde alkol içerikli içki tüketilmesi haklı nedenle fesih sebebi oluşturmayacaktır⁴²⁵. Zira İSGK md. 28/3 uyarınca işveren, işyerinin eklentilerinde ve eklentiden sayılacak bölümlerinde alkollü içki kullanımının koşullarını belirleme yetkisine sahip kılınmıştır.

1.8. Uzaktan Çalışma Halinde Çalışanların Yükümlülükleri

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

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Taslağının 14. maddesinin 5. fıkrasında ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri başlığı altında “*işçinin kendisinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenebileceklerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduğu*” ifade edilmiş vaziyetteydi⁴²⁶. İlgili taslak maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1'de düzenlenen çalışanların genel nitelikteki yükümlülüğünün bir görünümü niteliğindedir⁴²⁷. Ancak yönetmeliğin taslak hali ile 10.03.2021'de yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği arasında farklılıklar mevcut olmuş ve çalışanların yükümlülüğünü düzenleyen taslak maddesi Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer almamıştır.

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

⁴²⁵ Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 503.

⁴²⁶ Özer, **Uzaktan Çalışmada İş Güvenliği**, s. 224.

⁴²⁷ Özer, **Uzaktan Çalışmada İş Güvenliği**, s. 224.

yükümlülüklerine uymakla yükümlüdürler. Uymadıkları takdirde işçi sıfatıyla çalışanlar bakımından İşK. md. 25/II-1 bağlamında haklı nedenle fesih gündeme gelecektir. Diğer çalışanlar bakımından ise yine işveren sözleşmenin feshedilmesi adına haklı gerekçeye sahip olacaktır.

1.9. Çalışanların Salgın Hastalıklara Karşı Tedbirli Davranma Yükümlülüğü

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

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

İşçi sıfatına sahip olmayan çalışanlar açısından bakıldığında salgın hastalıklara karşı tedbirli davranma yükümlülüğünü ihlal ettiklerinde her bir ihlal için idari para cezası uygulamasına gidilmesi gerekli bir husustur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene yönelik olarak düzenlenen idari para cezalarının bir benzeri çalışanlar açısından da düzenlenmelidir. Örneğin, koronavirüs salgın hastalığına karşı işveren tarafından sağlanan maskeleri takmadığı gözlenen ve tutanağa geçirilen her bir ihlalde Çalışma ve İl Kurumu Müdürlüğüne yüz TL para cezası verilmesi hususu 6331 sayılı Kanuna eklenmelidir. Gerekli görüldüğü hallerde ve çalışanların aldığı ücrete göre para cezasının miktarında değişiklik yapılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞIN HUKUKİ SONUÇLARI BAĞLAMINDA İŞ KANUNU’NUN 25/I-a VE 25/II-ı HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASI

2.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Hukuki Sonuçları

2.1.1. İşverenin Tazminat Sorumluluğu

İşyerlerinde ve çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, çalışanların alınan önlemlere uyup uymadığını denetleme, çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkında çalışanları bilgilendirme gibi bunlara benzer niteliklerde yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve bunun sonucu olarak işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkması durumunda, işverenin meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle tazminat sorumluluğu doğabilecektir⁴²⁸.

2.1.1.1. Maddi Tazminat Sorumluluğu

İşyerinde işçinin şahıs varlığına yönelik olarak gerçekleşen zararlardan dolayı işverenin maddi tazminat sorumluluğu söz konusu olmaktadır. İşçi sıfatıyla çalışanın şahıs varlığı üzerinde mevcut olan zararlar, işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkmaktadır.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önemlerinin yeterince veya hiç alınmaması sonucunda işçinin vücut bütünlüğünde meydana gelen her türlü eksilme maddi tazminat sorumluluğunun doğmasına neden olmaktadır. Aslında burada işveren, TBK md. 417/2 ve İSGK md. 4’ten doğan işçi sıfatıyla çalışanı koruma ve gözetme borcuna aykırı davranmaktadır. Çünkü koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında olan hukuki

⁴²⁸ Sümer, *İş Hukuku*, s. 181.

değerler içerisinde, işçinin yaşamı, bedensel varlığı kısacası şahıs varlığı da bulunmaktadır⁴²⁹.

İşyerinde veya iş yerinden sayılan yerlerde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminat sorumluluğuna ilişkin olarak İş Kanunu'nda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda herhangi bir hükme yer verilmemiştir⁴³⁰. Bu nedenle genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'na göre işverenin tazminat sorumluluğunu belirlemek gerekir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işverenin hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülüğünü ihlal ederek işçi sıfatıyla çalışana karşı TBK md. 417/3 gereğince maddi tazminat ödemek durumuyla karşı karşıya kalacaktır. Burada işverenin sözleşmeye aykırılığından doğan bir tazminat sorumluluğu mevcuttur. Çünkü Türk Borçlar Kanunu md. 417/3 uyarınca işçinin vücut bütünlüğüne, kişiliğine karşı verilen zararlar sözleşmeye aykırılık kapsamında değerlendirilmektedir.

İşverenin, işyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan diğer bir sorumluluğu haksız fiil sorumluluğudur. TBK md. 49 gereğince bir kişiye kusurlu davranışı sonucunda zarar veren kimse, söz konusu zararı karşılamakla yükümlüdür. O halde işçi sıfatıyla çalışan, kendisine karşı işveren tarafından verilen maddi zararları haksız fiil hükümlerine dayanarak tazmin etme hakkına sahiptir.

İş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan işçi sıfatıyla çalışan, işverenin iş sözleşmesinden doğan sorumluluğuna başvurabileceği gibi TBK md. 49'dan doğan haksız fiil sorumluluğuna da gidebilir.

2.1.1.1.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Haksız fiil neticesinde işçinin maruz kaldığı zararı tazmin etme hakkı, zarar gören olarak kendisine aittir. Bununla beraber, işyerinde gerçekleşen iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işçi sıfatıyla çalışanın ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalacak kişilerde örneğin eş ve çocuklarda söz konusu tazminatı talep edebilir⁴³¹.

⁴²⁹ Emine Tuncay Senyen Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu İş Dergisi**, 2003, C. 7, S. 2/2003, s. 3, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>, e.t.: 28/12/2020.

⁴³⁰ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 203.

⁴³¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 212.

İş kazasına maruz kalan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin bu sebeplerden dolayı ölmesi ile beraber desteğinden faydalanan kişiler parasal destekten veya bakım yardımından yoksun kalabilir. İşçi hayatta olmuş olsaydı desteğinden mahrum kalanlara yapabileceği desteğin tazmin edilmesini içeren tazminata destekten yoksun kalma tazminatı adı verilir⁴³².

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi bir kararında⁴³³ destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin olarak amaç ve konu belirlemesi yapmıştır; *“BK gereği, ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir. Yasa metninden de anlaşılacağı gibi destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların, desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir. Destekten yoksun kalma tazminatının mahiyeti ve amacı, ölenin eylemli yardımını alanların, desteğin ölümünden sonra da bu yardımdan mahrum kalmaması olduğuna göre; destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için, her şeyden önce, destek alma hakkı olan kişinin destek alma ihtiyacının devam etmesi gerekir.”*

Yargıtay ilgili kararında TBK md. 53/3’ten doğan destekten yoksun kalma tazminatının amaç ve kapsamını belirlemiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatının söz konusu olabilmesi için ilk olarak ölen kişi ile desteklenen kişi arasında bir destek ilişkisi bulunması gerekir. İkinci unsur ise bakım ilişkisinin bulunması gerekliliğidir⁴³⁴. Bu iki unsurun bir arada bulunduğu hallerde, işçi sıfatıyla çalışanın desteğinden mahrum kalan kişiler, TBK md. 53/3’e dayanmak suretiyle destekten yoksun kaldıklarını gerekçe göstererek tazminat talebinde bulunabilirler. Nitekim Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 22.06.2018 tarihli içtihadı birleştirme kararında destekten yoksun kalma tazminatının doğumu için ilk olarak destek ile tazminat talebinde bulunan kişi arasında bir destek ilişkisinin

⁴³² Demircioğlu/Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 245.

⁴³³ Yargıtay 17. HD., T. 25.03.2021, E. 2021/87, K. 2021/3332, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/12/2020.; Aynı görüşteki diğer kararlar.; Yargıtay 17. HD., T. 23.12.2019, E. 2018/910, K. 2019/12325, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/12/2020.; Yargıtay 17. HD., T. 15.10.2019, E. 2019/3986, K. 2019/9422, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/12/2020.

⁴³⁴ Demircioğlu/Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 249.

bulunması gerektiğini ikinci unsur olarak ise destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacının bulunması gerektiğini belirtmiştir⁴³⁵.

Destek, meslek hastalığı ya da iş kazası sebebiyle ölen kişinin, ölmediği varsayımında çalışarak kazanacağı ekonomik getiriye bakım ilişkisi içerisinde olduğu kişilere yardım sağlamak amacıyla kullanacak olmasını anlatan bir kavramdır⁴³⁶. Yargıtay ise bir kararında⁴³⁷ destek kavramını şu şekilde ifade etmiştir; “*destek kavramı, gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi umulan bir bakım ilişkisini gösterir. Eylemli ve düzenli olarak bir kimsenin geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde ona yardım eden veya olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. İlk durumda eylemli destek, ikinci durumda ise varsayımsal (farazi) destek kavramı söz konusudur.*”

Destekleyen ise yardıma ihtiyacı olan kişiye düzenli olarak bir yardımda bulunan veya ölmeseydi yakın gelecekte yardımda bulunma ihtimali olan kişiyi ifade etmektedir⁴³⁸.

Konuyu örnekle açıklamak gerekirse bir işyerinde işveren tarafından koranavirüs salgın hastalığına karşı koruyucu maske dağıtılmaması, işyeri ortamının dezenfekte edilmemesi, giriş çıkışlarda ateş ölçümü yapılmaması mümkün olabilir. Bu tür tedbirlerin alınmadığı bir işyerinde işçi sıfatıyla çalışanın işyerinde ateşlenerek koranavirüs hastalığından dolayı ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almadığını ve bu nedenle kusurlu olduğunu ileri sürerek destek yoksun kalma tazminatı talep etme hakkına sahiptirler. Zira burada işçi sıfatıyla çalışanın işyerine girişte ateşi ölçümü yapılmaması işverenin sorumluluğundadır. Burada koranavirüs hastalığının ölüm neticesi ile sonuçlandığı yer bakımından işyerinde gerçekleşmiş olması, işçinin ölümünün iş kazası sayılmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra işyerinde koranavirüse yakalandığı bilinmesine rağmen çalıştırılmaya devam edilen çalışandan diğer çalışanlara koranavirüs buluşmasının ardından bu çalışanların birinin ölmesi hali yine iş kazası

⁴³⁵ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı., T. 22/06/2018, E. 2016/5, K. 2018/6, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181114.pdf>, e.t.: 29/12/2020.

⁴³⁶ Demircioğlu/Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 249.

⁴³⁷ Yargıtay 17. HD., T. 13.03.2017, E. 2014/20363, K.2017/2617, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/12/2020.

⁴³⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 212.

sayılabilir. Ve bu durumda da ölen çalışanın desteğinden yoksun kalan kişiler destekten yoksun kalma tazminatı talep etme hakkına sahip olabileceklerdir.

2.1.1.1.2. İş Göremezlik Tazminatı

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı, çalışma ortamında kazaya ve hastalıklara neden olabilecek unsurların bertaraf edilmediği hallerde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yaşanması kaçınılmaz bir husustur. Gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları işçilerin geçici ya da sürekli iş göremez hale gelmelerine yol açabilmektedir. Söz konusu hallerde zarara maruz kalan işçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan iş göremezlik geliri bağlanmasını talep etme hakkına sahiptir. Ancak bu iş göremezlik geliri Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 19/3 gereğince işçinin aylık kazancının yüzde yetmişinden fazla olamamaktadır.

İş göremezlik halinin sağlık raporlarına göre yüzde yetmişten fazla olduğu hallerde işçinin yüzde otuz oranında mağduriyet yaşaması söz konusu olmaktadır. Bu durumda işçi, iş güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işverene karşı iş mahkemesinde iş göremezlik tazminat davası açma hakkına sahiptir⁴³⁹. Bu davaya açmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararını işverenden talep edebilir⁴⁴⁰. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu gerçekleşen iş kazasında işverenin kusurlu olduğu hallerde işverene karşı rücu davası açma hakkına sahiptir. SGK'nin rücu hakkı, belirli oranda iş göremez hale gelen işçiye karşı ödediği veya ödeyeceği iş göremezlik ödeneğinden doğmaktadır.

Örneğin bazı metal ve atıkların geri dönüşümünün yapıldığı bir işyerinde maddeleri birbirinden ayırmak için kimyasal maddeler kullanılması gerekir. Bu kimyasal maddelerin kullanımı esnasında insan sağlığına zararlı olan örneğin amonyak(NH3), klor(Cl2), hidrojen sülfür(H2S) gibi gazlar çalışma ortamındaki havaya karışıp işçilerin solunum yolu hastalıklarına yakalanmasına neden olabilir. Bunun önün geçmek amacıyla işverenin, işçilerine solunum maskesi temin etmesi, işyerinde havalandırma sistemi kurması iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında alması gereken önlemlerdir. İşverenin solunum maskesi temin etmediği hallerde işçilerden birinin

⁴³⁹ Gürbüz Yılmaz, “İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, 2005, C. 46, S. 543, s. 10-11, https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/85e19f20beded7d_ek.pdf, e.t.: 30/12/2020.

⁴⁴⁰ Yılmaz, s. 10-11.

solunum yolu hastalıklarından birine yakalanıp geçici olarak iş göremez duruma gelmesi mümkündür. Bu gibi durumlarda işçi, geçici iş göremezlik geliri için ilk önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunacak, zararının tamamını tazmin etmek için ise iş güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranarak kusurlu davranışta bulunan işverene karşı iş göremezlik tazminat davası açabilecektir.

Demir ve çelik kapı imalatı yapılan bir işyerinde, metal kesme makinasına kendi ihmali ile elini kaptırıp bir parmağının kopmasına neden olan işçinin geçici iş göremezlik geliri talep etmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Fakat işçinin yaşadığı iş kazasında işverenin herhangi bir kusuru yok ise işçi, işverene karşı iş göremezlik tazminat davası açamaz. Çünkü burada tazminatın en önemli ve olmazsa olmaz şartı olan kusur unsuru işveren açısından mevcut değildir.

2.1.1.2. Manevi Tazminat Sorumluluğu

İşçi sıfatıyla çalışanın meslek hastalığı veya yaşanan iş kazası sonucunda bedensel bütünlüğünün zarar gördüğü hallerde manevi tazminat hakkı doğmaktadır. Yaşanan iş kazası, meslek hastalığı veya işyerinde yakalandığı bir salgın hastalık nedeniyle işçi ölür ise TBK md. 56/2 gereği kişinin yakınları da manevi tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olacaklardır. İşverenin işyerinde alması gerektiği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayıp işçilerin bedensel bütünlüğünün zarara uğramasına sebebiyet verdiği olaylarda, işverenin manevi tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. Burada tazminat davası işçi veya yakınları tarafından işverene karşı açılacaktır. Manevi tazminat talebinin maddi tazminat talebi ile birlikte aynı davada ileri sürülebilmesi mümkündür.

Mahkeme tarafından hükmedilecek manevi tazminat miktarı hakkaniyete uygun bir miktar olmalıdır. Nitekim Yargıtay 4. Hukuk Dairesi bir kararında⁴⁴¹; “*Türk Borçlar Kanunu’nun 56. maddesi (eski BK 47. md.) hükmüne göre hâkimin özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile hak sahibine verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin bir zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin*

⁴⁴¹ Yargıtay 17. HD., T. 10.03.2021, E. 2019/749, K. 2021/1102, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 02/01/2022.

duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.” Şeklinde görüşünü açıklamıştır.

Söz konusu kararda Yargıtay özetle, manevi tazminatın zararı doğuran taraf için bir ceza niteliğini taşımadığını, manevi zararın zarar görenin malvarlığı üzerinde ortaya çıkmadığını belirterek çekilen elem, acı, ızdırap duygusunu karşılayacak tatmin edici bir miktarın tazminat olarak belirlenmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiştir.

2.1.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranarak alması gereken tedbirleri almaması durumunda çalışanların İSGK md. 13 gereğince çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının dayanak noktası anayasa ile güvence altına alınmış olan yaşam hakkı ile kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkıdır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, başta çalışanın kendi hayatını ve vücut bütünlüğünü korumayı amaçlarken diğer bir yandan meydana gelebilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleyici niteliğe sahiptir⁴⁴². Çalışanın ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya olduğunda çalışmaktan kaçınma hakkını etkin kullanabilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi adına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanabilmesi için İSGK md. 13 uyarınca belirli şartların bir arada gerçekleşmesi gerekir. İlk şart olarak çalışanın ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya olması gerekir. İkinci şart ise çalışanın söz konusu ciddi ve yakın tehlikeyi, varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, kurulun mevcut olmadığı işyerlerinde ise işverene bildirmek zorunda olmasıdır. Üçüncü koşul ise kurul ya da işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi gerekliliğidir. Bu üç koşulun sırasıyla ve bir arada gerçekleşmesi halinde çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Bununla birlikte eğer işyerinde çalışanlar önlenemez niteliğe sahip ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşılırlarsa kurula veya işverene herhangi bir talepte bulunmadan re'sen çalışmaktan kaçınabilirler. Örneğin yanıcı, patlayıcı kimyasalların kullanıldığı kâğıt fabrikasında yangın çıktığı anda çalışanlar kurula veya işverene haber vermeksizin çalışmayı bırakıp güvenli bir alana geçebilirler.

Konuyu bir başka örnekle açıklamak gerekirse koronavirüs önlemlerine uyulmayan bir işyerinde, işçiler gerekli maskelerin verilmesini talep etmelerine rağmen, maskelerin

⁴⁴² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 183.

işveren tarafından hazır şekilde bulundurulmaması iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık oluşturacak aynı zamanda işçilerin yaşam hakkını tehlikeye attığı için ciddi ve yakın bir tehlike niteliğinde sayılacaktır. Bu durumda işçiler, işveren tarafından maskeler temin edilip işyerinde kullanıma hazır şekilde bulundurulacağı ana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptirler.

Öğretide çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilme koşulları arasında ciddi tehlike ile yakın tehlikenin birarada aranmasının isabetli olmadığı görüşü savunulmaktadır⁴⁴³. Bu görüşün çıkış noktası kanun koyucunun ciddi fakat yakın olmayan uzak bir zamanda gerçekleşebilecek tehlikeleri göz ardı etmesinin doğru olmadığıdır. Söz konusu mevcut düzenlemede ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalan ancak yakın nitelikte sayılmayan bir tehlikenin varlığı halinde ilgili çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkının bulunmaması iş kazalarına, meslek hastalıklarına, maddi ve manevi zararlara neden olabilecek niteliktedir.

Örneğin asbest, silika, fiberglas, berilyum gibi mineral tozlarının⁴⁴⁴ solunumu yakın nitelikte olmasa da meslek hastalığına neden olabilecek seviyede olduğundan dolayı ciddi bir tehlike arz ettiği kabul edilebilir⁴⁴⁵. Bu ve buna benzer mineral tozlarını derinden solumak zorunda kalan çalışanların ciddi bir tehlike ile karşılaştıklarını ileri sürerek çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmelerine imkan verilmesi meslek hastalığının önlenmesi adına daha isabetli bir uygulama olacaktır⁴⁴⁶.

2.1.3. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşverenin, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, çalışanların sağlığını korumak amacıyla alması gereken yükümlülükleri talep olmasına rağmen almadığı durumlarda, işçi sıfatıyla çalışanlar, İSGK md. 13/4 gereği iş sözleşmesini feshedebilme hakkına sahiptir. Söz konusu halde işçi sıfatıyla çalışan tarafından yapılan fesih, haklı nedenle fesih niteliğindedir. Zira sözleşmenin sürdürülmesi, işçinin sağlığı ve güvenliği açısından çekilemez bir hal almaktadır.

⁴⁴³ Süzek (2018), s. 946.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1377.

⁴⁴⁴ Mineral tozları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. İsmail Göktay Ediz/Sunay Beyhan/Şahin Yuvka, "Madencilikte Tozlara Bağlı Meslek Hastalıkları", **Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 2001, S. 002, s. 111-120, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/451825>, e.t.: 28/12/2020.

⁴⁴⁵ Benzer örnekler için bkz. Süzek (2018), s. 946.

⁴⁴⁶ Aynı yöndeki görüşler için bkz. Süzek (2018), s. 946.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1377.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 13/4'te hüküm altına alınan bu husus, İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar açısından ilgili Kanun'un 24. maddesinin II-f bendine dayanılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini gerektirir. Çalışma şartlarının uygulanmaması hükmüne dayanılarak sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin çalışma şartlarından sayılıp sayılmadığı konusunu irdelemek gerekir.

Öğretideki baskın görüşe göre işveren tarafından sağlanması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışma şartları kavramının içerisinde yer almaktadır⁴⁴⁷. Bu görüşün isabetli olduğunu belirtmekte fayda vardır. Zira iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında çalışmalarını sağlamak için getirilmiş önlem almayı içeren yükümlülüklerdir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği tedbir ve yükümlülükleri işçilerin yaşam hakkını ve sağlığını koruma amacı yönünden çalışma koşullarının tam da içerisinde yer almaktadır. Bu bakımdan örneğin işveren, işyerinde baret, koruyucu gözlük, sıcağa ve soğuğa karşı yalıtımlı iş eldiveni, koruyucu yelek gibi iş sağlığı ve güvenliği ekipmanı bulundurmaz ise işçi sıfatıyla çalışan iş sözleşmesini çalışma koşullarının uygulanmadığını gerekçe göstererek haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahiptir. Aynı şekilde işveren, kaynak makinası, profil kesme bıçağı vb. iş ekipmanlarıyla metalden kapı ve pencere üretimi yapılan çalışma ortamında işçilere koruyucu ekipman vermeden bu tür tehlikeli sınıfta yer alan işleri yürütürse, işçiler talep şartını yerine getirdikten sonra haklı nedeni gerekçe göstererek iş sözleşmelerini feshedebilirler.

İSGK md. 13/4'teki gerekli önlemlerin alınmasını talep etme şartını yerine getirmemiş olan işçi doğrudan İş Kanunu md. 24/II-f'ye dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi? Sorusu gündeme gelmektedir. Burada işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun bulunduğu yerlerde kurula, bulunmadığı yerlerde işverene gerekli iş güvenliği ve iş sağlığı önlemlerinin alınması talebini sözlü veya yazılı ilettiği andan itibaren iş sözleşmesini İş Kanunu'na göre feshedebilir. İşçi gerekli talebi, sözlü veya yazılı bir beyanla yapabilir. Burada işçi, talepte bulunmasının ardından istediği takdirde İşK. md. 24/II-f'ye dayanarak sözleşmesini derhal feshedebilir. Bununla beraber, işçi gerekli önlemlerinin alınıp alınmayacağını bekledikten ve makul süre

⁴⁴⁷ Süzek (2018), s. 950.; Öztürk, s. 203.; Andaç, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 45.

geçtikten sonra da sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. İlgili hallerde çalışma şartına uyulmaması unsurunu iş güvenliği önlemlerinin alınmaması oluşturmaktadır.

Eğer işçi, iş güvenliği önlemlerinin alınmamasını değil de başka bir çalışma koşulunun uygulanmadığını ileri sürerse kurula veya işverene başvuru şartı aranmayacaktır. Bu durumlarda işçi, kurula veya işverene talepte bulunma şartını yerine getirmeden sözleşmeyi, İşK. md. 24/II-f'ye dayanarak haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahiptir. Ancak daha sonrasında işverenin talebi üzerine yapılan yargılamada iş mahkemesi, işyerinde uygulanmayan çalışma koşulunun iş sağlığı ve güvenliğinin yerine getirilmemesi olduğuna karar verir ise fesih, haksız fesih niteliğini kazanacaktır. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması gerekçesiyle haklı fesih, özel kanun niteliğinde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ayrıca talep şartına bağlanmış vaziyettedir.

İş Kanuna tabi olarak çalışan işçi, haklı nedenin ortaya çıktığı olaydan itibaren altı iş günü içerisinde işverene karşı yazılı, sözlü veya işe gelmeme şeklinde sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini ortaya koymalıdır.

Son olarak İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettikleri takdirde bir yıl aynı işyerinde çalışmış olmaları şartıyla kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

2.1.4. İşyerlerinde İş Güvenliği Denetimi ve Yaptırımları

2.1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Kavramı

Çalışanların iş sağlığının ve güvenliğinin iş hayatında veya uygulamada etkili bir şekilde sağlanabilmesinin yolu denetim teşkilatlarının oluşturulmasından geçmektedir⁴⁴⁸. Zira geçmişteki en gelişmiş hukuk düzenine sahip toplum veya devletlerin bu yapıyı etkili bir denetim mekanizmasıyla sağladıklarını ve sürdürdüklerini görmek mümkündür. Aksi takdirde mükemmel bir hukuk sistemi kurulmuş olsa bile söz konusu mekanizmanın denetimi sağlanmadığı sürece hukuk düzeni yozlaşmaya mahkûm olacaktır⁴⁴⁹. Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılmış olan düzenlemelerin amacına ulaşabilmesi için denetim organizasyonunun oluşturulması şarttır. Ayrıca düzenlenmiş olan mevzuatın doğru şekilde uygulanıp

⁴⁴⁸ Zeynep Feride Olcay/Türkan Melis Parlak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi”, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2016, S. 41, s. 84, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46650/584871>, e.t.: 29/12/2020.

⁴⁴⁹ Olcay/Parlak, s. 84.

uygulanmadığının teftişinin yapılması gerekir. Aksi halde yapılmış olan İSG mevzuatları, sadece yazılmış bir kanun metni olarak hukuk tarihindeki yerini alacak asıl işlevini yerine getiremeyecektir.

İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği denetimi, İşyerlerinde meydana gelebilecek tehlikelerin önüne geçmek, çalışanların sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılır. İşyerinin faaliyetine başladığı andan itibaren işyerindeki tehlikelere ilişkin veyahut işyerinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hatalığı üzerine veya iş güvenliğinin sağlanmadığına ilişkin şikâyet üzerine devlet eliyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun davranıp davranılmadığının denetlenmesine iş sağlığı ve güvenliği denetimi adı verilir⁴⁵⁰.

2.1.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Amacı

Bir devletin sosyal devlet niteliğini taşıyabilmesi için, bireylere belirli düzeyde gelir güvencesi veren, onları toplumsal risklere karşı koruyan, sosyal güvenlik olanağı sağlayan ve vatandaşlarının tümüne sağlık, eğitim, barınma gibi hizmetleri veren bir anlayışa sahip olması gerekir⁴⁵¹. Anayasa’da da ifade edildiği üzere sağlıklı bir çevrede yaşamak herkesin hakkıdır (AY md. 56). Bu manada iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmamış, mesleki risklerle karşı karşıya bulunan bir işyerinde çalışan bireyin güvenli ve sağlıklı bir çevrede yaşadığından bahsedilemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yapılması önem arz eden bir husustur⁴⁵².

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılması lazım gelen düzenlemelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle sağlandığı söylemek mümkündür. Fakat söz konusu hükümlerin iş hayatında ve iş yerlerinde uygulanması bakımından sorunlar mevcuttur. Sorunların ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden biri iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla işyerlerinde yapılan denetim ve teftişlerin yetersiz kalmasıdır. Zira iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla düzenlemelerin yapılması tek başına yeterli değildir. Burada asıl önemli olan söz konusu kuralların uygulanıp uygulanmadığının

⁴⁵⁰ Olcay/Parlak, s. 84.

⁴⁵¹ Coşkun Karaca/Yeşim Çam, “Türkiye’de Sosyal Devlet Anlayışının Değerlendirilmesi”, **Maliye Dergisi**, 2019, S. 176, s. 74, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/176-04.pdf>, e.t.: 30/12/2020.

⁴⁵² Kübra Demir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2015, s. 10.

denetlenmesi ve kurallara riayet etmeyen işverenlere gerektiği takdirde idari para cezaları verilerek, iş sağlığı hükümlerine uymalarının sağlanmasıdır⁴⁵³.

Günümüzde çalışanlar, sanayi toplumundan bir adım ileri aşamada olan bilgi toplumunun getirdiği çalışma şartları içerisinde işlerini ifa etmektedirler. Bilgi toplumuna geçiş ile birlikte çalışma koşullarında birtakım değişim ve ilerlemelerin yaşanması kaçınılmaz bir durumdur⁴⁵⁴. Çalışma koşullarında meydana gelen gelişmeler aynı zamanda çalışanların işyerinde karşı karşıya oldukları tehlikelerin şeklini veya görünümünü değiştirecektir. Bu sebeplerle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan denetimlerin sürekli yenilenen teknolojiye uygun olarak yeniden ele alınmasında fayda vardır.

İş sağlığı ve güvenliği denetiminin iki önemli amacı bulunduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi iş kazası ve meslek hatalıklarının önlenmesi, ikincisi ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır⁴⁵⁵.

2.1.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Denetim ve Teftişi

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda öncelikle olarak devletin sorumluluğu mevcuttur. İş güvenliğinin hukuk kuralları bağlamında teftişinin yapılması kamu kurumlarının görevidir. Bu nedenle denetimin etkili şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla idare hukukuna özgü olan araçların kullanılması yararlı olacaktır⁴⁵⁶. Bu yönde işyerlerine girme ve tetkikte bulunma, bilgi isteyebilme, evrakları inceleme hakkına sahip olan kişiler yetkili iş müfettişleridir⁴⁵⁷.

İş müfettişleri, İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, idari işlem aracılığıyla tedbir alabileceği gibi gerektiği takdirde uyarı, önlem, para cezası, işin durdurulması vb. icrai işlem yollarıyla da yükümlülüğün cebren yerine getirilmesini sağlayabilmektedirler⁴⁵⁸.

⁴⁵³ Kübra Demir, s. 10.

⁴⁵⁴ Kübra Demir, s. 10.

⁴⁵⁵ Kübra Demir, s. 10.

⁴⁵⁶ Laçiner, s. 62-63.

⁴⁵⁷ Laçiner, s. 63.

⁴⁵⁸ Laçiner, s. 63.

İş müfettişlerinin görev ve yetkilerine ilişkin olarak Yargıtay 22. hukuk dairesi, bir kararında⁴⁵⁹;

“İşK. m.92’ye göre; 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.” Anılan kanuni hükümler ile çalışma ilişkilerini korumak ve geliştirmek, ortam ve koşullarını Denetlemek görevi iş müfettişlerine verilmiştir. Buna göre iş müfettişleri işyerinde genel, kontrol ve inceleme denetimi yaparlar.”

Diyerek İş Kanunu md. 92’ye göre iş müfettişlerinin görevlerinin neler olduğu konusunda tespitte bulunmuş ve görüş belirtmiştir.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kurallar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 24. maddesinde, İş Kanunu’nun 91 vd. maddelerinde, İş Teftiş Tüzüğünde⁴⁶⁰ ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde⁴⁶¹ yer almaktadır. Bunlara ilave olarak Türkiye’nin de onaylamış olduğu 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş teftişi Hakkındaki ILO sözleşmesi⁴⁶² de iş sağlığı denetimine ilişkin kurallar içermektedir⁴⁶³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁴⁶⁴ md. 24/1’e göre, *“ilgili Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107’nci maddeleri uygulanır.”*

İş Teftişi Tüzüğü’nün 17. maddesinin 5. fıkrasında ise; *“İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılır”*. Hükmüne yer verilmiştir. Ülkemizde, işyerlerine ilişkin gerekli kayıtların hala yeterince düzenli bir biçimde tutulmamasından dolayı, denetimlerin

⁴⁵⁹ Yargıtay 22. HD., T. 17.02.2020, E. 2020/712, K. 2020/2643, <https://www.yargitay.gov.tr>, e.t.: 02.01.2021.

⁴⁶⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.717925.doc>, e.t.: 31/12/2020.

⁴⁶¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16724&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>, e.t.: 02/01/2021.

⁴⁶² https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm, e.t.: 03/01/2021.

⁴⁶³ Laçiner, s. 63-64.

⁴⁶⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, e.t.: 02/01/2021.

öncelikle çalışanların sağlığını ve güvenliğini daha fazla tehdit eden işyerlerine çevrilmesi çoğu kez mümkün olmamaktadır⁴⁶⁵.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ihlal eden işverene, devlet tarafından idari ve cezai olmak üzere iki çeşit kamusal yaptırım uygulanabilir. Devletin buradaki işlevi iş sağlığı ve güvenliğinin en iyi şekilde sağlanabilmesi amacıyla çeşitli yöntemlerle ve araçlarla denetimleri gerçekleştirmesidir. İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığı durumlarda iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, işveren somut olaydaki kusuru oranında bir özel hukuk yaptırımı olan tazminat müeyyidesi ile de karşı karşıya kalabilecektir⁴⁶⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 24 vd. maddelerinde düzenlenen idari yaptırımların uygulanabilmesi için, işyerinde illaki bir iş kazasının veya meslek hastalığının ortaya çıkması zorunlu değildir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranışları her durumda meslek hastalığı veya iş kazasıyla sonuçlanmayabilir. İSGK’de mevcut olan İdari yaptırımların temel anlamda iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasından önce tatbik edilmesi daha doğru bir uygulama olacaktır. Zira nitelikleri gereği hızlı ve etkili bir şekilde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi hedefleyen bir yaptım türüdür. Bununla birlikte işverene yönelik olan idari yaptırımların meslek hastalığının veya iş kazasının meydana gelmesinden sonra da uygulanabilmesi mümkündür. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları ise çalışanların iş kazası neticesinde yaralanması veya ölümü halinde ortaya çıkan bir yaptırım türüdür⁴⁶⁷.

2.1.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Tarafından Denetimi

81 sayılı ILO sözleşmesi, ülkemizdeki iş hayatına ilişkin denetim mekanizmasının esas hukuki altyapısını oluşturan uluslararası bir mevzuattır. ILO sözleşmesine göre, İçerisinde Türkiye’nin de bulunduğu üye devletlere, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla çalışma hayatında ve işyerlerinde yapılacak denetimin yetkili bir makam tarafından yapılması öngörülmüş, ayrıca merkezi bir teftiş kurumu oluşturma zorunluluğu getirilmiştir⁴⁶⁸.

⁴⁶⁵ Laçiner, s. 64.

⁴⁶⁶ Laçiner, s. 64.

⁴⁶⁷ Laçiner, s. 65.

⁴⁶⁸ Kübra Demir, s. 48.

Devlet, çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanması izlemek, teftiş etmek ve denetlemekle yükümlüdür (İşK. md. 91). Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla denetim yapmakla görevlendirilmişlerdir.

İş hukuku mevzuatı gereği İş sağlığı ve güvenliğinin denetimi yalnızca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının değil, Sağlık Bakanlığı, Milli eğitim Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı gibi diğer kurum ve kuruluşlar tarafından da yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür⁴⁶⁹.

2.1.4.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni önlem ve tedbirlerin hayata geçirilmesi bakımından en yetkili kuruluş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür⁴⁷⁰.

İlgili Bakanlık birimi, 16.07.2003 tarihli ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu⁴⁷¹ md. 12 gereğince İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Böylelikle çalışma hayatının denetimi dışında kalan pek çok konuya ilişkin görevlerin yerine getirilmesi Genel Müdürlüğe verilmiş olup 5763⁴⁷² ve 6009⁴⁷³ sayılı Kanunlar ile bazı değişikliklere gidilerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, günün ihtiyaçlarına cevap verecek bir niteliğe kavuşturulmuştur. Sonrasında ise 10.07.2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin⁴⁷⁴ 76. maddesiyle Genel Müdürlüğün görev ve yetkileri yeniden belirlenmiştir⁴⁷⁵. Son olarak 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi⁴⁷⁶ ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin bazı maddelerinde değişiklik yapıldığından dolayı eski düzenlemedeki 76. madde içeriği, 90. maddeye kaydırılmıştır.

⁴⁶⁹ Kübra Demir, s. 48.

⁴⁷⁰ Doğan Karakaya, s. 148.

⁴⁷¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4947.pdf>, e.t.: 03/01/2021.

⁴⁷² <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20080515.pdf>, e.t.: 03/01/2021.

⁴⁷³ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6009.doc>, e.t.: 03/01/2021.

⁴⁷⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁷⁵ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/>, e.t.: 03/01/2021.

⁴⁷⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210421-5.pdf>, e.t.: 13/06/2021.

İlgili CB kararnamesinin 90. maddesine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

1) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,

2) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

3) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,

4) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,

5) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,

6) İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,

7) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek,

8) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonu sağlamak,

9) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,

10) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,

11) *Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.*

Genel Müdürlüğün yukarıda belirtilen görevleri de dikkate alınarak birimdeki müdürlük ve daire başkanlıklarının görevleri belirlenmiş ve sorumluluk alanlarının çerçevesi çizilmiştir.

2.1.4.3.1.2. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Türkiye’de, İş müfettişliği, 1936 yılından başlamak üzere günümüze kadar ulaşan bir birikimi ve tecrübeyi temsil etmektedir. Anayasanın 49. maddesi ve çalışma hayatı ile ilgili sair maddeleri ile Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yukarı çekmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı teşvik etmek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir yapı oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler, Devletin çalışma yaşamına müdahalesini zorunlu kılan unsurlardır⁴⁷⁷.

Çalışma yaşamının denetimine ilişkin temellerin, 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihlerinde gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi’nde atıldığını söylemek mümkündür. 1936 yılında yürürlüğe giren ve ilk İş Kanunu olma özelliğini taşıyan 3008 Sayılı Kanun’la⁴⁷⁸ İş Dairesi kurulmuştur. İş Dairesi’nin bel kemiğini “Meslek Memurları” olarak ifade edilen günümüzdeki İş Müfettişleri ve İş Başmüfettişleri oluşturmaktadır.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Türkiye’de dayanağını TBMM tarafından onaylanan uluslararası bir mevzuattan alan tek denetim teşkilatlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 11.07.1947 tarihli ve 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi hakkındaki milletlerarası çalışma Sözleşmesi, iş denetiminin uluslararası zeminini oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı Yasayla⁴⁷⁹ bu sözleşmeyi onaylayarak yerine getirmesi gereken bir yükümlülüğün altına girmiştir. 81 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde “iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı” belirtilmiş olup, ilgili hükme uygun olarak 1979 yılında çıkarılan “İş Teftiş Tüzüğü” ile “Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” kurulmuştur.

02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 665 Sayılı KHK⁴⁸⁰ ile, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Bakanlığın Teftiş Kurulu Başkanlığı birleştirilerek yeni görev, yetki ve sorumlulukları ile beraber çok başlı

⁴⁷⁷ <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>, e.t.: 04/01/2021.

⁴⁷⁸ <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁷⁹ <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7689.pdf>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁸⁰ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-5.htm>, e.t.: 05/01/2021.

denetim yapısından tek başlı bir denetim teşkilatlanmasına geçildiğini söylemek mümkündür.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığının görev ve yetkilerinin belirtildiği maddeler, 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı⁴⁸¹ “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girmesiyle mülga olmuştur.

Arkasından, 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65. maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir⁴⁸².

Son olarak 21 Nisan 2021 tarihli Resmî Gazetede yayınlanan 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle birlikte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tekrardan ikiye ayrılmıştır. Söz konusu kararnameye göre, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere iki ayrı bakanlık kurulmuştur.

Denetim Hizmetleri Başkanlığı ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığının yetki, görev ve yükümlükleri; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78. maddesiyle birlikte yeni oluşturulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir. Daha sonrasında 73 sayılı CB kararnamesiyle 78. maddenin içeriği 95. maddeye kaydırılmış ancak 95. maddede sosyal hizmetlere ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. Zira sosyal hizmetler artık Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının görev alanına girmektedir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının iç yapısına bakıldığında Başkan, doğrudan doğruya Bakana bağlı olarak çalışırken, diğer birimler ise başkanın hiyerarşi altında görevlerini icra eden Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları, Şube müdürleri, Refakat Müfettişleri ve iş müfettişleridir.⁴⁸³ Rehberlik ve Teftiş Bakanlığının merkezi Ankara’da bulunmaktadır.

⁴⁸¹ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁸² <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180804-1.pdf>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁸³ <https://www.csgb.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/teskilat-semasi/>, e.t.: 13/06/2021.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın teftiş faaliyetleri idari teftiş ve iş teftişi olmak üzere ikiye ayrılabilir⁴⁸⁴. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğine⁴⁸⁵ göre İdari teftiş, Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin her türlü hal ve davranışlarının incelenmesi, teftişi, soruşturulması ve ön incelemesini ifade etmektedir⁴⁸⁶. Diğer bir teftiş çeşidi, İş teftiştir. Bu teftiş türü de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde tanımlanmıştır. İlgili yönetmeliğe göre iş teftişi, çalışma süreleri, ücretler, işçi sıfatıyla çalışanların refah seviyesi, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma koşullarına ve ortamıyla ilgili tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de içine alan, Devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerini ve mevzuatta yer verilen diğer teftişleri içeren bir kavramdır.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı başlığı altındaki 95. maddesinde ilgili başkanlığın görev ve yetkileri sayılmıştır. İlgili hükme göre Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır;

- 1) Bakanlığın görev kapsamına dahil olan faaliyet ve işlemlere ilişkin teftiş, inceleme ve soruşturmaları sürdürmek, lüzumlu olan tedbirleri almak ya da aldirmek,
- 2) Bakanlığın vazife kapsamına giren hususlarda ulusal ve uluslararası hukuk kurallarının yerine getirilmesini izlemek, kanun ve yönetmeliğe ilişkin çalışmalar yapmak, gerektiğinde, denetim ve teftişler neticesinde, ilgili kanunların aksayan yönlerini, kullanışlılığını ve uygulanabilirliğini, işyerlerinin bulunduğu sınıflar açısından ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken tedbirleri tespit etmek,
- 3) Teftiş sonuçlarına ilişkin sayısal verileri tutmak, yorumlamasını ve değerlendirmesini yapmak,

⁴⁸⁴ Doğuhan Karakaya, s. 151.

⁴⁸⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16724&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, e.t.: 05/01/2021.

⁴⁸⁶ Ender Demir, İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi, **Doktora Tezi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016, s. 139.

- 4) 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu⁴⁸⁷ ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu⁴⁸⁸ gereğince işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini denetlemek,
- 5) Kayıt altına alınmadan çalışmak zorunda bırakılan çalışanları tespit etmek ve böylelikle kayıt dışılığı engellemek, ayrıca bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla işkollarında yapılan incelemelere dayalı olarak teftiş yapmak ve bu konularda alınması gerekli olan önlemleri teklif etmek,
- 6) Kurumun merkez ve yurt dışı teşkilatı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak,

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bu yükümlülüklerin yanı sıra Bakan tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmekle de sorumlu kılınmıştır.

2.1.4.3.1.3. Denetim Aracı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP)

İSG-KATİP bir yazılımdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin hemen akabinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 2012 yılında devreye sokulmuştur. İSG-KATİP sistemiyle birlikte Çalışma ve Sosyal Bakanlığı'nın firmalarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk kontrol ettiği konu olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdamının kontrolünü yapar. E-devlet sistem ile entegre çalışan İSG-KATİP yazılımıyla, iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin denetim ve teftişine gerek kalmadan ilgili Bakanlık, hizmet almayan tüzel kişilikleri belirleyerek cezai işlem uygulayabilmektedir. 2022 yılı itibarıyla en temel OSGB hizmetleri olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmeti almamanın aylık cezası 17 bin TL'nin üzerindedir ve cezai işlem İSG-KATİP üzerinden takip edilebildiği için geriye dönük yapılabilmektedir⁴⁸⁹.

İSG-KATİP ilk olarak bir masa üstü yazılımı biçiminde 2010 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü çalışanlarının iş kontrolü amacıyla analiz çalışmaları neticesinde dizayn edilmiştir. Sistem ilk başta 3 Mart 2011 tarihinde İş Sağlığı ve

⁴⁸⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4904.doc>, e.t.: 13/06/2021.

⁴⁸⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, e.t.: 13/06/2021.

⁴⁸⁹ Para cezalarının güncel tablosu için bkz. <https://www.csgeb.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezolari/>; İSG-KATİP için bkz. <https://www.acarosgb.com.tr/isg-katip-nedir-isg-katip-onay-sureci/>, e.t.: 05/01/2021.

Güvenliği eğitimlerini veren eğitim kurumları için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Hizmetleri adıyla kullanıma sunulmuştur⁴⁹⁰.

Mevzuatın değişikliğe uğraması, kullanıcı çeşidinin ve sayısının yükselmesiyle projeye iştirak edecek katılımcıların da sisteme dâhil edilmesi ihtiyacı doğması neticesinde sistem alt yapısı tamimiyle değiştirilmiş olup; kullanılabilecek veriler hakkında ilgili kurumlar ile görüşmeler yapılarak sistemin geliştirmesi amaçlanmıştır⁴⁹¹. Gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda kullanıcı sayısının yükselmesi ve iş tanımlarındaki alanın genişletilmesiyle 4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili yükümlülüklerini yerine getiren İSG-KATİP 'in ilk “e-devlet kapısı girişli” biçimi 30 Mayıs 2011 tarihinde kullanıcıların hizmetine sunulmuştur⁴⁹².

Sistemi kullanan kişilerden gelen şikâyet ve önerilerle birlikte, sistem iyileştirmeleri süratli bir şekilde yapılmış ve 30 Ekim 2012 tarihinde İSG profesyonelleri bölümü etkin hale getirilerek İSG faaliyetlerine dair yapılacak karşılıklı bütün sözleşmeler İSG-KATİP yazılımı üstünden yapılmaya başlanmıştır⁴⁹³. İSGK'ye göre, SGK kayıtlarında yer alan işyerleri ile ilgili verilerin işlenmesi işlemleri 31 Aralık 2012'de bitirilmiştir. Böylece İSG hizmetlerine ait tüm işlemlerin yapılabileceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP) devreye sokulmuştur⁴⁹⁴.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla da kullanabilecek bir program olduğunu belirtmekte fayda vardır. Zira iş sağlığı ve güvenliği kayıt takip ve izleme programıyla beraber, hem iş müfettişinin bireysel hataları önlenmiş olacak hem de devlet kademelerindeki kırtasiyecilik olarak da adlandırılan hantal yapının hızlı ve zamanında önlem alması sağlanmış olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip İzleme Programı ile Türkiye'de yer alan, işyerlerinin, işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının, diğer sağlık personelinin, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimcilerinin, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin, bu sahada eylem ve faaliyette bulunmak için yetki alan toplum sağlığı merkezlerinin, bütün iş ve işlemlerinin elektronik ortamda yapılabilmesinin ve bu işlemlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü aracılığıyla Çalışma ve Sosyal

⁴⁹⁰ Ferdi Karakaya, Türkiye'de İSG Hizmetlerinin Elektronik Takibinin İncelenmesi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**, Ankara 2014, s. 12.

⁴⁹¹ Ferdi Karakaya, s. 12.

⁴⁹² Ferdi Karakaya, s. 12.

⁴⁹³ Ferdi Karakaya, s. 12.

⁴⁹⁴ Ferdi Karakaya, s. 12.

Güvenlik Bakanlığı tarafından takip ve kontrol edilmesinin önünde herhangi bir engel kalmadığını söylemek mümkündür⁴⁹⁵.

2.1.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Denetimi Konusundaki Yaptırımlar

İşyerlerinin iş güvenliği ve sağlığı yönünden denetlenmesinde gerek iş müfettişlerinin yaptığı kontrol ve teftişler sonucunda gerekse de bildirilmesi gereken beyanların İSG-KATİP aracılığıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilmemesi halinde işverenler bir takım idari yaptırımlarla karşıya kalabileceklerdir. Bu yaptırımlar temel olarak işverenin, İSGK kapsamında yerine getirmesi gereken yükümlülüklerle aykırı hareket etmesi nedeniyle devlet tarafından uygulanan idari yaptırımlardır.

İlgili yaptırımların uygulanmasındaki esas amaç işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği şartlarını bir an önce yerine getirmelerini sağlayarak olası iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmektir. Söz konusu yaptırımlar, İSGK gereği işin durdurulması ile idari para cezası yaptırımı şeklinde uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra İSGK md. 25/A uyarınca ölümlü iş kazası yaşanan maden işyerlerinde mahkeme kararı ile söz konusu işverenin kamu ihalelerine girmesi iki yıl için yasaklanabilmektedir.

2.1.4.4.1. İşin Durdurulması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 25'te işin durdurulması yaptırımı düzenlenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesinin sonucunda ortaya çıkan bir idari bir yaptırım türüdür⁴⁹⁶. Söz konusu idari yaptırımla amaçlanan şey; işvereni kanuni yükümlülüklerini yerine getirmediği için cezalandırmaktan ziyade söz konusu işvereni iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymasını sağlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmasının önüne geçmektir⁴⁹⁷.

İşin durdurulması yaptırımı, işverenin ekonomik kaybına yol açacak olması, bu ekonomik kayıpların işin geleceğini etkileyecek olması ve çalışanlarında işsiz kalmasına yol açabilecek bir sürece sebep olabileceğinden dolayı ağır bir idari yaptırım

⁴⁹⁵ Ferdi Karakaya, s. 3.

⁴⁹⁶ Doğuhan Karakaya, s. 155.

⁴⁹⁷ Doğuhan Karakaya, s. 155.

türüdür. Bu nedenle işin durdurulması yaptırımına yalnızca Kanun'un özel olarak saydığı ağır ihmal veya kusur içeren hallerde başvurulmalıdır⁴⁹⁸.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 79. maddesinde yer alan idari yaptırımlara ilişkin hüküm, ilgili madde metninden yalnızca İşyerinin kapanması ifadesi çıkarılarak esas unsurları aynı olacak şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde yeniden düzenlenmiştir⁴⁹⁹. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işyerinde ifa edilen işin hangi durumlarda durdurulacağından bahsedilmiştir.

İSGK md. 25/1 gereği hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edildiğinde bu tehlikenin ortadan kalkacağı ana kadar, işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş faaliyetleri durdurulabilir. Tehlike yaratan unsur, çalışama ortamının yürütüldüğü binada mevcut olabileceği gibi binanın eklentilerinde de var olabilir⁵⁰⁰. İşyerindeki tehlikenin niteliğine bakılarak, işyerinin bir kısmında ya da bütününde işin durdurulabilmesi mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken konu, hayati tehlikenin tesir ettiği çalışanlar ve işyeri alanıdır. İşyerindeki bütün çalışanlara tesir edebilecek ve işyerinin tamamında etkisini gösterebilecek nitelikte olan bir yaşamsal tehlikenin var olduğu durumlarda, işin tamamen durdurulması hem işverenin hem de çalışanların lehine olacaktır⁵⁰¹.

Eğer yaşamsal tehlike mevcut olmasına rağmen işyeri faaliyetini sürdürmeye devam eder ve bunun sonucunda olası bir iş kazası meydana gelir ise bu durumda işveren hem işin durması nedeniyle hem de tazminat sorumluluğu nedeniyle daha büyük bir zararlar karşı karşıya kalacaktır. Ayrıca ortaya çıkması muhtemel olay çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, eğer işyerinin bir kısmındaki veya tamamındaki faaliyet zamanında tedbir amaçlı durdurulmuş olursa çalışan veya çalışanlar iş kazasına maruz kalmayacaklardır. Ancak işyerinin ekonomik bir dar boğaza düşmemesi için işin kısmen ya da bütünüyle durdurulması ince elenip sık dokunulması ve dikkatlice

⁴⁹⁸ Bünyamin Esen, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması" **Mali Çözüm Dergisi**, 2015, S. 128, s. 69, https://www.researchgate.net/publication/341297312_6331_sayili_Is_Sagligi_ve_Guvenligi_Kanunu_Geregince_Uygulanan_Idari_Yaptirimlardan_Isin_Durdurulmasi_Yaptiriminin_Uygulanmasi_Application_of_the_Administrative_Sanction_of_the_Suspension_of_Business_/link/5eb9a06092851cd50dab3803/download, e.t: 31/12/2020.

⁴⁹⁹ Kılış, **6331 Sayılı İSGK**, 31.

⁵⁰⁰ Doğuhan Karakaya, s. 156.

⁵⁰¹ Doğuhan Karakaya, s. 156.

uygulanması gereken bir husustur. Zira işin durdurulması yaptırımını sonucunda üretim sekteye uğramakta ve işyerleri iktisadi açıdan zor duruma düşebilmektedirler⁵⁰².

Tehlikeli kimyasal kullanarak üretim yapan veya çok tehlikeli sınıfta yer alan metal, maden ve yapı işlerinin imalatının yapıldığı ya da sanayi kaynaklı kazaların ortaya çıkma ihtimalinin daha çok olduğu işyerlerinde risk değerlendirilmesinin yapılması elzem bir husustur. Bu tür iş kollarında faaliyet gösteren işyerlerinde, risk değerlendirilmesi yapılmaz ise işin durdurulması yaptırımını uygulanacaktır. Söz konusu işyerlerinde, risk değerlendirilmesinin yapılmadığı durumlarda, işin durdurulacak olması, işverenlerin bu hususa daha fazla dikkat etmelerini sağlayacaktır. Böylelikle iş kazalarının yaşandığı vakalarda en aza indirilmiş olacaktır⁵⁰³.

İşin durdurulması kararı, iş sağlığı ve güvenliği açısından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından, iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeler yapılarak verilen bir karardır. Bu karar iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetim yapmaya yetkili iş müfettişinin işyeriyle ilgili yaptığı tespitten itibaren iki gün içerisinde verilebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından alınacak karara kadar geçerli olması şartıyla işi durdurma yetkisine sahiptir (İSGK md.25/2).

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce işyerindeki işin durdurulması yaptırımını hüküm altına alan 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 79. maddesine göre, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, işçi sıfatıyla çalışan bir kişi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon tarafından işin durdurulması kararı alınmaktaydı.

Yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK ile birlikte, acil müdahaleyi gerektiren durumlarda olsa bile, tek bir iş müfettişine işyerindeki işi durdurma yetkisinin verilmiş olması hukuk devleti ilkesiyle çelişen bir husustur⁵⁰⁴. Bu düzenlemenin yerine, işyerinde işin durdurulması hususunda, çalışanların işyerinin yönetimine katılması ilkesi ve üçlü bir şekilde temsil esasının uygulanarak, bir işveren, bir çalışan ve bir iş

⁵⁰² Selmin Burcu Öztekin, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017, S. 133, s. 657, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-133-1711>, e.t.: 01/01/2021.

⁵⁰³ Kılış, **6331 Sayılı İSGK**, s. 32.

⁵⁰⁴ Tankut Centel, “3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, 25 Nisan 2012, Ankara, s. 60.

müfettişinden oluşacak bir kurula yetkilerin verilmesi iş yeri ve çalışanlar açısından daha yararlı olacaktır⁵⁰⁵.

İSGK md. 25/3'e göre; *“İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilmesi gerekir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi sebebiyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri aracılığıyla aynı gün yerine getirilir.”*

İşin durdurulması yaptırıma karşı işverenlerin itiraz etme hakkı vardır. İşverenler, işin durdurulması kararına, kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde itiraz edebilir. Yapılan itiraz, işin durdurulması kararının icra edilmesini etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkemece verilen karar kesindir (İSGK m.25/4). Bu sebeple bir üst adli merciye başvurulamayacaktır. Fakat yapılan itiraz işin durdurulması kararının yürütmesini durdurmasa da 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 389. maddesi gereğince mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin ciddi ölçüde zorlaşacağı ya da diğer ihtiyati şartların mevcut olması halinde işin durdurulması kararına karşı ihtiyati tedbir talebinde bulunulabilir⁵⁰⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 25/5'e göre, İşverenin, işin durdurulmasını gerektiren hususların düzeltildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılacaktır. Ayrıca kanun koyucu işin durması sebebiyle iş görme edimini ifa edemeyecek olan çalışanlar için, koruyucu düzenlemeler yapmayı ihmal etmemiştir. Bu bağlamda İSGK md. 25/6'da işverenler, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmaması şartıyla mesleklerine uygun başka bir iş vermekle yükümlü kılınmıştır. İşveren söz konusu yükümlülüğüne aykırı davranırsa, her bir çalışanı için bin Türk lirası, aykırılığın devam etmesi halinde ise her ay için yine bin Türk lirası idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

Belirtmek gerekir ki; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 25'in son fıkrasında İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. Hükmüne yer verilerek işin durdurulması idari

⁵⁰⁵ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi*, s. 60

⁵⁰⁶ Öztekin, s. 667.

yaptırımına uymayacak olan işverenlerin, hapis cezasıyla karşı karşıya kalacakları belirtilmiştir. Kanun koyucunun buradaki amacı, denetim sonucunda verilen idari yaptırımların uygulanmasını ve böylelikle işverenin bir an önce işyerini faaliyete geçirebilmesi adına iş sağlığı koşullarını da tam anlamıyla yerine getirmesini sağlamaktır.

2.1.4.4.2. İdari Para Cezası ve Uygulanması

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda devletin yaptırım uygulama gücünden feragat etmesi söz konusu değildir⁵⁰⁷. Bu bağlamda İSGK’de yer alan iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hükümleri ihlal eden işverene karşı, yerine getirilmeyen yükümlülüğün mahiyetine göre çeşitli idari para cezalarının verileceği belirtilmiştir⁵⁰⁸. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene verilecek idari para cezalarına ilişkin hükümler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 26. maddesinde düzenlenmiştir.

Kanun koyucu, idari para cezaları ile ilgili hükümleri hazırlarken, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ihlal edilmesinin, çalışanlar üzerinde meydana getirebileceği etkileri göz önünde bulundurmaya çalışmıştır⁵⁰⁹. Bunun yanı sıra çalışanlar açısından yaşamsal tehlike teşkil eden bir vaziyetin saptanması halinde, iş müfettişlerinden oluşan yetkili heyetin işin durmasına karar vermesini engellemeye çalışan işverenlere yönelik olarak, İş Kanunu’nun 107. maddesi gereği sekiz bin Türk lirası tutarında idarî para cezası verileceği öngörülmüştür. Ancak işveren tarafından gerçekleştirilen söz konusu fiil, suç teşkil ediyorsa idari para cezası uygulanmayacak, onun yerine hapis cezası yaptırımı gündeme gelecektir. İş Kanunu md. 107’deki İdari para cezasının miktarı her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından değerlendirilme oranına göre yeniden belirlenmektedir. İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engelleyen işverenlere, 2021 yılı için uygulanacak idari para cezası 27.848 TL olarak belirlenmiştir⁵¹⁰. 2022 yılı için ise para cezası 37.928 TL olarak yeniden tayin edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu md. 107’de, iş hayatında ve çalışma ortamında iş müfettişleri tarafından yapılan veya yapılacak olan denetim ve teftişe ilişkin, yükümlülüklerine

⁵⁰⁷ Kübra Demir, s. 109.

⁵⁰⁸ Kübra Demir, s. 109.

⁵⁰⁹ Kübra Demir, s. 109.

⁵¹⁰ <https://www.csgb.gov.tr/para-cezolari/idari-para-cezolari/>, e.t: 14/06/2021.

aykırı davranan işverene uygulanacak idari para cezasının tutarı düzenlenmiştir⁵¹¹. İşK. md. 107/1-a hükmüne göre işverenin veya işveren vekilinin ifade ve bilgi verme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde bu kişilere sekiz bin lira para cezası verilecektir.

İfade ve bilgi verme yükümlüğünün ihlali halinde verilecek cezalara ilişkin olarak daha önceki uygulamalardan bahsedilecek olunursa Yargıtay'ın vermiş olduğu eski kararlara bakmak yerinde olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1993 tarihli bir kararında⁵¹²; *“iş müfettişi tarafından düzenlenen 28.4.1992-54 gün ve sayılı inceleme raporu, 13.4.1992 günlü tafsilatlı tutanak, ifadeler ile dosyadaki sair belgelerden, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 89. maddesine aykırı davranıldığı sabit olmakla, aynı Yasa'nın 106. maddesi uyarınca verilen para cezası miktarının suç tarihi itibarıyla (A) Ev Eşyaları San. ve Tic. A.Ş.'nin lehine olduğu da gözetilmeden, itirazın reddi yerine kabulüne karar verilmesi yasaya aykırı bulunmuştur.”* Diyerek işyeri yetkililerinin bilgi ve ifade vermemesini para cezası gerektiren bir suç olduğunu ifade etmiştir. İlgili kararda Yargıtay, mülga olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 89. maddesinde düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise 92. maddeye karşılık gelen iş müfettişlerinin talimatlarına uymayarak bilgi ve ifade vermeme halinin Kanunda belirtildiği gibi bir para cezası verilmesinin yerinde olduğuna karar vermiştir. Burada Yargıtay tarafından bilgi ve ifade vermeminin bir suç niteliğinde kabul edilmesinin nedeni 2005 tarihinde yürürlüğe giren Kabahatler Kanunu'ndan⁵¹³ önce meydana gelmiş bir somut olay olmasından dolayıdır.

İş müfettişi tarafından yazılmış olan rapor iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun olarak hazırlanmışsa idari para cezasının gerekçesi açıklanarak doğrudan il müdürlüğü tarafından ceza verilecektir. İş müfettişleri tarafından hazırlanan işverene müeyyide uygulanmasına ilişkin teftiş raporunun grup başkanlığına iletilmesi durumunda ise rapor başkanlık aracılığıyla il müdürlüğüne gönderilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26'nın içerisinde yer alan 19 fıkrafta farklı farklı fiiller için TL türünden ve kesin olarak değeri belirlenmiş biçimde, başka bir ifadeyle maktu şekilde, belirlenen para cezaları olabildiğince fazla miktarda belirlenmeye

⁵¹¹ Kübra Demir, s. 109.

⁵¹² Yargıtay 9. HD., T. 20.05.1993, E. 1993/1579, K. 1993/2449, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 23/12/2020.

⁵¹³ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5326&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, e.t.: 23/12/2020.

alıřılmıştır⁵¹⁴. İdari para cezalarının yüksek belirlenmesinin amacı işverenlerin iş sağığı mevzuatına uygun davranmalarını sağlayarak dolayısıyla işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazalarının önlenmesidir. Bununla beraber İş Kanunu’nun 107. maddesinde hüküm altına alınan cezalar da İş sağığı ve güvenliğı alanında infaz edilecek cezaların bütünleyicisi niteliğindeki düzenlemelerdir⁵¹⁵.

2.2. Çalışanların İş Sağığı ve Güvenliğı Yükümlölüklerine Aykırı Davranmasının Hukuki Sonuçları

2.2.1. İşverenin Disiplin Cezası Verme Hakkı

İş hukuku bağlamında disiplin cezası işçinin, işyeri ve çalışma ortamının düzenini bozan ya da iş güvenliğini tehlikeye sokan kusurlu davranışıyla yaptığı hareketin bir daha tekrarlanmamasını sağlamak amacıyla verilen ıslah edici cezalardır. Başka bir anlatımla disiplin cezası, işçinin işyeri ve çalışma kurallarına uymasını sağlamak amacıyla yaptırım olarak uygulanan esasında ıslah edici niteliğe sahip olan işveren tarafından işçiye verilen cezaları ifade etmektedir. İşçi açısından geçerli olan disiplin cezaları özel sektör, kamu sektörü ayrımı olmaksızın bütün çalışanlar içinde uygulanması gereken bir yaptırım türüdür.

İş sağığı ve güvenliğı yükümlölükleri ise çalışma koşullarının ve ortamının içerisinde yer alan uyulması gereken önlemleri içeren edimler bütünüdür. Bu anlamda çalışanların, iş sağığı ve güvenliğı yükümlölüklerine aykırı davranarak maske, baret, ısı açısından yalıtımlı eldiven, koruyucu gözlük vb. ekipmanları takmaması ya da işyerinde sigara içmesi, hijyen kurallarına uymaması hallerinde disiplin cezası gündeme gelecektir. Fakat iş güvenliğine aykırılık halinde çalışanlara uygulanacak disiplin cezasına ilişkin olarak İş Kanunu’nda, İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu’nda ve diğeri iş hukuku mevzuatlarında net bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konuda bir hukuk kuralı boşluğu mevcuttur.

İş sağığı ve güvenliğı önlemlerini ihlal eden çalışanlara, işveren tarafından uyarı ya da kınama cezası verilebileceğı gibi birden fazla kınama cezası alan işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceğı ihtarında bulunulması mümkün olmalıdır. Bunun yanında ikiden fazla uyarı cezası alan işçi sıfatıyla çalışanların, iş sözleşmelerinin ilk uyarı cezasında haklı nedenle feshedileceğı

⁵¹⁴ Kılıkış, 6331 Sayılı İSGK, s. 34.

⁵¹⁵ Kılıkış, 6331 Sayılı İSGK, s. 34.

belirtildiği takdirde, üçüncü uyarı cezasına mahal veren kusurlu davranışın gerçekleşmesi halinde sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesinde bir engel yoktur.

Öğretideki baskın görüşe göre sözleşmenin feshedilmesi de bir disiplin yaptırımı türüdür⁵¹⁶. İlk derece mahkemeleri de fesih yaptırımının bir disiplin yaptırımı olduğu görüşündedir. Nitekim ilk derece mahkemesinin bir kararında⁵¹⁷ fesih yaptırımını disiplin yaptırımı olarak kabul ettiğini şu ifadelerden anlamak mümkündür; *“mahkemece, davacının şantiye şefi mühendis olarak davalıya ait işyerinde yabancı ülkede çalıştığı, yabancı bir kişiyle tartışma yaşadığı, tartışma yaşadığı kişiye amirlerince 1 hafta uzaklaştırma cezası verildiği, ancak davacıya verilen cezanın sözleşmenin feshi şeklinde gerçekleştiği, bu sebeple yapılan eylemle gerçekleşen sonuç arasında hakkaniyete uygun bir oran olmadığı, davacıya da karşı taraf gibi daha hafif disiplin cezaları verilebileceği gibi başka bir yerde çalıştırılması yolunun da denenebileceği gerekçesiyle ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.”*

Yine; *“mahkemece davacının ...savunmasının alınması gerekirken ve başkaca düşük disiplin cezaları da verilebilecekken, davalı tarafından doğrudan fesih yoluna gidildiği...”*⁵¹⁸ şeklindeki ifadelerle ilk derece mahkemesi fesih yaptırımının diğer disiplin cezalarından daha ağır bir disiplin yaptırımı olduğunu ve dolayısıyla bir disiplin cezası olduğunu belirtmiştir. Ancak disiplin cezalarının verilmiş amacı işçinin ıslah edilmesi suretiyle işyerindeki kurallara uymasını ve dolayısıyla iş sözleşmesinin devam etmesini sağlamaktır. Bu sebeple fesih yaptırımı, disiplin cezası sayılamaz. Ayrıca uyarı cezasında belirtildiği hallerde sözleşmenin haklı nedenle feshedilebilecek olması bir disiplin cezası niteliğinde değil, cezanın meydana getirdiği hüküm ve sonuç niteliğindedir.

İşveren, işçiye İşK. md. 38 gereğince ücretten kesme cezası verebilir. Ancak ücretten kesme cezasının uygulanabilmesi için iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ücretten kesinti yapılacağı hallerin belirtilmiş olması gerekir. Örneğin

⁵¹⁶ Sarper Sözek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, [Electronic Version] Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S. 1, s. 10, <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-disiplin-cezolari#>, e.t.: 07/10/2021.; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 253.; Öztürk, s. 221.; Nazlı Elbir, “Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara 2010, s. 49.

⁵¹⁷ İlk derece mahkemesi kararı için bkz. Yargıtay 9. HD., T. 11.06.2013, E. 2011/13654, K. 2013/17830, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/06/2021.

⁵¹⁸ İlk derece mahkemesi kararı için bkz. Yargıtay 7. HD., T. 20.01.2016, E. 2015/34334, K. 2016/426, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/06/2021.

“işyerindeki forklift aracının işyeri içerisinde saatte on kilometre hızı aşarak kullanılması halinde işçinin ücretinden kesinti yapılır”, hükmünün iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde yer aldığı hallerde ücretten kesme cezasının uygulanmasında bir sakınca yoktur. Burada işveren azami hız sınırını aşarak forklift kullanan işçinin sözleşmesini iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle haklı nedenle feshetmek yerine ücretten kesme cezası vermesi iş sözleşmesinin devamı için ve işçinin iş güvenliğine uymasını sağlama yolunda daha isabetli bir uygulama olacaktır.

Halihazırda İşK. md. 25/II-1 hükmünde “savsama” ifadesine yer verildiği için işçinin ihmal oluşturacak herhangi bir hareketi ile iş güvenliğini tehlikeye sokması haklı nedenle fesih nedeni sayılmaktadır. Ancak bu durum işçinin en ufak bir ihmalde işten atılmasına sebebiyet verecek olmasından dolayı işçi lehine yorum ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

İşçi sıfatıyla çalışanın hafif dereceyi aşan bir ihmali olmaksızın iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü hallerde işveren tarafından uyarı, kınama, ücretten kesme cezası gibi disiplin cezalarının uygulanması daha isabetli olacaktır. Başka bir anlatımla işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmede hafif derecede ihmali olsa dahi iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemelidir. Hafif derecedeki bir ihmalde haklı nedenle fesih yaptırımını yerine işçiye uyarı, kınama, ücretten kesme cezası gibi disiplin cezaları uygulanmalıdır.

Örneğin işyeri penceresini kapatmayı unutan işçinin bu ihmali davranışı sonucunda yemekhanedeki tabakların ve bardakların kırılması iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum sayılabilir. Ancak bu olayda işçinin ihmali olsa da orta derecede veya ağır ihmalinden söz etmek mümkün değildir. Bunların yanı sıra işçi sıfatıyla çalışanın makul derecede olmayan çok sayıda disiplin cezası alması ve bu cezaya sebep olan olayın benzerini bir kez daha tekrarlaması hafif derecede bir ihmali davranış sayılsa da işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında⁵¹⁹ “dosya kapsamına göre gıda imalatı işiyle uğraşan işyerinde çalışan davacının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarından dolayı çok sayıda disiplin cezası aldığı, son olarak da yine iş güvenliğine risk oluşturan işyerinde uyuma eylemi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bu durumda işverence

⁵¹⁹ Yargıtay 22. HD., T. 03.02.2014, E. 2013/2432, K. 2014/1306, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/06/2021.

yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Diyerek işçinin çok defa disiplin cezası almasının ardından yine disiplin cezası gereken bir ihmali davranışta bulunmasının artık haklı nedenin oluşmasına imkân verdiğini ve bu nedenle de işverenin haklı nedenle fesih hakkın kullanmasında sakınca bulunmadığına hükmetmiştir.

Kamu kurumunda çalışan memurlar, sözleşmeli personeller gibi kamu çalışanları ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı hareket ettiklerinde uyarı, kınama, derecedeme ilerlemesinin durması gibi disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalacaklardır. Örneğin, bir okulun veya yurdun kazan dairesinde kalorifer teknikeri sıfatıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalışan kamu personeli, kazan dairesinin günlük bakımını yapmadığı için çıkan bir arızadan dolayı iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacaktır. Bu durumda teknikere DMK md. 125/C hükmünün b alt bendi gereğince aylıktan kesme cezası uygulanabilir.

2.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Zarardan Doğan Sorumluluğu

İşçinin iş sözleşmesinden doğan iki önemli borcu bulunmaktadır. Bunlardan birisi ifa ettiği işi özenle yerine getirme borcudur. Diğeri ise işverenin emir ve talimatlarına uyarak iş görme borcudur. İş sözleşmesi ile çalışan işçi, işverene bağlı olarak iş görmekle yükümlüdür. Söz konusu bağımlılık unsurunun işyerindeki yansıması, işverenin emir ve talimatı ile işin işçi tarafından görülmesini ifade etmektedir. İşçi, özen veya talimatlara uyma borcuna kusurlu bir hareketiyle aykırı davrandığı hallerde ortaya çıkan zararı karşılamakla yükümlüdür. İşçinin zarardan doğan tazminat sorumluluğu, TBK md. 400’den doğmaktadır.

İşçi sıfatıyla çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kusurlu bir davranışıyla ihlal etmesi, iş sözleşmesinden doğan işi özenle ifa etme borcuna aykırılık teşkil eder. Burada işçinin kusurlu davranışı ihmali bir hareket olabileceği gibi kasten yapılan bir davranışta olabilir. Eğer işveren iş güvenliğine ilişkin uyarılar da bulunduğu işyerinin gerekli yerlerine uyarı levhaları astığı ve bu kapsamda işçiye gerekli eğitim ve talimatları verdiği hallerde işçi ilgili önlemlere aykırı davranırsa o halde hem emir ve talimatlara uyma borcuna hem de işi özenle yapma borcuna aykırı davranmış olur.

İşçi iş güvenliğine kusurlu hareketiyle aykırı davrandığı hallerde işverenin zarar görmesine neden olmuşsa bu zararı tazmin etmek zorundadır. Örneğin benzin, motorin

gibi yanıcı maddelerin petrol istasyonlarına nakliyatını yapan bir işyerinde akaryakıt tankeri şoförü olarak çalışan işçi, işyerine ait tankerle kırmızı ışıktaki geçmesi nedeniyle meydana gelen kazada araçta on bin TL'lik zarara sebebiyet vermiştir. Somut olayda işçinin trafik kurallarına uymayarak kırmızı ışıktaki geçmesinin yanında iş güvenliğini tehlikeye atması kusurlu bir davranıştır. İşçi kusurlu bir hareketiyle işverene ait olan araca zarar verdiğinden dolayı zarardan sorumludur. Somut olayda olduğu gibi buna benzer nitelikteki işçinin kastı ya da ihmali bir davranışı sonucunda işverene karşı verdiği zararlardan dolayı sorumluluğu doğacaktır.

Ayrıca işçinin iş sözleşmesi iş güvenliğine aykırılık nedeniyle haklı nedenle derhal feshedilebilir. Bunun yanı sıra işçinin verdiği zarar işverenin mülkiyetinde ya da eli altından bulunan bir eşyaya ilişkin olduğu durumlarda zarar işçinin otuz günlük ücretiyle karşılanamayacak halde ise sözleşme bu gerekçeyle de haklı nedenle feshedilebilir.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine kusurlu bir davranışı ile aykırı davranması sebebiyle işverenin zarara uğradığı hallerin tamamında aynı oranda sorumluluğun belirlenmesi hakkaniyete aykırı bir uygulama olacaktır. Bu nedenle kanun koyucu, TBK md. 400/2'de işçinin zarardan doğan sorumluluğunun tespitinde işin tehlikeli olup olmaması, eğitimi gerektirip gerektirmediğine ve işçinin bilinmesi gereken kabiliyetlerine dikkat edilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır. Örneğin işçi sıfatıyla çalışanın kaynak makinesini eğitim verilmeden kullanmak zorunda bırakıldığı durumda gerçekleşen iş kazasında, işverenin de işçiyle birlikte kusuru mevcut olmaktadır. Bu nedenle işçinin zarardan doğan sorumluluğu hafifleyecektir.

Bu hususa ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda⁵²⁰; *“dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği uzmanından alınan kusur raporuna göre 'olayın meydana gelmesinde kast unsuru bulunmadığı, olayın öngörülebilir ve alınacak önlemlerle önlenabilir nitelikte bir kaza olduğu, davalı işverenin olay sırasında yeterli yardımcı personel bulundurmadağı, iş organizasyonunun yetersiz olduğu, kontrol ve denetim yapmadığı, iş güvenliğini tamamen şoförlerin dikkatine bıraktığı, ayrıca mevzuatta belirtilen eğitimleri vermediği bu sebeple işverenin kusur oranının % 75 oranında olduğu, davacının ise güvenli araç kullanmaması, diğer araçların mesafesini ayarlamaması nedeni ile % 25 oranında kusurlu olduğu' anlaşılmıştır. Kazanın bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur.”* Diyerek işçinin kusurunun yanında işverenin iş

⁵²⁰ Yargıtay 22. HD., T. 26.02.2015, E. 2015/263, K. 2015/8255, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/06/2021.

güvenliği önlemlerini almadığı ve gerekli iş güvenliği eğitimlerini vermediğini bu nedenle kusurunun daha ağır olduğunu ifade etmiştir. Somut olayda işçinin yaşanan kazadan dolayı mevcut olan kusur sorumluluğunun işverenin kusurlu olması nedeniyle hafiflediği görülmektedir.

Somut olayın özelliğine göre işçinin kusurlu bir davranışının bulunmaması tazminat sorumluluğunu ortadan kaldırır. Başka bir ifadeyle işçinin tüm yükümlülüklerine uygun hareket etmesine rağmen bir zarar ortaya çıkmış olabilir. Söz konusu hallerde işçi gerek iş sözleşmesinden gerekse de İSGK'den doğan borç ve yükümlülüklerini yerine getirdiği takdirde zarardan sorumlu tutulamaz.

İşçinin zarardan doğan sorumluluğunun ihmal derecesine göre de ayrıca belirlenmesi gerekir. Hafif derecedeki ihmali davranış sonucunda meydana gelen zarar ile orta veya ağır derecede sayılan bir ihmali hareket neticesinde meydana gelen zarardaki sorumluluğu aynı olmayacaktır.

2.2.3. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

2.2.3.1. Genel Olarak

Sözleşme yapmak amacıyla bir araya gelen taraflar sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, kanun koyucu tarafından düzenlenen hukuk kurallarına aykırı olmaması şartıyla diledikleri konuda ve diledikleri biçimde sözleşme yapmakta özgürdürler⁵²¹. Söz konusu olan sözleşme özgürlüğü ilkesi sözleşmenin kurulması aşamasında mevcut olduğu gibi sözleşmenin sona erdirilmesi safhasından da geçerliliğini devam ettiren bir ilkedir. Bu sebeple taraflar serbestçe düzenledikleri sözleşmeyi karşılıklı irade açıklamalarıyla ortadan kaldırma özgürlüğüne de sahiptirler. Bu husus Anayasanın 48. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir; “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” Anayasa ile güvence altına alınan sözleşme özgürlüğü, sözleşmenin feshini de aynı şekilde teminat altına almaktadır.

İşçi sıfatıyla çalışan ile işveren aralarındaki iş sözleşmesini, çekilemez nedenlerin ortaya çıkması halinde haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahiptirler.

⁵²¹ Seda Arslan, **İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı**, 1. Baskı, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 3.

2.2.3.2. Fesih Kavramı

Fesih, sürekli borç ilişkisi meydana getiren sözleşmeleri ileriye etkili olacak şekilde sona erdiren bir haktır⁵²². Fesih hakkı, sözleşme ilişkisine son verdiği için hukuki niteliği itibariyle bozucu yenilik doğurucu bir hak özelliği taşımaktadır. Söz konusu olan fesih hakkı sözleşmenin taraflarından her birine, karşı tarafın icazetini almadan sözleşmeyi sona erdirebilme imkânı vermektedir. Fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye amacında olan taraf, sözleşmenin diğer tarafında bulunan kişiye, akdi sona erdirmeye iradesini içeren fesih beyanını iletmelidir⁵²³. Fesih beyanı, muhatabın hakimiyet alanına ulaştığı andan itibaren başlamak üzere ileriye etkili olacak şekilde hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır⁵²⁴. Bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğini taşıyan fesih hakkı kendine özgü birtakım özellikleri içerisinde barındırmaktadır. Bu özelliklerin bazıları şunlardır; fesih hakkının kullanımı herhangi bir koşula bağlanamaz, bir kez kullanmakla sona erer. Ayrıca fesih hakkı, kullanılmasının ardından geri alınamaz niteliktedir⁵²⁵.

2.2.3.3. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 24. maddesi, işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkını hüküm altını alırken, İş Kanunu'nun 25. maddesi ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkını kaleme almış vaziyettedir.

İş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi ve işveren, İş Kanunu md. 24 ve md. 25'teki haklı sebeplere dayanarak iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla herhangi bir bildirim süresini beklemeksizin feshetme hakkına sahiptir.

İşçi, iş sözleşmesini İş Kanunu md. 24'te sayılan sebeplerden birinin varlığı halinde haklı nedenle derhal feshedebilirken, işveren ise İş Kanunu md. 25'te yer alan sebeplerden birinin bulunması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme imkanına sahiptir. Bunun yanı sıra işveren işçinin savunmasını almaksızın da

⁵²² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 1289.; Hasan Hüseyin Umutlu/Mehmet Fahrettin Önder, "İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı", **Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, 2020, C. 2, S. 2, s. 162-163, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1413838>, e.t.: 08/02/2021.

⁵²³ Arif Kalkan, "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2018, C. 13, S. 1, s. 286, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/475429>, e.t.: 08/02/2021.

⁵²⁴ Eren, s. 1289.

⁵²⁵ Eren, s. 1289.

sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Çünkü İş Kanunu md. 25'te iş sözleşmesinin, işçinin savunması alınmadan haklı nedenle derhal feshedilemeyeceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

İşçinin savunması alınmaksızın haklı nedenle derhal feshe ilişkin olarak Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu bir kararında⁵²⁶; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin son fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihten önce işçiden savunma alınmasını düzenleyen aynı Kanun'un 19'uncu maddesinin ikinci fıkrası uygulanmayacağından, işverenin fesihten önce savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır.” Diyerek hüküm kurmuştur. Bu kararında Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu haklı nedenle derhal fesih durumlarında, fesihten önce işçinin savunmasının alınmasının gerekmediğine karar vermiştir. Yargıtay bu kararının gerekçesini ise şu şekilde açıklamıştır;

“Kanun'un 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshinde işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamamaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin davranışları nedeniyle tazminatsız feshi, sözleşmenin en ağır yaptırımını oluşturmaktadır. Bu nedenle daha hafif iddialar için işçinin savunmasını alma zorunluluğu getirilmişken, daha ağır nedenler için savunma alma zorunluluğunun bulunmaması, çoğun içinde az da vardır biçimindeki genel hukuk ilkesine aykırılık oluşturacağından kanun koyucu tarafından özel olarak açıklanma ihtiyacı duyulmasından kaynaklanmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken bir başka neden de, Kanun'un 19'uncu maddesinde sadece 25'inci maddenin (II) numaralı bendinin saklı tutulmasından hareketle, 25'inci maddenin diğer bentleri uyarınca yapılacak derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekip gerekmeyeceği, eş deyişle bu gibi hâllerde Kanun'un 19'uncu maddesinin ikinci fıkrasının uygulanmasının mümkün olup olmayacağıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere 19'uncu madde sadece geçerli nedenle fesihlerde uygulanmakta olup, aynı Kanun'un 25'inci maddesinin son fıkrasında açıkça 19'uncu madde dışlandığından, haklı nedenle derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekli değildir. Süzek'e göre, maddede sadece 25'inci maddenin (II) numaralı bendinin belirtilmesinin nedeni, bu bent dışında kalan diğer bentlerde savunma alınmasının gerekli olduğu değil, 25'inci maddenin son fıkrası dolayısıyla anılan bentlerde esasen savunma alınmasının öngörülmemesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kanun koyucu, 25'inci maddenin (II) numaralı bendi dışındaki diğer bentlerde savunma alma zorunluluğunu hükme bağlamayı amaçlamamıştır.”

⁵²⁶ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı., T. 19/10/2018, E. 2017/9, K. 2018/10, <http://kazanci.com.tr/gunluk/yibgk-2017-9.htm>, e.t.: 04/10/2021.

Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, Yargıtay Kanunu⁵²⁷ md. 45 gereği benzer hukuki konularda Yargıtay Hukuk Genel Kurullarını, dairelerini ve hukuk mahkemelerini bağlayıcı niteliğe sahiptir. Dolayısıyla işçinin savunması alınmaksızın sözleşmenin derhal feshine ilişkin Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunun verdiği karar, adli yargı alanındaki bütün mahkemeler açısından bağlayıcıdır.

2.2.3.3.1. Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

Belirli süreli veya belirsiz süreli olsun bütün iş sözleşmelerinde işçi veya işveren tarafından tek taraflı irade beyanıyla kullanılabilen ve iş sözleşmesini herhangi bir bildirim süresi olmaksızın o anda sona erdiren fesih çeşidine haklı nedenle derhal fesih adı verilmektedir⁵²⁸.

Öğretide haklı nedenle derhal fesih kavramı yerine “bildirimsiz fesih”, “süresiz fesih”, “olağanüstü fesih”, “önelsiz fesih”, “muhik sebeple fesih”, “derhal fesih”, “haklı sebeple fesih” gibi terimlerde kullanılmaktadır⁵²⁹.

Haklı nedenle derhal fesih, TBK md. 435’te, İş Kanunu’nda md. 24 ve md. 25’te, Basın İş Kanunu’nda md. 11’de, Deniz İş Kanunu’nda md. 14 ila 16 arasında kanun koyucu tarafından hüküm altına alınmıştır⁵³⁰. Bu sebeple haklı nedenle derhal fesih, kânunlarla güvence altına alınan bir hak niteliğine sahiptir⁵³¹. Haklı nedenle derhal fesih hakkı hem işçiye hem de işverene verilmiş bir haktır⁵³². Haklı nedenle derhal fesih bildiriminde bulunma hakkının hem işverene hem de işçiye tanınmasının nedeni iş sözleşmesinin sonsuza dek sürdürülmesinin kişilik haklarına aykırılık oluşturacak olmasından dolayıdır⁵³³. Sadece işverene verilecek derhal fesih hakkı, hem Anayasa

⁵²⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2797.pdf>, e.t.: 04/10/2021.

⁵²⁸ Mollamahmutoğlu, s. 586.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 700.; Narmanlıoğlu, s. 406.; Tunçomağ/Centel.; 220.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 232.; Demircioğlu/Centel, s. 180.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 175.; Andaç, **İş Hukuku**, s. 148.

⁵²⁹ Mollamahmutoğlu, s. 586.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659.; Tunçomağ/Centel.; 220.; Serkan Odaman, **İşverenin İş Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003, s. 245.; Narmanlıoğlu, s. 405.; Andaç, **İş Hukuku**, s. 146.; Demircioğlu/Centel, s. 180.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 193.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 180.

⁵³⁰ Mollamahmutoğlu, s. 586.

⁵³¹ Mollamahmutoğlu, s. 586.

⁵³² Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 6.

⁵³³ Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı., T. 19/10/2018, E. 2017/9, K. 2018/10.

md. 18’de hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁵³⁴ md. 4 bent 2’de düzenlenen zorla çalıştırma yasağına aykırılık oluşturacaktır.

İş Kanunu md. 24/1 ve md. 25/1’e göre haklı nedenle derhal fesih hakkı, süresi belirli veya belirsiz olsun tüm iş sözleşmelerinin işçi ya da işveren tarafından söz konusu maddelerdeki “haklı” sebeplerden birinin bulunması halinde sözleşme süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedilebilmesini ifade etmektedir. Ancak İş Kanunu md. 24 ve md. 25’te belirtilen haklı nedenler sınırlı sayıda sayılmamıştır. Örneğin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında düzenlenen haklı nedenle fesih sebepleri sınırlı sayıda değil, örnek niteliğinde sayılmıştır⁵³⁵. Dolayısıyla İşK. md. 24 ve md. 25’te sayılan sebeplere benzer durumların ortaya çıkması halinde de iş sözleşmesi bildirim süresi olmaksızın haklı nedenle derhal feshedilebilecektir⁵³⁶.

2.2.3.3.2. Haklı Neden Kavramı

Haklı neden şeklinde ifade edilen bir halin ya da olayın ortaya çıkması durumunda doğacak olan hak, haklı nedenle derhal fesih hakkıdır⁵³⁷. Haklı nedenin, derhal fesih hakkının kullanılmasına imkân vermesi söz konusu “haklı neden” kavramının irdelenmesini ve öneminin ortaya koyulması gerekliliğini beraberinde getirmektedir⁵³⁸.

Haklı neden, iş veya hizmet sözleşmesinin tarafları açısından katlanamayacak bir halin ortaya çıkması sebebiyle sözleşmenin devam ettirilmesinin sağlıklı sonuçlar vermeyeceği bir hukuki olay veya durumu ifade etmektedir⁵³⁹. Çünkü iş veya hizmet sözleşmeleri tarafların kişisel niteliklerine göre yapılan işverenin ve işçinin şahsi özelliklerinin ön plana çıktığı sözleşmelerdir⁵⁴⁰. Bu sebeple iş veya hizmet ilişkisinin taraflardan biri için çekilemeyecek bir hal alması durumunda bu kişinin sözleşmeyi derhal feshedebilme hakkına sahip olması gerekir⁵⁴¹.

⁵³⁴ https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf, e.t.: 05/10/2021.

⁵³⁵ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 6.; Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵³⁶ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 6.; Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵³⁷ Mollamahmutoğlu, s. 587.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Çağrı Çelik, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s. 24.

⁵³⁸ Mollamahmutoğlu, s. 587.

⁵³⁹ Odaman, s. 245.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 6-7.

⁵⁴⁰ Odaman, s. 245.

⁵⁴¹ Odaman, s. 245.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 7.

Haklı neden olarak ifade edilen çekilemez sebebin, objektif bir çekilemez neden olması zorunludur⁵⁴². Başka bir anlatımla orta veya normal zekalı insanlar için çekilemez olan durum veya olaylar objektif çekilmezlik olarak ifade edilebilir ve sözleşme ilişkisi bakımından ise haklı neden olarak kabul edilir. Bunun yanı sıra işçi veya işveren için ortaya çıkacak “haklı neden” işyerinde görülen işin verimini de düşüreceğinden dolayı iş ya da hizmet ilişkisinin derhal fesih beyanıyla sona erdirilebilmesi işyerinde görülen işin sağlıklı devam edebilmesi için bir gereklilik oluşturmaktadır⁵⁴³.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinde derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin temelini oluşturan hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu’nda hüküm altına alındığından dolayı işçi veya işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı, TBK md. 435’e dayanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda haklı neden kavramının tanımı yapılmamışken, TBK md. 435/2’de ise “*Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır.*” İfadesiyle kanun koyucu haklı nedenin bir nevi tanımını yapmıştır⁵⁴⁴. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle beraber mülga olan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun⁵⁴⁵ 344. maddesinde ise haklı neden şu şekilde ifa edilmiştir; “*muhtak sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnü niyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhtak bir sebep teşkil eder.*”

İş Kanunu’nda ise haklı nedenler, md. 24’te işçi açısından, md. 25’te ise işveren açısından sınırlı sayıda olmadan örnek niteliğinde sayılmıştır⁵⁴⁶. Bu sebeple İş Kanunu’na tabi olan sözleşmeler için İş Kanunu’nda sayılan sebepler ve benzerleri haricinde bir sebebin “haklı neden” olarak kabul edilmesi mümkün değildir⁵⁴⁷. Başka bir ifadeyle işveren ile arasında iş sözleşmesi olan işçi sıfatıyla iş görenlerin, TBK md.

⁵⁴² Akyiğit, **İş Hukuku** (2008), s. 194.; Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, s. 181.; Odaman, s. 245.

⁵⁴³ Odaman, s. 245.;

⁵⁴⁴ Mollamahmutoğlu, s. 588.; Narmanlıoğlu s. 406.; Tunçomağ/Centel.; 220.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 7.

⁵⁴⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.818.pdf>, e.t.: 07/10/2021.

⁵⁴⁶ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 7.; Tunçomağ/Centel.; 221.

⁵⁴⁷ Mollamahmutoğlu, s. 588.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 7.

435'e veya başka bir kanuna dayanılarak iş sözleşmeleri feshedilemez⁵⁴⁸. Ancak TBK md. 393 ve devamında düzenlenen hizmet sözleşmesine göre işverene bağlı olarak çalışan kişiler için haklı sebepler farklılık gösterebilir. Çünkü TBK md. 435/2 gereği *“dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”*

Kanun koyucu tarafından İş Kanunu'nda düzenlenen haklı neden hükümleri, emredici nitelikte olması sebebiyle, söz konusu Kanun'unda sayılmayan bir olay ya da bu olayın benzeri bir hali sözleşmeyle haklı neden olarak kabul edilemez⁵⁴⁹. Yani iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren karşılıklı irade beyanlarını açıklayarak İş Kanunu'nda olmayan bir sebebi haklı neden olarak kararlaştıramazlar. Böyle bir sözleşme yapılmış olsa dahi İş Kanunu'nu md. 24 ve md. 25 hükümlerine aykırılık dolayısıyla sözleşme geçersiz olacaktır.

İşverenin sözleşme vasıtasıyla fesih hakkından feragatinin mümkün olduğu durum veya sebeplerde söz konusu olay haklı neden olmaktan çıkartılabilir ya da işverenin fesih hakkı daha ağır şartlara bağlanabilir⁵⁵⁰.

İşverenin feragati toplu iş sözleşmesi ile yapılabileceği gibi işçi ile bireysel yapılacak iş sözleşmesi ile de mümkün olabilir. Belirtmekte fayda var ki iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinin çatıştığı durumlarda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵⁵¹ md. 36 gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. İşverenin feragatinin mümkün olduğu durum veya sebeplere, İş Kanunu md. 25/II-g bendinde düzenlenen işçinin izin almaksızın ya da haklı bir nedene dayanmaksızın işe devam etmeme süresinin tarafların yapacağı sözleşmeyle veya toplu iş sözleşmesiyle arttırabilmesi örnek olarak verilebilir. Ayrıca işçinin İşK. md. 25/II-g'de belirtilen devamsızlık süreleri nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilme şartları daha sıkı şartlara bağlanabilir. Ya da sözleşmenin feshedilmesi yaptırımını yerine işçi ile yapılan iş sözleşmesi vasıtasıyla veya toplu iş sözleşmesi yoluyla ücret kesme cezası uygulanması kararlaştırılabilir⁵⁵².

⁵⁴⁸ Mollamahmutoğlu, s. 588.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 7.

⁵⁴⁹ Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵⁵⁰ Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵⁵¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, e.t.: 07/10/2021.

⁵⁵² Süzek, **İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, s. 10. Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 12.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁵³; “İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin ek ceza cetvelinde işçinin 2 gün göreve gelmemesi halinde yevmiye kesme cezası verileceği öngörülmüştür. Bu durumda Toplu İş Sözleşmesi metni dikkate alınarak fesih işleminin haksız olduğunun kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekir. Toplu İş Sözleşmesi hükmü yokmuş gibi 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 17/II-f maddesi uyarınca bu tazminatların reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Diyerek işçinin iki gün göreve gelmemesi gerekçesiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi yerine, toplu iş sözleşmesinde belirtildiği üzere yevmiye kesme cezasının uygulanması gerektiğine bu nedenle işveren tarafından yapılan feshin haksız fesih olduğuna karar vermiştir.

İşçinin, işverenin kişilik haklarına yönelik saldırılarda bulunması durumlarına ilişkin olarak söz konusu kişilik hakkı ihlalinin haklı nedenle fesih sebebi oluşturmayaacağına dair sözleşme yapılamaz⁵⁵⁴. İki taraf arasında böyle bir sözleşme mevcut olsa dahi, sözleşme hükümleri TBK md. 27 uyarınca kesin hükümsüz (batıl) olacaktır⁵⁵⁵. Örneğin işçinin, işveren ya da aile üyelerinden birisine karşı namus ve şerefine dokunacak söz ya da davranışlarının haklı nedenle fesih sebebi sayılmayacağına ilişkin yapılacak sözleşme hükmü kesin hükümsüzdür⁵⁵⁶. Çünkü İşK. md. 25/II-b bendinde belirtilen “işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması” şeklindeki haklı neden hali kişilik hakkını da koruyucu niteliğine sahiptir.

2.2.3.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasının Koşulları

2.2.3.3.3.1. Genel Olarak

Kural olarak fesih beyanında bulunma hakkı sözleşmeyle ya da kanunla sınırlandırılmış olmadıkça, iş sözleşmesinin yapıldığı andan itibaren doğacaktır⁵⁵⁷. Fesih beyanın karşı tarafa ileri sürülmesi ve bu beyanın sonuç doğurmasıyla veya sözleşmenin başka bir sebeple ortadan kalkması ile de fesih beyanında bulunma hakkı sona erecektir⁵⁵⁸. Fakat bu kural, haklı nedenle fesih beyanı için haklı nedenin var

⁵⁵³ Yargıtay 9. HD., T. 30.01.1996, E. 1995/26136, K. 1996/1031, https://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_9_Hukuk_Dairesi_1995-26136.php, e.t.: 09/10/2021.

⁵⁵⁴ Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵⁵⁵ Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵⁵⁶ Mollamahmutoğlu, s. 588.

⁵⁵⁷ Narmanlıoğlu, s. 352.

⁵⁵⁸ Narmanlıoğlu, s. 352.

olması şartını da içermektedir. İşçi veya işveren kendileri için haklı bir nedenin ortaya çıkmasından itibaren iş sözleşmesini fesih beyanında bulanarak feshetme hakkına sahiptirler. Fakat ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinin mevcut olduğu olaylarda fesih beyanında bulunma süresi İş Kanunu md. 26 gereğince iki taraftan birinin bu tür davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her durumda fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Bununla birlikte işçi bu olay veya durumdan maddi çıkar elde etmişse bir yıllık hak düşürücü süre uygulanmayacaktır.

Nitekim Yargıtay da bir kararında⁵⁵⁹; “4857 Sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkanını ortadan kaldırır.” Diyerek ilgili maddede öngörülen sürelerin hak düşürücü süre niteliğini taşıdığını bu sebeplede süresinde kullanılmadığı takdirde haklı feshi doğuran nedenin bir daha fesih beyanı olarak ileri sürülemeyeceğini ifade etmiştir.

İşK. md. 26’da belirtilen altı iş günü ve bir yıllık hak düşürücü süreler, yalnızca İşK. md. 24 ve md. 25’teki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri için geçerlidir. Diğer haklı nedenler için örneğin sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebepler başlığı altındaki haklı sebepler için herhangi bir hak düşürücü süre öngörülmemiştir⁵⁶⁰.

2.2.3.3.3.2. İş Sözleşmesinin Sürekli ve Yürürlükte Olması

İş Kanunu md. 10 gereğince süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesih hakkı kullanılamaz. Zira kanun koyucu İş Kanunu md. 10/2’de şu şekilde bir düzenlemeye yer vermiştir; “Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6’ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.” Bu sebeple haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilmesinin ilk koşulu iş sözleşmesinin sürekli bir iş sözleşmesi

⁵⁵⁹ Yargıtay 9. HD., T. 15.09.2020, E. 2020/1848, K. 2020/7866, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 09/10/2021.

⁵⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku* (2018), s. 724.; Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 176.; Şakar, *Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu*, s. 408.; Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 11. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 98.

olmasıdır⁵⁶¹. Başka bir ifadeyle işçi veya işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için bulunması gereken ilk şart sözleşmenin sürekli niteliğe sahip bir sözleşme olmasıdır.

Sürekli işin tanımı yapmak gerekirse, niteliği yönünden en fazla otuz iş günü devam eden işlere süreksiz iş adı verilmektedir (İşK. md. 10/1). En fazla otuz iş günü devam eden iş sözleşmesi ise süreksiz iş sözleşmesi olarak ifade edilir. Sürekli olmayan iş sözleşmelerinde işin otuz gün veya daha az sürmesi işçi ve işveren için çekilemez bir halin ortaya çıkmasına neden olacak bir süre zarfı değildir. İş görme süresinin çok kısa oluşu ve sözleşmenin devam etmeyecek olması çekilemez bir nedenle sözleşmenin feshine gerek duyulmasını engelleyen bir unsurdur. Bu yönlerden değerlendirildiğinde kanun koyucu tarafından süreksiz işlerde haklı nedenle fesih kurumunun düzenlenmemiş olması yerinde bir düzenlemedir.

Haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilmesi açısından iş sözleşmesinin sürekli olması şartıyla sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur⁵⁶². Yani sürekli niteliğe sahip olan belirli süreli iş sözleşmesi işçi ya da işveren tarafından haklı nedenle fesih yoluyla sona erdirilebilir. Aynı şekilde belirsiz süreli olmasına rağmen sürekli niteliği bulunan bir iş sözleşmesi de hem işveren hem de işçi tarafından haklı bir nedenle feshedilebilecektir.

Sürekli nitelikteki bir işin görüldüğü iş sözleşmesinin, haklı neden içeren fesih beyanı ile sona erdirilebilmesi için sözleşmenin yürürlükte olması gerekmektedir⁵⁶³. İş sözleşmesi başka herhangi bir nedenle sona ermişse, bu sözleşme zaten hukuk alanında yoktur. Hüküm ve sonuç doğurabilme özelliğini kaybetmiştir. Dolayısıyla söz konusu sözleşmenin haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır⁵⁶⁴. Bu hususa ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁶⁵ “...davada, davalı işverene İş Kanunu'nun 17/II. bendine göre akdi fesih yetkisi veren davranış nedeniyle, 18. maddede yer alan 6 iş günü veya bir yıllık sürenin geçip geçmediği tesbit edilmeden ve işverenin iş akdini davacının emekliliğinden çok önce feshettiği de dikkate alınmadan hüküm tesisi doğru

⁵⁶¹ Tunçomağ/Centel, s. 220.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 14.

⁵⁶² Narmanlıoğlu, s. 407.; Odaman, s. 246.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 114.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 193-194.; Demircioğlu/Centel, s. 180.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659.; Mollamahmutoğlu, s. 586.; Süzek, **İş Hukuku (2013)**, s. 695.; Andaç, **İş Hukuku**, s. 148.; Öcal Kemal Evren, **İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s. 58.

⁵⁶³ Narmanlıoğlu, s. 408.

⁵⁶⁴ Narmanlıoğlu, s. 408.

⁵⁶⁵ Yargıtay 9. HD., T. 29.09.1986, E. 1986/7127, K. 1986/8552, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 11/10/2021.

değildir.” Diyerek işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle değil, daha öncesinde işverenin haklı nedenle feshi sebebiyle sona erdiğini ifade etmiş ve bu yönde hüküm vermiştir. Somut olayda eğer iş sözleşmesi emeklilik sebebiyle sona ermiş olsaydı artık sözleşmenin haklı nedenle veya başka bir sebeple sona ermesi mümkün olmayacaktı. Çünkü sona ermiş bir sözleşme artık hüküm ve sonuçlarını doğurmayacak, hukuken sonlanmış bir sözleşmenin, tekrar sona erdirilmesi söz konusu olmayacaktır.

İş sözleşmesinin bildirimli fesih beyanı ile bildirim sürelerinin işlemesi sağlanarak sona erdirilmesi aşamasında, haklı nedenin varlığı halinde iş sözleşmesi bildirim süreleri içerisinde de olsa da haklı nedenle derhal feshedilebilir⁵⁶⁶. Başka bir anlatımla bildirimli feshin (sürelili fesih) ileri sürülmesiyle işlemeye başlayan 2, 4, 6 veya 8 haftalık ihbar süreleri içerisinde bir haklı nedenin ortaya çıkması durumunda sözleşme bildirim süresinin bitimini beklemeksizin haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

2.2.3.3.3. İş Kanunu’nda Sayılan Haklı Nedenlerden Birinin Bulunması

İşçi için haklı neden oluşturan durumlar, İş Kanunu’nun 24. maddesinde üç başlığa ayrılarak sayılmıştır. Bunlar; I) Sağlık sebepleri, II) Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri üçüncüsü ise III) Zorlayıcı sebeplerdir. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği haller ise İş Kanunu’nun 25. maddesinde I) Sağlık sebepleri, II) Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, III) Zorlayıcı Sebepler, IV) İşçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması durumunda devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması, şeklinde dört başlıkta sayılmıştır.

İş Kanunu md. 25/I gereği “sağlık sebepleri” başlığı altında belirtilen haklı nedenlerden birisi a bendinde hüküm altına alınan *“işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi”*dir. Aynı hükmün b bendinde düzenlenen *“işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumu”* haklı neden oluşturan bir diğer sebeptir.

⁵⁶⁶ Narmanlıoğlu, s. 408.

İşK. md. 25/I'nin son bendinde a alt bendine bir yollama yapılarak işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik durumlarına ilişkin şu şekilde düzenleme yapılmıştır; “(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17’nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74’ üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” Örneğin üç yıl bir aydır aynı işyerinde çalışan işçinin kaza geçirmesi sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Ancak bunun için kaza sebebiyle işe devamsızlığın sekiz hafta artı altı hafta toplam on dört haftayı aşması gerekir. Buradaki sekiz hafta işçinin işyerinde üç yıldan fazla bir süredir çalışması sebebiyle İşK. md 17’den doğan bildirim süresidir.

İşK. md. 25/II gereği, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında dokuz farklı haklı neden hali öngörülmüştür. Bunlardan ilki a bendinde hüküm altına alınan “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması” sebebidir. İşK. md. 25/II-b hükmünde ise “işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” hali kanun koyucu tarafından bir haklı neden olarak düzenlenmiştir.

Yine ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında kaleme alınan “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” olayı işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği bir diğer haklı neden halidir. İşK. md. 25/II başlığında sayılan diğer haklı neden halleri ise şunlardır;

“d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

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

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.”

İşK. md. 25/III hükmünde ise zorlayıcı sebepler olarak ifade edilen haklı neden hali düzenlenmiştir. Bu başlık altındaki haklı neden, “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” durumudur. Söz konusu nedenin ortaya çıkması halinde diğer tüm haklı neden hallerinde olduğu gibi işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşK. md. 25/IV’te ise “İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması” durumu kanun koyucu tarafından haklı bir neden olarak öngörülmüştür. Ancak belirtmekte fayda var ki, İşK. md. 24 ve md. 25’te sayılan haklı nedenler sınırlı sayıda olmayıp, örnek niteliğindedir. Zira ilgili maddelerin lafzına bakıldığında “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar”, “şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması” gibi ifadelerle yer verilmiş olması bunun yanı sıra İşK. md. 25/II’nin başlığının ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri şeklinde düzenlenmiş olması haklı nedenlerin örnek olarak sayıldığını ortaya koymaktadır. Nitekim Yargıtay bir kararında⁵⁶⁷; “4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (e) alt bendinde, İşçinin, işverenin

⁵⁶⁷ Yargıtay 22. HD., T. 6.07.2017, E. 2015/16581, K.2017/16326, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.; Aynı yönde görüş belirtilen diğer kararlar, Yargıtay 7. HD., T. 14.03.2016, E. 2015/6708, K. 2016/6089, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 14.03.2016, E. 2015/6709, K. 2016/6090, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 27.10.2015, E. 2015/23725, K. 2015/20663, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 2.04.2013, E. 2011/655, K. 2013/10803, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.; Yargıtay 9. HD., T. 23.05.2011, E. 2009/13386, K. 2011/14617, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.

güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasının işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.” Diyerek fesih nedenlerini sınırlı sayıda olmadığına dikkat çekmiş ve bu yönde inceleme yaparak hüküm kurmuştur.

Yargıtay aynı yönde olmak üzere başka bir kararında⁵⁶⁸; “işyeri dışında işlediği hırsızlık suçundan hüküm giymiş olan işyeri güvenlik görevlisinin eyleminin, yapmış olduğu görev ve işyerindeki sıfatı dikkate alındığında iş kanununun 17/II-d kapsamına tam olarak girdiği kabul edilmesi bile, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan benzer davranışlardan sayılması gerekir.” Şeklinde görüşünü açıklayarak haklı nedenlerin örnek olarak sayılmış olduğuna, benzer olay veya durumlarında haklı neden oluşturabileceğini ifade etmiştir. İş sözleşmesini derhal sonlandırmak isteyen işçi veya işveren haklı nedenlerden birini veya bunların benzerini ileri sürmek zorundadır⁵⁶⁹. Bununla birlikte sözleşmeyi sona erdirmek için birden fazla haklı neden de ileri sürülebilir⁵⁷⁰.

2.2.3.3.4. Haklı Nedenle Fesih Beyanının İleri Sürülmesi Gerekir

İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi devam ederken, İş Kanunu’nda sayılan haklı nedenlerin birinin veya birkaçının meydana gelmesi durumunda sözleşme kendiliğinden sona ermeyecektir⁵⁷¹. Sözleşmeyi sona erdirecek olan, karşı tarafa yapılacak bir fesih beyanıdır. Sözleşmenin sona ermesi için kendi lehine haklı neden durumu ortaya çıkan tarafın, karşı tarafa yöneltilmiş bir fesih beyanında bulunması gerekir⁵⁷². Fesih beyanı ise sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini içeren bir irade açıklamasıdır. Buradaki fesih haklı nedene dayandığından dolayı karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğuracak ve sözleşmenin derhal sona ermesini sağlayacaktır⁵⁷³.

⁵⁶⁸ Yargıtay 9. HD., T. 28.04.1998, E. 1998/2414, K. 1998/7815, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/10/2021.

⁵⁶⁹ Odaman, s. 248.; Narmanlıoğlu, s. 410.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659.

⁵⁷⁰ Odaman, s. 248.; Narmanlıoğlu, s. 410.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659.

⁵⁷¹ Mollamahmutoğlu, s. 589.; Odaman, s. 247.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Süzek, **İş Hukuku** (2018), s. 727.; Narmanlıoğlu, s. 408.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 15-16.

⁵⁷² Odaman, s. 247.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Mollamahmutoğlu, s. 589.

⁵⁷³ Süzek, **İş Hukuku** (2013), s. 723.

İş Kanunu'nda sayılan haklı nedenlerden birinin varlığı durumunda, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemezsizin derhal fesih hakkı doğan taraf, sözleşmeyi sona erdirip erdirmemekte serbesttir⁵⁷⁴. Dilerse çekilemez hal olarak ifade edilen haklı nedene katlanıp iş sözleşmesini ayakta tutarak iş ilişkisinin devam etmesini sağlayabilir.

2.2.3.3.3.4.1. Fesih Beyanının Karşı Tarafa Bildirilmesi

Haklı bir nedenin ortaya çıkması, yalnızca haklı nedenle derhal fesih hakkının doğmasına imkân sağlar. Başka bir anlatımla lehine haklı neden ortaya çıkan taraf, söz konusu nedeni ileri sürerek sözleşmeyi tek taraflı sona erdirme hakkını elde etmiş olur. Haklı nedenin sözleşmenin karşı tarafına karşı ileri sürülmesi ise fesih beyanında bulunulması anlamına gelmektedir. Yani fesih beyanı, doğmuş olan haklı nedenle fesih hakkının karşı tarafa yönetilerek kullanılmasını ifade etmektedir⁵⁷⁵.

İş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetmek isteyen taraf, karşı tarafa bu yöndeki iradesini yöneltmesi gerekir⁵⁷⁶. Fesih nedeninin karşı tarafa yöneltmesi ve ulaşmasıyla beraber iş sözleşmesi sona ermiş olacaktır⁵⁷⁷. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ise iş sözleşmesini sona erdirme iradesini içeren fesih bildiriminin karşı tarafın hakimiyet alanına girmesi, varması anlamına gelmektedir⁵⁷⁸. Burada hakimiyet alanına girmesinin önemi, artık fesih bildirimi yöneltilen tarafın, söz konusu bildirimi istediği anda öğrenebileceği bir konumda olmasıdır⁵⁷⁹.

Örnek vermek gerekirse yerleşim yerine gönderilen postanın, posta kutusuna bırakılması ya da bir yakınına teslim edilmesi ilgili kişinin hakimiyet alanına ulaştığı anlamına gelecektir⁵⁸⁰. Çünkü fesih beyanı kendisine yöneltilen taraf artık istediği anda fesih bildirimden haberdar olabilir. Ancak tarafın fesih bildiriminin içeriğini öğrenmesi zorunlu değildir. Sözleşmenin sona ermesi için fesih bildiriminin hakimiyet alanına

⁵⁷⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Mollamahmutoğlu, s. 589.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 727.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 175.; Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 374.; Şakar, **Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 97.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 114.

⁵⁷⁵ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 16.

⁵⁷⁶ Akyiğit, s. 181.

⁵⁷⁷ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 16.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 194.

⁵⁷⁸ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 194.; Arslan **Haklı Nedenle Fesih**, s. 16.

⁵⁷⁹ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 194.

⁵⁸⁰ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 194.

ulaşması yeterlidir⁵⁸¹. Sözleşmenin tarafı, bildirimin içeriğini ister öğrensin ister öğrenmesin, öğrenebilme imkanına sahip olduğu andan itibaren fesih bildirimi yapılmış kabul edilecek ve sözleşme o anda sona ermiş olacaktır⁵⁸². Sözleşmenin karşı tarafının bildirimi öğrenebilme imkanına sahip olduğu an ile fesih bildiriminin hakimiyet alanına ulaştığı an aynıdır. Yani fesih bildiriminin hakimiyet alanına ulaşması ile birlikte tarafın söz konusu bildirimi öğrenebilme imkânı doğmaktadır.

Sözleşmenin karşı tarafı, bildirimin kendi hakimiyet alanına ulaşmasından itibaren artık fesih bildiriminden haberdar olmadığını ileri süremez. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁸³; *“davalı işveren emekliliği gelen işçilerin birlik yönetim kurulu görüşü doğrultusunda iş akitlerini feshetmek için aylarca önceden girişimlerde bulunmuş ve bu işlemlerin tekemmülü üzerine 17.11.1997 tarihinde davacı işçiye fesih bildirimini tebliğ etmek istemiş fakat davacı bundan imtina ederek viziteye çıkmış ve birbirini izleyen müteaddit istirahat raporları almıştır. Bu durumda kötünîyet tazminatının reddine karar verilmelidir.” ... Feshin 17.11.1997 tarihinde gerçekleştiği ortada bulunduğu göre son yıla ait izin alacağına davacı işçinin hak kazanmadığı kabul edilmelidir...”* Şeklinde hüküm vermiştir. Söz konusu kararda Yargıtay, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi amacıyla yapılan fesih bildirimi tebliğini, işçinin almaktan kaçınmış olduğunu belirtmiş ve feshin aynı gün hüküm ve sonuçlarını doğurduğuna hükmetmiştir. Somut olayda işçinin yapılan fesih bildirimini almaktan kaçınması, onun fesih bildiriminden haberdar olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir. Çünkü fesih bildirimi tebliğ yoluyla karşı tarafa ulaşmıştır. Bildirimin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte sözleşme o anda sona erecektir.

2.2.3.3.4.2. Lehine Fesih Hakkı Doğan Taraf Bu Hakkı Kullanmakta Serbesttir

Haklı nedenle derhal fesih hakkının ortaya çıkması, bu hakkın mutlaka kullanılmasını gerektirmez. İş sözleşmesini derhal sona erdirmek, lehine haklı neden ortaya çıkan tarafın inisiyatifine kalmış bir durumdur⁵⁸⁴. Sözleşmeyi bildirimsiz feshedilebileceği gibi, sözleşmeyi feshetmeyerek iş ilişkisinin devam etmesi yönünde irade de ortaya koyabilir. İş Kanunu’nun md. 24/1 ve md. 25/1 hükümlerinde

⁵⁸¹ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 16.

⁵⁸² Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 16.

⁵⁸³ Yargıtay 9. HD., T. 30.12.1998, E. 1998/17275, K.1998/19616, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/10/2021.

⁵⁸⁴ Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Cilt 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006, s. 461.

“beklemeksizin feshedebilir” ifadesine yer verilmiş ve md. 24’e göre işçinin, md. 25’e dayanarak da işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesi hususunda bir zorunluluk getirilmemiştir. İşK. md. 24/1 ve md. 25/1 gereği lehine haklı neden meydana gelen taraf, isterse iş sözleşmesini bildirimsiz olarak derhal feshedebileceği gibi, isterse de sözleşmeyi feshetmeme hakkına sahiptir.

Ortaya çıkan derhal fesih hakkı, hak sahibi tarafından kullanıldığı takdirde iş sözleşmesi fesih beyanının karşı tarafa varması ile sona erecektir⁵⁸⁵.

2.2.3.3.4.3. Haklı Nedenle Fesih Beyanının Açık, Anlaşılır ve Kesin Olması Gerekir

İş sözleşmesini derhal fesih ile sona erdirmeye istekinde olan taraf, bu konudaki iradesini açık, anlaşılır ve net bir biçimde karşı tarafa yöneltmeli, ileri sürmelidir⁵⁸⁶. Şarta bağlı olarak yöneltilen bir irade beyanı varsa veya soru içeren ifadelere yer verilerek fesih beyanı yapılmışsa bunlar geçersiz olacaktır⁵⁸⁷. Örnek vermek gerekirse yıllık iznini sadece belirli aylarda kullanmak istediğini bu isteğinin reddedilmesi halinde sözleşmeyi feshedeceğini belirten işçinin fesih beyanı bir şarta bağlı olarak yapıldığından geçersizdir⁵⁸⁸.

Bunların yanı sıra fesih beyanı, zaten öncesinde doğmuş ancak makul sürede kullanılmamış veya hak düşürücü süreye uğramış bir haklı nedene dayanılarak yapılırsa bu şekilde yapılan fesih beyanı da geçersiz olacaktır. Fesih beyanının hiç gerçekleşmemiş bir sebebe dayandırılması da feshi geçersiz kılar⁵⁸⁹.

2.2.3.3.4.4. Haklı Nedenle Fesih Beyanını İleri Süren Tarafın Tespit Edilmesi Gerekir

İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi ile işveren tarafından feshedilmesinin hukuki sonuçları birbirinden farklıdır⁵⁹⁰. Başka bir anlatımla 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve kıdem tazminatı hükümlerinin halen yürürlükte olduğu 1475 sayılı İş Kanunu’nda kanun koyucu, iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesine farklı hukuki sonuçlar bağlamıştır. Bu sebeplerden ötürü iş

⁵⁸⁵ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 17.

⁵⁸⁶ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 17.; Mollamahmutoğlu, s. 590.; Demircioğlu/Centel, s. 181.

⁵⁸⁷ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 17.; Mollamahmutoğlu, s. 592.

⁵⁸⁸ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 17.

⁵⁸⁹ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 17.

⁵⁹⁰ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 726.

sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiğinin tespit edilmesi, uygulanacak hükümler ve meydana gelecek hukuki sonuçlar açısından önem arz etmektedir⁵⁹¹.

İş sözleşmesinin hangi tarafça feshedilmiş olduğunun tespit edilmesi ile birlikte sözleşmeyi sona erdiren taraf açısından hukuki sonuçlar doğmuş olacaktır⁵⁹². Bu hukuki sonuçlara, işçi açısından şartları yerine getirilmişse kıdem tazminatına hak kazanılması örnek olarak verilebilir. İş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshedildiği tespit edilmiş ise hukuki sonuçlar bakımından işveren ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmayacaktır. Çünkü haklı nedenle derhal fesih hakkı, İşK. md. 25/1 gereği sözleşmenin bildirimsiz olarak feshedilmesine imkân veren bir haktır.

İş sözleşmesinin işveren ve işçi tarafından karşılıklı olarak haklı nedenle derhal feshedildiği durumlarda, feshin hukuki sonuçlarının belirlenebilmesi için, hangi fesih beyanın daha önce karşı tarafa ulaştığının saptanması gerekir⁵⁹³. Ayrıca haklı neden olarak ileri sürülen fesih beyanlarının gerçekten bir haklı sebep oluşturup oluşturmadığı tespit edilmesi gereken bir diğer durumdur⁵⁹⁴. Çünkü ileri sürülen fesih beyanın haklı nedene dayanmadığı tespit edilirse söz konusu fesih, haksız fesih özelliği kazanmış olacaktır⁵⁹⁵.

Bir tarafın haksız fesih yapmış olduğu ortada ise diğer tarafın da fesih beyanı haklı nedene dayanıyorsa, haklı nedene dayanan açısından sözleşme ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmadan derhal sona ermiş olacaktır⁵⁹⁶.

2.2.3.3.4. Haklı Nedenle Derhal Fesih Beyanının Şekli

Türk Borçlar Kanunu, tüm sözleşmeler açısından genel kanun niteliğine sahiptir. Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 1. fıkrası gereği sözleşmeler, Kanun'da aksine hüküm bulunmadıkça herhangi bir şekilde yapılabilir. Şekil serbestisi mevcuttur. Bu hüküm dolayısıyla taraflar diledikleri şekilde sözleşme kurabilir ve kurdukları bu sözleşmeye herhangi bir şekil şartına bağlı kalmadan son verebilirler⁵⁹⁷. TBK md. 12'nin 2. fıkrasında ise *“kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak*

⁵⁹¹ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 726.

⁵⁹² Süzek, **İş Hukuku (2013)**, s. 721.

⁵⁹³ Odaman, s. 248.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 659-660.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 18.

⁵⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660.; Odaman, s. 248.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 18.

⁵⁹⁵ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 18.

⁵⁹⁶ Odaman, s. 248.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 18.

⁵⁹⁷ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 19.

geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.” Düzenlemesine yer verilmiştir.

TBK md. 12/1’de ifade edilen genel kuralın istisnası, TBK md. 435’te düzenlenen derhal fesihdir. TBK md. 435/1 gereği *“ taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.”* Buradaki yazılılık şartı geçerlilik şartıdır. Söz konusu hüküm, İş Kanunu’nun kapsamına girmeyen iş sözleşmelerinde ve hizmet sözleşmelerinde uygulama alanı bulacaktır. Öğretide ise bu konuya ilişkin olarak çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre Türk Borçlar Kanunu md. 12/2 ile 435/1 hükümleri, açık ve emredici niteliğe sahip olduklarından İş Kanunu’na tabi işlerde ve iş ilişkilerinde de uygulama alanı bulmalı ve iş sözleşmelerini derhal sona erdirecek olan fesih beyanı da yazılı şekilde yapılmalıdır⁵⁹⁸. Diğer görüşü savunanlar ise derhal fesih beyanın herhangi bir şekil şartına tabi olmadığını, yazılı yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabileceğini belirtmektedirler⁵⁹⁹.

İş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise haklı nedenle derhal fesih hakkını ileri süren tarafın söz konusu fesih beyanını nasıl kullanması gerektiğine veya hangi şekil şartına bağlı olacağına ilişkin açık bir düzenleme yapılmamıştır⁶⁰⁰. Buna rağmen İş Kanunu’nun 109. maddesinde *“bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.”* düzenlemesine yer verilerek genel bir kural belirlenmeye çalışılmıştır⁶⁰¹. Fakat buradaki yazılı bildirim şekli, bir geçerlilik koşulu değil, ispat koşuludur⁶⁰². Bu sebeple haklı nedene dayanan fesih beyanlarının, yazılı şekil şartına uygun olarak yapılması zorunlu değildir. Derhal fesih beyanı, sözlü

⁵⁹⁸ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 731.; Fatma Burcu Savaş, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 171-172.; M. Polat Soyer, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2011, S. 22, s. 12, https://www.mess.org.tr/media/files/6318_5M4D7SLTTT22.pdf, , e.t.: 18/10/2020.

⁵⁹⁹ Narmanlıoğlu, s. 409.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 195.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 20.; Mollamahmutoğlu, s. 590.; Odaman, s. 250.

⁶⁰⁰ Neşe Kalkan, “İşverenin 4857 Sayılı Kanun’a Göre İş Akdini Haklı Nedenle Feshi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020, s. 29.

⁶⁰¹ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 19.

⁶⁰² Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 195.; Mollamahmutoğlu, s. 590.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 19.

veya yazılı şekilde gerçekleştirilebileceği gibi taraflardan birinin iş sözleşmesini derhal feshettiğine ilişkin davranışı ya da hareketiyle de kullanılabilir⁶⁰³.

İşverenin, işçinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde hakaretlerde bulunması veya küfredmesi durumunda işçinin “ben işi bırakıyorum” diyerek işten ayrılması haklı nedenle derhal fesih beyanının sözlü şekilde kullanımına örnek teşkil eder. Aynı olayda işçinin herhangi bir söz söylemeden bir gün çalıştıktan sonra diğer günlerde işe gitmemesi, haklı nedenle fesih beyanının davranışa bağlı olarak kullanılmasına örnektir.

Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁰⁴;

“Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde ustabaşı olarak çalışan davacı, bir işçinin yanlış iş yapması nedeni ile şirket yetkilisi ve ortağı M. N. tarafından küfredilerek kovulduğunu, bunun üzerine İş Kanunu 24/2. maddesi gereğince haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hükmü altına alınmasını talep etmiştir. Davalı vekili, iddia edilen olay 25 Mayıs günü öğleden sonra gerçekleşmesine rağmen, davacının o gün mesai bitimine kadar çalıştığı, 26 Mayıs tarihinden itibaren devamsızlık yaptığını ve iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile haklı sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Tanık beyanları ve ceza dosyasında verilen karar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, şirket yetkilisinin, ustabaşı olarak çalışan davacı ve ailesine, yapılan yanlış bir iş nedeni ile hakaret etmesi üzerine, davacı tarafından iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda ihbar tazminatı talebinin reddedilmiş olması doğru ise de kıdem tazminatının hükmü altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklinde hüküm vermiştir.

Kararın içeriğinden anlaşıldığı üzere somut olayda işçi, hakaretlere maruz kalmış, söz konusu hakaret olayı yaşanmasına rağmen o gün çalışmaya devam etmiş, daha sonrasında ise işe gelmeyerek sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirmeye beyanını, bu davranışla ortaya koymuştur.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilen işçiler ile iş güvencesine tabi olmayan işçiler arasında haklı nedenle feshin şekli açısından İş Kanunu’nun md. 25/son fıkrası gereği farklılık mevcuttur. İşK. md. 25/son’a göre “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir.” Söz konusu hüküm gereğince, işverenin iş sözleşmesini haklı neden ileri sürerek sone erdirdiği fakat feshin, İşK. md. 25’teki haklı nedenlerden birine girmediği hallerde, iş güvencesine sahip olan işçi İşK. md. 18, 20 ve

⁶⁰³ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 195.; Narmanlıoğlu, s. 409.

⁶⁰⁴ Yargıtay 22. HD., T. 22.05.2017, E. 2017/7891, K.2017/11757, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/10/2021.

21'e dayanarak yargı yoluna başvurabilecektir⁶⁰⁵. İşK. md. 25'in son fıkrasında 19. maddeye yollama yapılmamıştır.

İş Kanunu md. 19/1'e göre *"işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."* İşK. md. 25'in son fıkrasında 19. maddeye yollama yapılmadığından dolayı iş güvencesi hükümlerine göre çalışan işçi, işverenin haklı nedene uygun olmayan sözleşme fesihlerinde, 19. maddeye dayanarak, feshin yazılı şekilde yapılması gerektiğini ileri süremeyecektir⁶⁰⁶. Yani işçi feshin yazılı şekilde yapılmadığını iddia ederek yargı yoluna başvuramayacak dava şartı olan arabuluculuğa dahi gidemeyecektir⁶⁰⁷. Ancak öğretilde karşıt yönde görüşlerde bulunmaktadır⁶⁰⁸.

Karşıt görüşlerden birine göre; İş Kanunu md. 25 dayanılarak yapılacak haklı nedenle fesihlerde, fesih sebebini yazılı olarak belirtmesi lazımdır⁶⁰⁹. İşK. md. 25/son da İşK. md. 19'a yollama yapılmamış olsa da söz konusu hükümde İşK. md. 20 ve 21'in uygulanacağı ifade edilmiştir⁶¹⁰. İşK. md. 20/1 ve 21/1'de ise fesih beyanında bulunurken fesih nedenin açıkça belirtilmesi gerektiği bariz bir şekilde vurgulanmıştır⁶¹¹. Fesih nedenin açıkça belirtilmediği takdirde, işçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek yargı yoluna başvurabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu hükümlerin yani İşK md. 25/son, İşK. md. 20/1 ve İşK md. 21/1'in birlikte değerlendirilmesi sonucunda işveren tarafından İşK. md. 25'e göre yapılan haklı nedenle fesihlerde de fesih sebebini açıkça yazılı olarak belirtilmesi gerekir⁶¹². Yargıtay ise bu görüşün aksine, işveren tarafından İşK md. 25'e dayanılarak yapılan haklı nedenle fesihlerde, fesih nedenin yazılı ve açıkça belirtilmesi şartını aramamaktadır⁶¹³. Gerçekten de Yargıtay bir kararında⁶¹⁴; *"yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini*

⁶⁰⁵ Neşe Kalkan, s. 29.

⁶⁰⁶ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 728.; Yargıtay 9. HD., T. 26.02.2007, E. 2007/1415, K. 2007/5105, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 20/10/2021.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 248.

⁶⁰⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 248.

⁶⁰⁸ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 730.; Mollamahmutoğlu s. 590.

⁶⁰⁹ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 730.

⁶¹⁰ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 730.

⁶¹¹ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 730.

⁶¹² Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 730-131. Mollamahmutoğlu, s. 746.

⁶¹³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 248.; Mollamahmutoğlu, s. 746.

⁶¹⁴ Yargıtay 9. HD., T. 31.03.2016, E. 2016/3191, K. 2016/7981, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 20/10/2021.

de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı)." Diyerek işverence İşK. md. 25'e dayanılarak yapılan haklı nedenle fesih bildiriminde yazılı şekil şartı aranmadığını açıkça belirtmiştir.

2.2.3.3.5. Haklı Nedenle Derhal Fesih İspat Yükü

İlk olarak ispatın tanımı yapmak gerekirse, kanıt veya tanık göstererek bir şeyin arkasındaki gerçeği ortaya çıkarma faaliyeti olarak tanımlanabilir⁶¹⁵. Medeni yargılama usulü öğretisinde ise ispat; taraflarca iddia edilen talebin dayanak noktası olan vakıaların, ileri sürüldüğü gibi gerçekleştiği konusunda hâkimde bir kanaat oluşturma, hâkimi bu konuda ikna etme faaliyetidir⁶¹⁶.

Anayasanın 36. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, "herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." Şeklindeki düzenleme ile ispat hakkı, temel hak olarak güvence altına alınmıştır⁶¹⁷.

Kural olarak ispat yükü, belirli bir olayın veya durumun meydana gelip gelmediği konusunda iddiada bulunan tarafa aittir⁶¹⁸. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190. maddesinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; "ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."

4857 sayılı İş Kanunu'nda geçerli nedene ilişkin ispat yükününün hangi tarafa ait olduğu hususunda açıklama yapılmışsa da iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesi durumunda ispat yükünün kimde olacağı hüküm altına alınmamıştır.

⁶¹⁵ Zeki Okur, "İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2016, C. 74, S. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a armağan sayısı, s. 587, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/316343>, e.t.: 21/10/2021.; <https://sozluk.gov.tr/>, e.t.: 21/10/2021.

⁶¹⁶ Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özkes, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 316.; Barış Toraman, "Medeni Usul Hukukunda İspat Hakkına Dair Bazı Tespit ve Değerlendirmeler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2014, C. 16, S. 0 (Özel Sayı), s. 1487, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756379>, e.t.: 21/10/2021.

⁶¹⁷ Pekcanitez/Atalay/Özkes, s. 316.

⁶¹⁸ Pekcanitez/Atalay/Özkes, s. 335.

Öğretideki baskın görüşe göre; ispat yükü, iş sözleşmesini haklı neden ileri sürerek derhal fesheden tarafa aittir⁶¹⁹. Yargıtayın görüşü de bu yöndedir.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında⁶²⁰; “*usul hukuku ilkelerine göre normal ve mutad bir duruma dayanan tarafın bu iddiasını ispatlaması gerekmez. Buna karşılık normal durumun aksini ileri süren taraf bunu ispatlamalıdır. O hâlde iş sözleşmesinin derhal feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal biçimde devam ettiğini iddia eden tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisine devamı çekilmez hâle getirdiğini ileri süren tarafa düşer* (Süzek, S.: *İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015, s. 745*). Bu durumda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia ediyorsa, bu iddiasını ispat külfeti altındadır. Diyerek ispat yükünün, olağan durumun aksine bir iddiada bulunan tarafa ait olduğunu belirtmiştir. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi bakımından olağan durum iş sözleşmesinin devam etmesidir. Çünkü işçi ile işverenin birlikteliği iş görme edimine ve bunun karşılığında işçinin alacağı ücrete bağlı bir iş ilişkisidir. İşçinin ücret kazanması, işverenin de işlerinin görülmesi, iş sözleşmesinin devamına bağlıdır.

İşçinin, iş sözleşmesinin herhangi bir haklı neden ortada yokken haksız şekilde feshedildiği iddiasında bulunduğu durumlarda ise, Yargıtayın görüşü, haklı nedenin mevcut olduğunu ispat etmesi gerekenin işveren olduğu yönündedir. Gerçekten de Yargıtay vermiş olduğu birçok kararında bu yönde hüküm kurmuştur. Bu kararlardan birinde⁶²¹ “*davacı haksız fesih iddiasında bulunduğundan iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin ispat külfeti davalı işverendedir.*” Diyerek görüşünü açıklamış ve sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini ispatlayamayan işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesine karar vermiştir.

Yargıtay aynı yöndeki bir başka kararında⁶²²; “*davacı işçi davalı işveren tarafından hiç haklı neden olmaksızın işten çıkartıldığını iddia ettiğine göre iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmeyecek şekilde sona erdiğinin ispatı külfeti davalı işverendedir.*” Şeklinde gerekçe göstererek hüküm vermiştir. İlgili kararda Yargıtay,

⁶¹⁹ Odaman, s. 261.; Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 154.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 115.; Narmanlıoğlu, s. 468.

⁶²⁰ YHGK., T. 04.10.2018, E. 2015/3279, K. 2018/1429, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 21/10/2021.; Aynı görüş ve ifadeleri içeren bir başka karar, Yargıtay 9. HD., T. 08.11.2017, E. 2015/1385, K. 2017/1318, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 21/10/2021.

⁶²¹ Yargıtay 9. HD., T. 09.06.2020, E. 2017/15583, K. 2020/5168, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 21/10/2021.

⁶²² Yargıtay 9. HD., T. 04.03.2020, E. 2017/14483, K. 2020/3637, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 21/10/2021.

haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshettiğini ispat etmesi gerekenin işveren olduğuna hükmetmiştir.

2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşçi sıfatıyla çalışan kişinin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edimi iş görme yükümlülüğüdür⁶²³. Başka bir ifadeyle işçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesinde İşK. md. 8/1 gereği işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu asli edimi, iş görme borcudur. Söz konusu iş görme borcunun kapsamı içerisinde, işin görülmesi esnasında işçinin bütün dikkat ve özenini göstermesi, mesleki tecrübesini ve bilgisini, bedensel kabiliyetlerine uygun biçimde kullanması gerekliliği de yer almaktadır⁶²⁴. İş görme borcunun içerisinde yer alan ve işçinin yerine getirmesi gereken bir diğer borcu dikkat ve özen borcudur. Özen borcu, başlı başına bir yükümlük olmayıp işçinin iş görme borcu içerisinde yer alan ikincil bir borç niteliğini taşımaktadır⁶²⁵. Bu sebeple iş görme borcunun sona erdiği hallerde özen borcu da kendiliğinden sona erecektir.

İşçinin asli edim yükümlülüğüne yani sözleşmenin kurulması ve devamı için olmazsa olmaz nitelik taşıyan iş görme borcunu yerine getirmemesi durumunda işçinin iş sözleşmesi İşK. md. 25/II'de yer verilen sebeplerden biri ile haklı nedenle feshedilebilir⁶²⁶. Ayrıca işçi tarafından sadece özen borcunun ihlal edilmesi halinde de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelecektir⁶²⁷ (İşK. md. 25/II-g, h ve ı). Bunun yanı sıra iş görme borcunu yerine getirmeyen işçi, tazminat sorumluluğu ile de karşı karşıya kalabilir⁶²⁸.

İşçinin özen borcunu ihlal eden, işyerini tehlikeye sokan davranışları neticesinde bir zararın ortaya çıkması zorunlu değildir. Bir zarar ortaya çıkmasa da işçinin özen

⁶²³ Kübra Demir, “Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2020, C. 10, S. 2, s. 405, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1449346>, e.t.: 23/10/2021.

⁶²⁴ Recep Makas, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları” **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2012, C. 16, S. 4, s. 151, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789350>, e.t.: 23/10/2021.

⁶²⁵ Makas, s. 151.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 353.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 115-116.; Mollamahmutoğlu, s. 443.

⁶²⁶ Kübra Demir, **Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri**, s. 405.

⁶²⁷ Tunçomağ/Centel, s. 100-101.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 320-321.

⁶²⁸ Kübra Demir, **Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri**, s. 405.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 354.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 117.

yükümlülüğe aykırı davranarak işi ve işyerinin güvenliğini tehlikeye sokması başlı başına iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sebebidir⁶²⁹.

İş Kanunu md. 25/II-1 hükmünde işçi sıfatıyla çalışanların özen borcuna aykırı davranması durumuna yönelik olarak şartları birbirinden farklı iki tane haklı nedenle fesih hali düzenlenmiştir⁶³⁰. Aynı hükümde kaleme alınan haklı fesih hallerinden birisi işçinin iş güvenliğini kendi isteği veya savsamasıyla tehlikeye sokmasıdır. Diğerisi ise işçinin işyerinde bulunan makine, madde veya ekipmanlara verdiği zararı otuz günlük ücreti ile ödeyemeyecek olması halidir. Yargıtay da bir kararında⁶³¹ “*aynı bentte belirtilen işçinin otuz günlük ücretinin tutarıyla karşılanamayacak bir zarar vermesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih nedenidir*” diyerek ilgili maddede iki ayrı haklı fesih sebebi olduğuna ve bunların birbirinden bağımsız bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

İşverenin, İSGK md. 4 gereğince almak yükümlü olduğu ve aldığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine rağmen, işçinin işyerinde sergilediği hareket ve davranışları ile iş güvenliğini tehlikeye sokması, İşK. md. 25/II-1 bendine göre tek başına haklı nedenle fesih sebebidir. İşK. md. 25/II-1 hükmündeki “*işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi*” haklı nedenin oluşabilmesi için iki şartın bir arada gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlardan birincisi, işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine kasten veya ihmali ile yani kusurlu bir davranışı ile aykırı hareket etmesidir. İkinci şart ise işçinin bu kusurlu davranışı neticesinde iş güvenliğinin tehlikeye düşmesidir. İş Kanunu md. 25/II-1 hükmündeki diğer haklı nedenle fesih halini işçinin işverene verdiği maddi zarar oluşturmaktadır.

İşçi sıfatıyla çalışanların, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi, İşverene İş Kanunu md. 25/I-a, 25/II-d ve 25/II-1 gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verebilecektir.

İSGK md. 19’da çalışanların sahip olduğu yükümlülüklerin genel çerçevesi çizilmiş vaziyettedir. Çalışanların bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü mevcuttur. İşçi sıfatıyla çalışanların md. 19’da belirtilen

⁶²⁹ Kübra Demir, **Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri**, s. 405.; Mollamahmutoğlu, s. 638.

⁶³⁰ Mollamahmutoğlu, s. 637.

⁶³¹ Yargıtay 9. HD., T. 12.12.2013, E. 2013/8421, K. 2013/33051, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.

yükümlülükleri ihlal etmesi suretiyle bir hastalığa yakalanması ya da bir sakatlığa uğraması durumunda, söz konusu halin kendi kastından ya da derli toplu olmayan yaşayışından veyahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanması ve art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla devamsızlığına neden olması, İş Kanunu md. 25/I-a gereği iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi sonucunu doğurabilecektir⁶³². Örneğin işçinin işyerinde alınan koronavirüs⁶³³ (Covid 19) önlemlerini ve hijyen kurallarını, uyarılmasına rağmen kasıtlı olarak ihlal etmesi neticesinde Covid 19 salgın hastalığına yakalanması ve bu sebeple üç iş günü art arda işe gelmemesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sebebini oluşturabilecektir.

Bunlarla birlikte İSGK md. 28’de düzenlenen bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağının işçi tarafından ihlal edilmesi, İşK. md. 25/II-d hükmü gereği işveren için haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktadır⁶³⁴

2.3.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kendi Kusurundan Kaynaklanan Bir Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi (İş Kanunu md. 25/I-a)

İş Kanunu md. 25/I’de yer alan “sağlık sebepleri” başlığı altındaki a alt bendinde *“işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi”* hali haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. Söz konusu haklı sebebin mevcut olması halinde işveren, işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir⁶³⁵. Kanun koyucu, İşK md. 25/I-a hükmündeki haklı neden hali oluşturan asıl faktörün işçinin işe devamsızlık yapması olduğunu düzenlemiştir⁶³⁶. Ancak işe devamsızlık nedeninin işçinin kendi kastından, derli toplu

⁶³² Gizem Sarıbay Öztürk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 250.

⁶³³ Koronavirüs hakkında bilgi için bkz. Özgür Karcıoğlu, “What is Coronaviruses, and How Can We Protect Ourselves?”, **Phoenix Medical Journal**, 2020, C. 2, S. 1, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/990396>, e.t.: 23/10/2021.

⁶³⁴ Kübra Demir, **Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri**, s. 405.

⁶³⁵ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 700-701.; Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 386.; Şakar, **Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 103.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s. 182.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 25.

⁶³⁶ Savaş, s. 45.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 25.; Sema Deniz Özkan Koç, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2019, C. 25, S. 2, s. 1230, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/910042>, e.t.: 23/10/2021.

olmayan yaşayışından veya da içkiye düşkünlüğünden kaynaklanması ve bir hastalığa ya da engel hale yol açması gerekmektedir.

İşçinin art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürecek devamsızlığı, İşK. md. 25/I-a’da belirtilen nedenlerden birine dayanmıyorsa işveren, işçinin iş sözleşmesini söz konusu haklı neden halini gerekçe göstererek sona erdiremeyecektir.

İşçinin ilgili hükümdeki davranışları kusur içeren hareketlerdir. İşçinin kusurlu davranışları, İşK. md. 25/I-a hükmünde üçe ayrılmıştır. Söz konusu kusurlu davranışlardan birincisi işçinin kendi kastı, ikincisi işçinin derli toplu olmayan yaşantısı, üçüncüsü ise işçinin içkiye düşkünlüğüdür⁶³⁷. Kusur, kasten gerçekleştirilen bir davranışla ortaya çıkabileceği ihmali hareketlerle de kişi kusurlu davranışta bulunabilir⁶³⁸. Özetle kusurlu davranış kasten veya ihmali şekilde ortaya çıkabilir. Kanun koyucu, İşK. md. 25/I-a hükmünde işçinin hem kasten hem de ihmali davranışı ile hastalığa yakalandığı veya engelli hale geldiği durumları da kapsayıcı bir düzenleme yapmıştır⁶³⁹. Zira Kanun koyucunun ilgili maddede kullandığı “*işçinin kendi kastı*” ile ifadesi kusurlu davranışın kasten gerçekleşmesini anlatmakta, “*derli toplu olmayan yaşayışından*” ya da “*içkiye düşkünlüğünden*” ifadeleri ise kusurlu davranışın ihmali hareketlerle gerçekleştirilmesini belirtmektedir.

İşçi kendi kusuruyla bir hastalığa yakalandığı veya engelli hale geldiği durumlarda belirtilen süreler kadar devamsızlık yapmadığı sürece işveren, İşK. md. 25/I-a’ya dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez⁶⁴⁰. İşçi kendi kusuru ile yakalandığı hastalığın veya engelli halin etkisiyle geçici süre de olsa iş görme edimini gereği gibi yerine getiremediği durumlarda bu hal geçerli nedenle fesih sebebi oluşturabilir.

Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁴¹;

“İşçinin davranışlarına dayalı fesih sebebi açısından, işçinin alkol bağımlılığı söz konusu değildir. Bir başka anlatımla, işçinin davranışlarına dayalı fesihte, işçinin alkol tüketimi, hastalık derecesinde değildir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünün alkol kullanımı nedeniyle ihlali, alkol bağımlılığına dayanmıyorsa, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi söz konusu olur (Dairemizin 21.04.2008 gün ve 2007/31257 Esas, 2008/9580 Karar sayılı ilamı). Dosya içeriğine göre, davacı işçinin

⁶³⁷ Narmanlıoğlu, s. 437.

⁶³⁸ Eren, s. 599.; Kılıçoğlu, s. 327-328.

⁶³⁹ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 207.

⁶⁴⁰ Narmanlıoğlu, s. 437.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 701.; Günay, s. 1075.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 25.

⁶⁴¹ Yargıtay 9. HD., T. 15.10.2010, E. 2009/30667, K.2010/29160, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.

derli toplu olmayan yaşantısı ve içkiye düşkünlüğünden doğan rahatsızlığı nedeniyle nisan ayında altı gün devamsızlık yaptığı, devamsızlığının ayda beş günden fazla sürdüğü belirlendiğinden iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanun'unun 25 /I- a maddesine göre feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının bir ay içerisinde beş işgünü işe gelmediği sabittir. Ayrıca tanık beyanlarından da içkiye eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davalının iş sözleşmesini feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Bu nedenle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Diyerek devamsızlığın beş iş gününden fazla sürmemesi halinde İşK. md. 25/I-a gereği haklı fesihten söz edilemeyecek olsa da işçi tarafından yapılan devamsızlığın geçerli nedenle fesih sebebi oluşturduğuna hükmetmiştir.

İşçinin kendi kusurundan dolayı hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi için üç şartın bir arada bulunması ve gerçekleşmesi gerekir⁶⁴².

Bu şartlardan birincisi, işçinin bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesidir. İkinci şart ise bu hastalık veya engeli hale gelme durumu, işçinin kendi kastından yani bilerek ve isteyerek gerçekleştirdiği bir eylemden, derli toplu olmayan yaşayışından veyahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanmalıdır. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁴³; “işçi hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmelidir. İşçinin derli toplu olmayan yaşantısı ile içkiye düşkünlüğü de başlı başına fesih nedeni olmayıp, bu durumların, işçiyi hastalığa veya sakatlığa yöneltmesi gerekir.” Diyerek hastalık ya da sakatlığın işçinin kendin kastından, işçinin derli toplu olmayan yaşayışından veya da içkiye düşkünlüğünden doğması gerektiğini belirtmiştir.

Üçüncü koşul ise hastalık veya engelli halin art arda üç iş günü devam etmesi ya da bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi gerekliliğidir.

⁶⁴² Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1128.; Arslan, *Haklı Nedenle Fesih*, s. 25.

⁶⁴³ Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2018, E. 2015/22775, K.2018/19329, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021. Aynı şekilde görüş belirtilen diğer kararlar; Yargıtay 9. HD., T. 8.10.2018, E. 2018/8297, K. 2018/17695, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 01.04.2015, E. 2015/3460, K. 2015/6132, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 12.04.2016, E. 2015/1039, K. 2016/8067, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 21.09.2016, E. 2016/10046, K. 2016/14601, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 17.03.2015, E. 2013/37702, K. 2015/10499, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 26.05.2014, E. 2014/4182, K. 2014/11388, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.; Yargıtay 7. HD., T. 26.03.2014, E. 2014/3493, K. 2014/6876, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021.

2.3.1.1. İşçi Sıfatıyla Çalışan Bir Hastalığa Yakalanmalı veya Engelli Hale Gelmelidir

İşçinin iş sözleşmesine, işveren tarafından İşK. md. 25/I-a'ya dayanılarak haklı nedenle derhal sona verilebilmesi için işçinin kendi kusuruyla bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi gerekir⁶⁴⁴. İşçinin engelli hale gelmesi durumu ile anlatılmak istenen işçinin kusurlu davranışı sebebiyle ortaya çıkan kaza sonucunda meydana gelen yaralanmalardır⁶⁴⁵. Bununla beraber hastalığın ya da engelli halin çeşidinin, nasıl ve nerede gerçekleştiğinin bir önemi bulunmamaktadır⁶⁴⁶. İşçi bir iş kazası sonucunda engelli hale gelebileceği gibi, kendi kusurundan doğan bir trafik kazası sonucunda da engelli hale gelebilir⁶⁴⁷. Her iki durumda da engelli hale gelme olgusu oluşacaktır. Aynı şekilde işçinin basit bir nezle, grip gibi hastalığa yakalanması, İşK. md. 25/I-a'daki hastalık olgusunu meydana getirebileceği gibi Covid 19 salgın hastalığına yakalanması da hastalık unsurunun mevcut olmasını sağlayacaktır. Bunlara ilave olarak işçinin meslek hastalığına yakalanması da ilgili hükümdeki hastalık şartının sağlanması anlamına gelecektir⁶⁴⁸.

Hastalık veya engelli hale gelme durumunun, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verebilmesi için söz konusu halin işçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından ya da içkiye düşkünlüğünden doğması ve İş Kanunu'nda ifade edilen süreler kadar devam etmesi gerekmektedir⁶⁴⁹.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranış sonucunda da işçinin bir hastalığa yakalanması ya da iş kazası geçirerek engelli hale gelmesi mümkündür. Bu durumu örnekle açıklamak gerekirse işyerinde işçilerin saçlarının iplik makinesine dolaşmaması için işçilere dağıtılan saç ağlarının keyfi olarak kullanılmaması durumu mevcut olabilir. Saç ağını keyfi olarak kullanmayan işçinin saçının makineye dolaşmasıyla meydana gelen iş kazası ile birlikte engelli hale gelmesi nedeniyle devamsızlık söz konusu olduğu durumlarda işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkı vardır. Bu devamsızlığın art arda üç iş günü ya da bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi gerekir.

Ayrıca işveren, işçinin saç ağını takmaması fiilini öğrendiği tarihten itibaren makul bir süre içinde fesih beyanını işçiye karşı ileri sürmek zorundadır. Bu süre kanun

⁶⁴⁴ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 26.

⁶⁴⁵ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 26.

⁶⁴⁶ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1128.

⁶⁴⁷ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1128.

⁶⁴⁸ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1128.

⁶⁴⁹ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 26.

koyucu tarafından belirlenmemiştir. Bu nedenle İşK. md. 26'nın kıyasen 25/I-a hükmü içinde uygulanması yerinde olacaktır. O halde işveren herhalde bir yıl içerisinde fesih beyanını işçiye karşı ileri sürmek zorundadır. Bu süre geçirildiği hallerde işveren, işçinin iş sözleşmesini söz konusu sebepten dolayı feshedemez.

İşveren tarafından koranavirüs önlemleri kapsamında işçilere dağıtılan maskenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bağlamında işçiler tarafından ağızlarına uygun şekilde takılması gerekir. İşyerindeki bir işçinin maskeyi uyarılmasına rağmen takmaması hallerinde bu durum tutanakla tespit edilmelidir. Tutanakla tespit edilen, maskeyi takmama davranışının gerçekleştiği tarihten itibaren on dört gün içerisinde işçi koranavirüs hastalığına yakalanır ve bu hastalıktan dolayı devamsızlık yaparsa sözleşmesi, İşK. md. 25/I-a'ya dayanılarak haklı nedenle feshedilebilir. Burada on dört günlük bir sürenin belirlenmesinin dayanağı virüsün kuluçka süresinin⁶⁵⁰ iki ile on dört gün arasında olmasıdır. Başka bir anlatımla koranavirüs hastalığı bir insana bulaştığı anda hemen etkisini göstermeyebilir. Virüsün vücutta etkisini gösterme süresi on dört güne kadar uzayabildiğinden dolayı işçinin maskeyi takmadığının tespitinden itibaren on dört günlük sürenin fesih hakkı için belirlenmesi yerinde olacaktır. İşçinin, koranavirüs hastalığına benzer olan ebola, domuz gribi(H1N1) gibi hastalıklara iş sağlığı kurallarına uymayarak yakalandığı hallerde de devamsızlık şartı sağlandığı takdirde iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir.

2.3.1.2. Hastalık veya Engelli Hale Gelme Durumu, İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kastından veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından yahut İçkiye Düşkünlüğünden Doğmalıdır

İşK. md. 25/I-a'ya göre hastalık veya engelli halin doğumuna sebebiyet veren işçinin kusurlu hareketleri üçe ayrılmıştır⁶⁵¹. Bunlardan ilki işçinin kendi kastı ile yani bilerek ve isteyerek bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesidir. İşçi bilerek ve isteyerek bir hastalığa yakalanmamış ya da engelli hale gelmesinde kasıtlı bir hareketi yok ise bu durumda işveren için haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşmayacaktır⁶⁵².

⁶⁵⁰ Covid 19 virüsünün kuluçka süresi hakkında bilgi için bkz. Murat Akova, "Covid-19 İnfluenza İlişkisi", *Türk Tabipler Birliği Covid 19 Pandemisi Altınca Ay Değerlendirme Raporu*, s. 389, https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6.pdf, e.t.: 29/10/2021.

⁶⁵¹ Narmanlıoğlu, s. 436.; Arslan, *Haklı Nedenle Fesih*, s. 26.

⁶⁵² Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1128.

İşçinin kusurlu davranışlarından ikincisi derli toplu olmayan yaşantısıdır. Kusurlu davranışlardan üçüncüsü ise işçinin içkiye düşkünlüğüdür. Bu açıklamalar ışığında işçinin her türlü davranışı değil, yalnızca kendi isteği, derli toplu olmayan yaşamı veya içkiye düşkün olması sebebiyle yakalandığı hastalık ya da engelli hale gelmesi neticesinde yapacağı arka arkaya üç iş günü veyahut bir ayda beş iş gününden fazla süren devamsızlığı işveren için haklı nedenle fesih sebebi meydana getirecektir⁶⁵³.

Örnek vermek gerekirse, her gün meyhaneye giden ve içkiyi alışkanlık haline getiren işçinin alkol aldıktan sonra arka arkaya gelen üç iş günü işe gelmeyerek devamsızlık yapması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Nitekim benzer bir olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi⁶⁵⁴; “davacının işverenliğe verdiği 12.03.2004 tarihli savunmasında 7 ay önce depresyon geçirdiğini, 8.3.2004 tarihinden beri evini dahi unutup evine gitmediğini belirttiği, dinlenen müşterek tanık davacının genelde ücretini aldığı günlerde devamsızlık yaptığını beyan ettiği, dosyada bulunan 11.05.2004 tarihli ekipriz raporunda alkolizm tanısı konulduğu, bu şekilde davacının içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığı nedeniyle devamsızlık yaptığı gerekçesi ile iş akdi işverence feshedilmiştir. Davacı bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu’nu da 25/I-a bendi gereğince kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatının kabulü yerine reddi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” Diyerek işçinin içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığın etkisiyle yaptığı devamsızlık sebebiyle işverence yapılan haklı nedenle feshin yerinde olduğunu ancak bu halin işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacağına ilişkin hüküm kurmuştur.

İkinci örnekte ise işçinin sürekli gece kulüplerine gitmesi gibi savruk yaşam biçiminden yani derli toplu olmayan yaşantısından dolayı Frengi⁶⁵⁵, Covid 19 vb. bir hastalığa yakalanmasından doğan devamsızlığın art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verecektir.

Bir başka örnekte ise iş güvenliği önlemleri kapsamında işçilere verilen radyasyondan koruyan yeleklerin işçi tarafından kasten kullanılmaması ve sonrasında

⁶⁵³ Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 27.

⁶⁵⁴ Yargıtay 9. HD., T. 29.05.2008, E. 2007/21554, K.2008/12960, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 27/10/2021, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 671.

⁶⁵⁵ Frengi hakkında bilgi için bkz. <https://www.medicalpark.com.tr/cinsel-yolla-bulasan-hastaliklar/hg-2397>, e.t.: 29/10/2021.; Rebecca E. LaFond/Sheila A. Lukehart, “Biological Basis for Syphilis”, **American Society For Microbiology**, 2006, C. 19, S. 1, s. 29-43, <https://journals.asm.org/doi/epub/10.1128/CMR.19.1.29-49.2006>, e.t.: 29/10/2021.

meslek hastalığı sayılabilecek kanser hastalığına⁶⁵⁶ yakalanmasından dolayı Kanun'da belirtilen sürelerde işe devam edememesi haklı nedenle fesih sebebidir. İşçinin yapılan kontrollerde ve diğer işçilerin beyanlarıyla bu durumun sabit olması halinde işveren, işçinin iş sözleşmesini 25/I-a'ya dayanarak feshetmesi mümkündür. Ayrıca bu şekilde meslek hastalığına yakalanan işçi tazminat talep edemeyecektir. Zira işçinin meslek hastalığına yakalanması hususunda iş güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerini koruyucu yelek vb.lerini temin ederek yerine getirmiş olmasından dolayı işverenin kusuru bulunmamaktadır.

Aynı şekilde işverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alması gereken tüm yükümlülükleri aldığı iş müfettişleri tarafından tutanakla ispatlanmış olduğu durumlarda işçinin koronavirüse yakalanması halinin işveren tarafından işçinin kendi kastı, kastı yoksa derli toplu olmayan yaşantısının mevcut olduğu ileri sürülerek sözleşmenin haklı nedenle feshedilebilmesi mümkündür.

2.3.1.2.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kastı

İşçinin kasıtlı davranışından anlaşılması gereken, hastalığa veya engelli hale gelmesine neden olan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmiş olmasıdır⁶⁵⁷. Başka bir anlatımla işçi kendi hareketiyle bilerek ve isteyerek meydana getirdiği bir olayın sonucunda hastalığa yakalanmakta veya engelli hale gelmektedir. Kanun koyucunun işçinin “kastından” ifadesi ile anlatmak istediği ihmali bir hareketle değil, isteyerek ve bilerek yapılan bir davranıştır. Çünkü kusurlu bir davranış türü olan kast, içerisinde bilme ve isteme unsurlarını birlikte barındırmaktadır⁶⁵⁸.

İşK. md. 25/I-a hükmünde işçinin kastıyla ifadesine yer verilmiş olduğundan dolayı işçinin ihmali bir hareketi sonucunda hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir⁶⁵⁹.

Belirtmek gerekir ki buradaki kasten hareket etme olgusu “işçinin derli toplu olmayan yaşantısını” kapsamamaktadır. Aynı şekilde “işçinin içkiye düşkün” olması

⁶⁵⁶ Meslek hastalığı örnekleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Friis, s. 256-277.

⁶⁵⁷ Narmanlıoğlu, s. 436.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 701.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1128.; Savaş, s. 46.

⁶⁵⁸ Eren, s. 599-600.; Kılıçoğlu, s. 327.; Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 316.

⁶⁵⁹ Narmanlıoğlu, s. 436-437.; Mollamahmutoğlu s. 619.; Şükran Ertürk, “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2002, C. 4, S. 2, s. 2, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/754529>, e.t.: 30/10/2021.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1128-1129.

sebebiyle hastalığı yakalanması ya da engelli hale gelmesi işçinin özensiz, dikkatsiz, ihmalkâr yaşamından kaynaklanan bir durumdur. Zira işçinin yaptığı işin gereklerinden kaynaklanan sağlıklı olma özenini göstermemesi onun ihmali hareketi neticesinde de meydana gelebilmektedir. İşçi işverene bağlı olarak bir iş görme edimi ifa etmektedir. Bu işi ifa ederken de günlük hayatındaki yaşam biçimine dikkat ederek sağlıklı bir biçimde hayat sürdürme özenini göstermek zorundadır. Bu açıdan bakıldığında işçinin kendi yaşam biçimine özen göstermeyerek başıboş yani derli toplu olmayan bir yaşantı sürmesi, özen eksikliği teşkil edecek ve ihmali bir davranış oluşturacaktır. İşçinin, söz konusu biçimde yaşaması neticesinde bir hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesi onun kasıtlı değil ihmali hareketinden meydana gelmiş olacaktır. Belirtmekte fayda var ki kanun koyucu, İşK. md. 25/I-a’da her ihmali harekete değil sadece işçinin “derli toplu olmayan yaşantısı” ve “içkiye düşkünlüğü” sonucunda hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesine haklı nedenle fesih sonucunu bağlamıştır.

İşçinin kendi kastı ile hareket ettiği konuya geri dönüş yapmak gerekirse işçi sıfatıyla çalışanın işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarını kasıtlı olarak kullanmaması ve bu şekilde elini bıçak makinasına kaptırması neticesinde engelli hale gelmesi söz konusu olabilir. Bu durumda işçinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine kendi isteği ile uymayarak yol açtığı engelli halinin art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi, işverene, iş sözleşmesini bildirim süresini beklemeeksizin haklı nedenle fesih imkânı verecektir. Burada şu husus akla soru olarak gelebilir; işçinin kendi istek ve arzusu doğrultusunda koruyucu ekipmanı kullanmadığı bir anda elini iş makinasına kaptırması iş güvenliğinin tehlikeye sokulması halini de oluşturmaktadır. İşveren bu nedene de dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme imkanına sahiptir. O halde işveren iki farklı haklı nedenin var olması halinde iki sebebi de fesih gerekçesi olarak ileri sürebilir. İki farklı haklı nedenin aynı anda ileri sürülmesine bir engel yoktur. Çünkü İş Kanunu’nda belirtilen derhal fesih sebeplerinin aynı somut olayda mevcut olması mümkün olabilir. Ayrıca Kanun’da iki farklı haklı nedenin ortaya çıktığı hallerde ikisinin de ayrı ayrı ileri sürülmesi gerektiğine dair emredici bir hüküm bulunmamaktadır.

Bir başka örnekte teflon tava üretiminde çalışan işçilere, işveren tarafından kanserojen maddelerden korunmaları amacıyla koruyucu eldiven verildiği ve bu kanserojen maddenin havadan solunumunu azaltmak amacıyla solunum koruyucu maske (FFP maske) temin edildiği hallere değinmek gerekir. Söz konusu hallerde işçi kendisine verilen bu tür koruyucu ekipmanları takmayıp meslek hastalığına veya başka

bir hastalığa yakalanır ve bu hastalık nedeniyle doğacak devamsızlık art arda üç iş günü ya da bir ayda beş iş gününden daha fazla devam ederse işveren derhal fesih hakkına sahip olacaktır. Çünkü işçi burada kendi isteği ve iradesi doğrultusunda yani kendi kasıtlı hareketi ile koruyucu ekipmanları kullanmayarak bir hastalığa yakalanmış, bu hastalık nedeniyle de işe devam edememiştir.

Benzer şekilde işçi, demir ve çeşitli aletlerin birbirine kaynatılması işini ifa ederken işverenin tüm uyarılarına rağmen bilerek ve isteyerek kaynak gözlüğünü takmamış olması neticesinde geçici görme kaybına uğrayabilir. Söz konusu geçici görme kaybı nedeniyle işçi, art arda üç iş günü veya daha fazla işe devam etmediği takdirde işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilme hakkına sahiptir.

2.3.1.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Derli Toplu Olmayan Yaşayışı

İşçi sıfatıyla çalışan kişinin, herkes için objektif özellik taşıyan olağan hayat biçimine ters bir şekilde hayatını yaşaması başka bir ifadeyle derbeder, başıboş veya eğlenceye aşırı şekilde düşkün bir yaşam sürmesi, derli toplu olmayan yaşantı şeklinde ifade edilmektedir⁶⁶⁰. Bu açıklama ışığında, kanun koyucunun İşK. md. 25/I-a’da kullandığı “derli toplu olmayan yaşantı” ifadesinden anlaşılması gereken işçinin düzensiz, berduş yani başıboş yaşaması ya da fazla derecede eğlenceye düşkün şekilde hayatını devam ettirmesidir⁶⁶¹.

Derli toplu olmayan yaşantı kavramı hâkimin takdirinin önem arz ettiği bir husustur⁶⁶². Zira derli toplu olmayan yaşantının, günümüzdeki yaşam biçimine uygun olarak yorumlanması ile olayın yaşandığı zamana göre yorumlanması başka bir neticenin ortaya çıkmasına ve maddenin iki farklı şekilde uygulanmasına yol açabilir. Bu sebeple İşK. md. 25/I-a’da belirtilen “derli toplu olmayan yaşantı” olgusunun somut olayda var olup olmadığına, fesih olayının meydana geldiği tarihteki yaşam biçimleri dikkate alınarak karar verilmesi gerekir. Bu husus özellikle temyiz edilen uyuşmazlıklara ilişkin

⁶⁶⁰ Emin Zeytinoğlu, “4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016, S. 30, s.153, <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1584/M00792.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, e.t.: 08/11/2021.; Akyigit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1128.; Narmanlıoğlu, s. 436.; Mollamahmutoğlu, s. 619.; Ertürk, *Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih*, s. 3.; Savaş, s. 46.

⁶⁶¹ Akyigit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1128.; Narmanlıoğlu, s. 436.; Mollamahmutoğlu, s. 619.

⁶⁶² Arslan, *Haklı Nedenle Fesih*, s. 29.

olarak karar verme aşamasının yıllarca sürmesi ihtimali göz önüne alındığında dikkat edilmesi gereken bir noktadır.

Derli toplu olmayan yaşantı kavramının içerisine işçinin fazla derecede alkol tüketimi girdiği gibi eroin, kokain, bonzai vb. uyuşturucu madde kullanıma da girmektedir⁶⁶³. Bunun yanı sıra fazla derecede cinsel arzu ve istekte bulunma da derli toplu olmayan yaşantı sayılır⁶⁶⁴.

İşçi sıfatıyla çalışanın uyuşturucu madde kullanma alışkanlığı veya olağandan fazla sayıda cinsel ilişkiye girerek AIDS⁶⁶⁵ hastalığına yakalanması neticesinde İşK. md. 25/I-a'da belirtilen sürelerdeki devamsızlığı işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermelidir⁶⁶⁶. Benzer şekilde işçinin gece kulüplerine giderek aşırı derecede safahata düşkünlüğü sonucunda günümüzün salgın hastalığı olan koronavirüse (Covid 19) yakalanmasından doğan devamsızlığın art arda üç iş günü ya da bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermelidir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin derli toplu olmayan yaşantısı hakkında verdiği bir kararda⁶⁶⁷; *“davacının derli toplu olmayan yaşayışından dolayı mevcut olan rahatsızlığının hastalığa dönüştüğü ve devamsızlığının ardı ardına üç işgününden fazla sürdüğü; davacı, iddiası sağlık raporu ve tüm dosya içeriğinden ortaya çıkmaktadır. Öte yandan işyerinde 10 yıl kıdemli olan ve sakatlığı sebebiyle başka iş bulma olanağı düşük bulunan bir işçinin devamsızlık yapması hayatın olağan akışına da aykırılık oluşturur. Bu nedenle davalının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/1-a maddesi uyarınca davacının hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı olduğundan, ihbar tazminatına ilişkin talebin reddi yerinde ise de kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekir.”* Diyerek işçinin derli toplu olmayan yaşantısı dolayısıyla yakalandığı hastalığın 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki süre şartı kadar devamsızlığa neden olduğu bu nedenle işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal (bildirimsiz) feshetmesinin yerinde olduğuna hükmetmiştir.

⁶⁶³ Ertürk, **Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih**, s. 3.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1129.

⁶⁶⁴ Ertürk, **Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih**, s. 3.

⁶⁶⁵ AIDS hastalığı hakkında bilgi için bkz. Aygen Tümer, “HIV/AIDS Nedir?”, **Hacettepe Üniversitesi HIV/AIDS Tedavi ve Araştırma**, 2021, http://www.hatam.hacettepe.edu.tr/AIDS_090921.pdf, e.t.: 09/11/2021. Tevfik Sünter/Yıldız Pekşen, “AIDS Epidemiyolojisi”, **Journal of Experimental and Clinical Medicine**, 1996, C. 13, S. 4, s. 267-271, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/189493>, e.t.: 09/11/2021.

⁶⁶⁶ Ertürk, **Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih**, s. 3.

⁶⁶⁷ Yargıtay 9. HD., T. 23.03.1998, E. 1998/2282, K. 1998/5620, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 09/11/2021.

Yargıtay bir başka kararında⁶⁶⁸; “somut olayda, davacının iş sözleşmesinin derli toplu yaşantısı olmaması ve ateşli silahla vurularak yaralandığı, buna bağlı olarak sağlık sebebiyle tedavi altına alınarak habersiz üç gün işe gelmemesi nedeniyle 4857 sayılı Yasa'nın 25/I-a maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacının dosya kapsamındaki ifade tutanakları ile davalı işverenin 26/02/2014 tarihli davacının devamsızlığını belirten tutanak dikkate alındığında davacının işyerine üç gün devamsızlık yaptığı, işverenin bildirimsiz fesih hakkının doğduğu, bu tür fesihlerde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmakla birlikte, yasa gereği ihbar öneli verme, ihbar tazminatı ödeme zorunluluğu olmadığı anlaşıldığından, Mahkemece kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekli iken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Diyerek işçinin derli toplu olmayan yaşayışı nedeniyle vurulduğu ve bundan doğan hastalık halinin art arda üç iş günü sürdüğünü, bu nedenle işverenin, İşK. md. 25/I-a gereğince işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının doğduğuna ilişkin hüküm kurmuştur.

2.3.1.2.3. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İçkiye Düşkünlüğü

İş Kanunu md. 25/I-a hükmünde düzenlenen, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren son fesih sebebi, işçinin “içkiye düşkünlüğü” nedeniyle meydana gelen hastalık veya engellilik halinin art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesidir. İşçinin içkiye düşkünlüğü ile anlatılmak istenen alkol bağımlılığı, iptila olma durumudur⁶⁶⁹. İptila hali ise bir şeye aşırı düşkünlüğü, tiryakiliği ifade etmektedir. İşçinin alkole aşırı düşkünlüğü, vazgeçilemez derecede alkol kullanımı, İşK. md. 25/I-a'da “içkiye düşkünlük” şeklinde ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretide, işçinin alkolik olması halinin içkiye düşkünlük kavramını karşıladığı belirtilmektedir⁶⁷⁰. Yargıtay ise bir kararında⁶⁷¹ alkolikliği şu şekilde tanımlamıştır; “alkolizm, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteğini durduramama ile beliren bir bozukluktur. Bir başka

⁶⁶⁸ Yargıtay 22. HD., T. 18.04.2019, E. 2016/11628, K.2019/9176, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 10/11/2021.

⁶⁶⁹ Mollamahmutoğlu, s. 619.; Narmanlıoğlu, s. 437.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1129.; Ertürk, **Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih**, s. 3.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 701.

⁶⁷⁰ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1129.; Narmanlıoğlu, s. 437.; Mollamahmutoğlu, s. 619.

⁶⁷¹ Yargıtay 9. HD., T. 12.10.2011, E. 2009/22370, K.2011/37030, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 10/11/2021.

anlatımla, aşırı ve sürekli alkol tüketimine olan fiziksel ve psikişik bağımlılığı sonucunda, durumunu en iyi şekilde anlamasına rağmen alkol kullanımından vazgeçememe veya azaltamama, alkolizm olarak kabul edilir.”

Yargıtay bir diğer kararında⁶⁷² ise; “somut olayda davacının işverenliğe verdiği 12.03.2004 tarihli savunmasında 7 ay önce depresyon geçirdiğini, 8.3.2004 tarihinden beri evini dahi unutup evine gitmediğini belirttiği, dinlenen müşterek tanık davacının genelde ücretini aldığı günlerde devamsızlık yaptığını beyan ettiği, dosyada bulunan 11.05.2004 tarihli ekipriz raporunda alkolizm tanısı konulduğu, bu şekilde davacının içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığı nedeniyle devamsızlık yaptığı gerekçesi ile iş aklının işverence feshedilmiştir. Davacı bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu’nu da 25/I-a bendi gereğince kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatının kabulü yerine reddi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” Diyerek alkolizm tanısı konulan işçinin devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini yerinde görmüş ancak buna rağmen kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

İşçinin tiryakilik seviyesinde alkollü içki içmemesi, örneğin sadece özel günlerde alkollü içki kullanması, içkiye düşkünlük olarak değerlendirilemeyeceğinden dolayı bu madde kapsamında yer almamaktadır⁶⁷³.

İşçinin arada sırada alkollü içki tüketmesi, içkiye düşkün olma durumu sayılmayacağından dolayı bu sebeple yakalanan hastalık veya engellilik hali sonucunda yapılan devamsızlık, İşK. md. 25/I-a kapsamında haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturmaz. Örneğin yalnızca yılda bir kez içki tüketen alkolik olmayan birinin, alkollü içkiyi tükettikten sonra alkol zehirlenmesi yaşaması ve bu sebeple devamsızlık yapması, içkiye düşkünlük kapsamında değerlendirilmemesi gerekir⁶⁷⁴. Söz konusu örnekte, işveren, işçinin iş sözleşmesini içkiye düşkünlük haline dayanarak feshedemeyecektir. Tam tersi bir durumda örneğin, işçinin şarap tiryakiliği nedeniyle yakalandığı siroz hastalığından kaynaklanan devamsızlığın bir ayda yedi iş günü sürmesi, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verecektir.

İşK. md. 25/I-a hükmünde yalnızca “içkiye düşkünlük” kavramı kullanılmış, fakat uyuşturucu maddelerin hiçbirinden bahsedilmemiştir. Morfin, eroin, bonzai ve kokain gibi bağımlılık yapan maddelerin işçi tarafından aşırı kullanımı içkiye düşkünlük

⁶⁷² Yargıtay 9. HD., T. 29.05.2008, E. 2007/21554, K.2008/12960, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 11/11/2021.

⁶⁷³ Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 701.; Mollamahmutoğlu, s. 619.; Narmanlıoğlu, s. 437.; Ertürk, **Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih**, s. 3.

⁶⁷⁴ Benzer örnek için bkz. Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 30.

kapsamında değeriendirilemeyecek olsa da “derli toplu olmayan yaşantı” olarak kabul edilmesi gerektiğinden dolayı işveren yine bu hallerde de iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmelidir⁶⁷⁵.

Örneğin işçinin her hafta sonu içki içip daha sonrasında ilk iş günü bu şekilde işçinin etkisi üstünde olacak şekilde işe gelmesi ve bu sersemliğinden dolayı işverenin talimatlarına yerine getirmemesi veya işveren vekili sıfatını taşıyan şefin talimatlarına uymaması sonucunda yaşanan iş kazası işçinin iş güvenliği yükümlölüklerinin ihlal etmesi neticesinde gerçekleşen bir kaza sayılması gerekir. İşçi bu halde yaşanan iş kazasından dolayı işe bir ayda beş iş gününden fazla ya da art arda üç iş günü işe gelmez ise sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Burada işveren feshin dayanağını işçinin içkiye düşkünlüğü sebebiyle iş güvenliği yükümlölüklerini yerine getirmeyerek engelli hale gelmesi şeklinde ileri sürebilir.

2.3.1.2.4. İşçi Sıfatıyla Çalışanın Bu Sebeple Devamsızlık Yapması Gerekir

İşçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşantısından veya içkiye düşkünlüğünden kaynaklanan hastalığın ya da engelli halin işverene, haklı nedenle fesih hakkı verebilmesi için işçinin bu sebeplerden biri nedeniyle devamsızlık yapması gerekir. Söz konusu devamsızlığın, İşK. md. 25/I-a gereği art arda üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla süren bir devamsızlık olması gereklidir.

Kanun koyucu, İşK. md. 25/I-a’da iki çeşit devamsızlık süresi öngörmüştür. Bunlardan biri üç iş günü diğeri ise beş iş günüdür. Üç iş günü süren devamsızlığın İşK. md. 25/I-a gereğince art arda olması gerekmektedir⁶⁷⁶. Art arda olmadığı durumlarda işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanamayacaktır. Örneğin bir işçi, İşK. md. 25/I-a’daki sebeplerden biri dolayısıyla iki iş günü art arda işyerine gelmemiş bundan üç günü sonra yine işe gelmeyerek bir iş günü daha devamsızlık yapmıştır. Bu durumda işçinin devamsızlığı toplamda üç iş gününü bulsa da art arda süren bir devamsızlık olmadığından dolayı İşK. md. 25/I-a kapsamında bir haklı neden hali oluşturmayacaktır.

İşK. md. 25/I-a’da düzenlenen ikinci devamsızlık süresi beş iş günüdür. Ancak burada kanun koyucu özellikle “bir ayda” beş iş gününden “fazla süren” ifadesini

⁶⁷⁵ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1129.; Arslan, **Haklı Nedenle Fesih**, s. 31.

⁶⁷⁶ Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Cilt 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 292.

kullanmış ve bir ay içerisinde tam beş iş günü sürecek olan devamsızlığın haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmesini engellemiştir. Bu durumun işveren adına haklı nedenle fesih sebebi teşkil etmesi için işçinin bir ay içerisinde beş iş gününden fazla süren devamsızlık yapması gerekir⁶⁷⁷. Bu sürenin beş iş gününü aşması yeterlidir, beş iş gününü aşan sürenin tam bir iş günü devam etmesi gerekmez⁶⁷⁸. Ancak öğretideki görüşlerden birine göre işçinin devamsızlık süresinin beş iş gününü geçmesi yeterli değildir. Bu görüşe göre işçinin en az altı iş günü devamsızlık yapması gerekmektedir⁶⁷⁹.

Devamsızlık süresinin hesaplanmasında esas alınacak olan günler, iş günleridir⁶⁸⁰. Zira İşK. md. 25/I-a hükmünde kanun koyucu, devamsızlığın iş gününde yapılmış olması şartını aramıştır. Dolayısıyla resmî tatil günleri ile iş sözleşmesinde kararlaştırılan tatil günleri, işçinin devamsızlık süresinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır⁶⁸¹. Bununla beraber, iş sözleşmesinde işçinin genel tatil günlerinde de çalışacağı kararlaştırılabilir. Bu durumda işçi, genel tatil günü dahi olsa iş sözleşmesi gereği iş günü sayılan günde işe gelmezse bu da devamsızlık süresi içerisinde değerlendirilecektir. Bu hususa ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁸²; *“işgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkânı tanır. İşyerinde cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir.”* Diyerek genel tatil gününde çalışacağı kararlaştırılan işçinin söz konusu günde çalışmamasının devamsızlık sayılacağını ve diğer şartlarda mevcut ise işverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini belirtmiştir.

İş Kanunu md. 25/I-a’da belirtilen “bir aylık” sürenin bir takvim ayı olarak değil, işçinin devamsızlık yaptığı ilk günden itibaren hesap edilecek bir ay ya da son

⁶⁷⁷ Kılıçoğlu/Şenocak, s. 292.; Akyiğit, *İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1129.

⁶⁷⁸ Akyiğit, *İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1129.; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 292.

⁶⁷⁹ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s. 386.; Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 182.; Şakar, *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 103.; Arslan, *Haklı Nedenle Fesih*, s. 32.

⁶⁸⁰ Narmanlıoğlu, s. 437.; Mahmutoglu, s. 620.; Süzek, *İş Hukuku (2018)*, s. 701.; Ertürk, *Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih*, s. 4.; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 292.

⁶⁸¹ Mahmutoglu, s. 620.; Günay, s. 1077.

⁶⁸² Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2018, E. 2015/22859, K.2018/19455, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/11/2021.

devamsızlık gününden geriye doğru hesaplanacak bir aylık süre şeklinde anlaşılması ve bu şekilde uygulanması gerekir⁶⁸³. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁸⁴; *“maddede geçen “bir ay” takvim ayı olmayıp, işçinin kusura dayanan hastalık veya sakatlık ya da derli toplu olmayan yaşantısı sebebiyle işe gidemediği ilk günü takip eden bir aylık süredir.”* Diyerek bir aylık sürenin işçinin devamsızlık yaptığı ilk günden itibaren hesaplanması gerektiğini ifade etmiştir.

Süre, son devamsızlık gününden itibaren hesap edildiğinde devamsızlık yapılan son günün bir ay öncesindeki aynı güne denk gelen gün ile biten süre, Kanun’daki bir ay kavramını karşılamış olacaktır. Örneğin işçinin içkiye düşkünlüğünden meydana gelen alkol komasına girmesi nedeniyle yapmış olduğu son devamsızlık, 5 Kasım’a denk geliyorsa, bugüne karşılık gelen bir ay önceki gün 5 Ekim’dir. Bu durumda işçi, 5 Ekim ile 5 Kasım arasında aynı sebepten dolayı beş iş gününden fazla süren bir devamsızlık yapmışsa işveren, işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz, derhal sona erdirebilme hakkına sahiptir⁶⁸⁵. İşveren derhal (bildirimsiz) fesih yaptığından dolayı işçiye ihbar tazminatı ödemeyecektir.

İşçinin devamsızlık yaptığı günlerin iş günü olması şartken, TBK md. 92/3’te yer alan genel hüküm gereğince “bir aylık” sürenin içerisine tatil günleri de dahil edilmelidir⁶⁸⁶. Dolayısıyla İşK. md. 25/I-a’da belirtilen bir aylık sürenin iş günü, tatil günü ayırımı yapılmadan belirlenmesi gerekir.

2.3.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması (İş Kanunu md. 25/II-ı)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerindeki çalışanların kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak bir davranış sergilemeleri halinde ne gibi yaptırımlara maruz kalacaklarını düzenlememiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki yaptırım eksikliği, İş Kanunu’nda iş güvenliğini kasten veya savsama ile

⁶⁸³ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s. 386.; Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 182.; Şakar, *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 103.; Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1129.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan (2017), s. 240.; Tunçomağ/Centel, s. 226.; Mollamahmutoğlu, s. 620.; Süzek, *İş Hukuku (2018)*, s. 701.

⁶⁸⁴ Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2018, E. 2015/22775, K.2018/19329, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/11/2021.; Aynı yönde bir başka karar, Yargıtay 9. HD., T. 8.10.2018, E. 2018/8297, K. 2018/17695, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 13/11/2021.

⁶⁸⁵ Benzer örnekler için bkz. Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s. 386.; Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 182.; Şakar, *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 103.; Arslan, *Haklı Nedenle Fesih*, s. 33.

⁶⁸⁶ Narmanlıoğlu, s. 437.

tehlikeye düşüren işçi sıfatıyla çalışanlar açısından haklı nedenle fesih hali şeklinde düzenlenerek giderilmiştir.

İş Kanunu md. 25/II-1 düzenlemesindeki ilk haklı neden hali iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüne aykırı davranan işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesinin feshedilmesini içermektedir. Bu hükmün aslında işyerindeki sağlık ve güvenlik ortamının korunması ve devam ettirilmesini amaç edindiği yorumunda bulunabilir. Bu sebeple ilgili yükümlülüğünü ihlal eden işçi sıfatıyla çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin devamının çekilemez bir hal aldığı ortaya konmuş ve işveren yönünden haklı neden hali olarak öngörülmüştür. Bunun yanı sıra İşK. md. 25/II-1'nin devamında yer alan işyerindeki malların işçi tarafından otuz günlük ücretinin tutarı ile karşılanamayacak bir zarara uğratılması hali ayrı bir haklı fesih sebebi olarak kanun koyucu tarafından hükme eklenmiştir.

2.3.2.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

2.3.2.1.1. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Gerekir

İşçi sıfatıyla çalışanın, iş sözleşmesi ve iş güvenliği kapsamındaki en önemli yükümlülükleri, ifa ettiği işi aksatmamanın yanı sıra işyerinde işlerini yapan diğer çalışanların yaşamını, sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamaktır⁶⁸⁷. İşyerindeki çalışma ortamının ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, aslında işverenin yükümlülüğünde olan bir husustur. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4 gereğince işveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Fakat bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına çalışanların da birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. İSGK md. 19 gereği *“çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”* Bu durumda işçinin kendi kastı veya ihmali ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde iş sözleşmesi, işveren tarafından İşK. md. 25/II-1 hükmüne dayanılarak haklı nedenle feshedilebilecektir⁶⁸⁸.

⁶⁸⁷ Narmanlıoğlu, s. 460.; Seda Arslan, “Yargıtay Kararları Işığında ‘İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması’ Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2014, C. 72, S. 2, s. 48, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97915>, e.t.: 14/11/2021.

⁶⁸⁸ Mollamahmutoğlu, s. 637.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 49.

Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında⁶⁸⁹; “iş güvenliği hükümleri, işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik titizlikle uyulması gereken kurallardır. Bu konuda işverenin alması gereken tedbirlerin yanında işçinin de yükümlülükleri vardır. İşçinin kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu işin güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından derhal “haklı nedenle fesih hakkı” ortaya çıkar.” Diyerek iş güvenliğinin işçi sıfatıyla çalışan tarafından tehlikeye sokulması halinde işverenin haklı nedenle derhal fesih imkânı olduğuna vurgu yapmıştır.

İşverenin, İşK. md. 25/II-1 hükmünde düzenlenen iş güvenliğinin tehlikeye sokulması nedenini ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi için bir zararın ortaya çıkmış olması koşulu bulunmamaktadır⁶⁹⁰. İşçi sıfatıyla çalışanın iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması, başlı başına haklı nedenle fesih halidir. Başka bir ifadeyle işçi sıfatıyla çalışanın iş güvenliğini tehlikeye sokması sonucunda bir zararın ortaya çıkmış olması gerekmez. İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi yeterlidir. Yargıtay da bu görüşte olup, vermiş olduğu kararların birinde⁶⁹¹;

“Somut olayda, davacı belediye otobüs şoförü olarak çalışmaktadır. Alkollü olarak belediye otobüsünü kullandığından işin güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Bu durumda işverenin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için belli bir zararın oluşması gerekmez. Mahkemece zararın işçini 1 aylık ücretini geçmediğinden bahisle davanın kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Açıklanan nedenlerle, kıdem ve ihbar tazminatları yönünden davanın reddi gerekirken, davanın kısmen kabulüne karar verilmesi nedeniyle kararın bozulması gerekmiştir.” Diyerek iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi hususunda zararın meydana gelmesinin gerekmediğine dikkat çekmiştir.

Yargıtay aynı görüşte olduğu, kararların bir diğerinde⁶⁹²;

“Somut olay bakımından işverenin işyerinde sigara yasağına ilişkin uyarıları tuvalet dahil işyerinin dört bir yanına uyarıcı yazı ve levhalar asmak suretiyle yerine getirdiği anlaşıldığı gibi kapalı mekanlarda sigara

⁶⁸⁹ Yargıtay 9. HD., T. 02.10.2017, E. 2016/18796, K.2017/14667, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 14/11/2021.

⁶⁹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 671.; Mollamahmutoğlu, s. 638.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 711.; Narmanlıoğlu, s. 461.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1292.; Sümer, **İş Hukuku**, s. 122.; Günay, s. 1091.; Tunçomağ/Centel, s. 233.; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 300.; Öztürk, s. 237.; Odaman, s. 191.; Makas, s. 160.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 49.; Umutlu/ Önder, s. 174.; Zeytinoğlu, s. 131.; Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 125.

⁶⁹¹ Yargıtay 7. HD., T. 30.05.2013, E. 2011/16127, K.2013/16520, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

⁶⁹² Yargıtay 7. HD., T. 10.05.2016, E. 2016/11845, K.2016/14174, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

içmenin aynı zamanda bir yasa ihlali olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Ayrıca işveren ile işçinin de üyesi olduğu işçi sendikası arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin 39. maddesinde, sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit ve çakmak kullanmak, buralara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile girmek işten çıkarma sebebi olarak belirtilmiştir. Bu sebeple, mahkeme gerekçesinde belirtildiği üzere tek başına sigara içilen yerin tuvalet olması, tuvaletlerin fayanslarla kaplı oluşu gibi gerekçelere dayanılarak davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulması hatalıdır. Üstelik iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olan davalı tanığının beyanlarından da anlaşıldığı üzere, tuvaletin üretim alanlarına yakın mesafede bulunması ve etrafta bulunan maddelerin yanıcı nitelikte olması hususları göz önünde bulundurulduğunda sigara içilmesinin tüm işyeri ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir. Tüm bu sebeplerle somut olay bakımından, davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendinden yer alan "işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..." nedenine dayanarak haklı sebeple feshettiğinin kabulü gerekirken, feshin geçersizliği ve işe iade isteminin kabulü yönündeki mahkeme hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılmasına" hükmetmiştir.

Söz konusu kararda Yargıtay, somut olayı iş güvenliği kapsamında değerlendirerek işçinin sigara içtiği alanın üretim sahasına yakın olması ve etrafında bulunan maddelerin yanıcı nitelikte bulunmasını gerekçe göstererek sigara içme eyleminin işyeri ve iş güvenliği açısından tehlike meydana getirdiği yönünde kanaatini açıklamıştır. Akabinde işyerinin ve iş güvenliğinin tehlikeye sokulmasının bir haklı neden teşkil edeceğini bu yönde işveren tarafından yapılan feshin yerinde olduğuna karar vermiştir.

Yargıtay yine aynı yönde olduğu bir diğer kararında⁶⁹³ ise; "dosya içeriğinden, davalı iş yerinde, üretimde strofor gibi yanıcı malzemeler kullanıldığı, çıkacak basit bir yangının çok kısa bir süre içerisinde yayılmasının mümkün olduğu, davacının öncesinde de davalı iş yerinde tuvalette sigara içtiğinin tutanakla tespit edildiği, bu eyleminden dolayı hakkında disiplin kurulunca yevmiye kesme cezası verildiği, son olayda davacının imzalı savunmasında soyunma odasında sigara içerken yöneticiye yakalandığını kabul ettiği, ayrıca işyeri İç Yönetmeliğinin Yasaklar ve Cezalar başlıklı 33.maddesinde, sigara içilmez işareti bulunan yerlerde, fabrika üretim sahası içinde sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak ve de taşımak işten çıkarma sebebi olarak belirtildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda davacının eyleminin tanık beyanlarından anlaşıldığı üzere etrafta bulunan maddelerin yanıcı nitelikte olması hususları göz

⁶⁹³ Yargıtay 22. HD., T. 13.10.2016, E. 2016/18381, K. 2016/23243, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

önünde bulundurulduğunda tüm işyeri ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir.” Diyerek işçinin işyeri içerisinde gerçekleştirdiği sigara içme eyleminin strator gibi yanıcı maddelerin kullanıldığı bir işyerinde iş güvenliği yönünden tehlike oluşturduğunu bu gerekçeyle de iş sözleşmenin, İşK. md. 25/II-1 hükmüne dayanılarak işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesinin yerinde olduğuna karar vermiştir. Görüldüğü üzere Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, İşK. md. 25/II-1 hükmünün uygulanabilmesi için iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini yeterli saymış zararın oluşmasını bir şart olarak aramamıştır.

İş güvenliğinin tehlikeye sokulmasını yalnızca işyerinde meydana gelebilecek bir yangın veya patlama olaylarıyla sınırlamamak gerekir. İşyerinde iş gören başka işçilere de buluşma tehlikesi fazla olan ve işçi sıfatıyla çalışanın kendisinin de farkında olduğu buna rağmen işyerine gelmeyi sürdürmesi iş güvenliğinin tehlikeye düşüren durumlardan bir diğerine örnektir. Söz konusu kapsamda koronavirüse (Covid 19) yakalanan ve kendisini karantina altına alması gereken işçi sıfatıyla çalışanın işe gitmeyi sürdürmesi durumunda işveren sözleşmeyi iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğünü gerekçe göstererek haklı nedenle derhal feshedebilir⁶⁹⁴.

Benzer şekilde İSGK md. 15 gereği işverenin sağlık muayenesinden geçirme yükümlülüğü bulunmasına rağmen işçi sıfatıyla çalışanın muayeneye girmekten kaçınması halinde iş güvenliğinin diğer çalışanlar yönünden tehlikeye atılması söz konusu olur. Bu durumda işveren, işçi sıfatıyla çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Örneğin koronavirüs testi yaptırmak istemeyen işçinin iş sözleşmesi iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle İşK. md. 25/II-1’ya dayanılarak derhal feshedilebilir⁶⁹⁵. Ayrıca koronavirüs salgın hastalığına önlem olarak işyerinde işveren tarafından cerrahi maske dağıtılmasına rağmen işçinin, bu maskeyi kullanmaması veya kullanmamakta ısrar etmesi iş güvenliğinin tehlikeye atılması neticesini doğurmaktadır. Zira bir işçinin kendi isteği veya savsamasıyla maske takmaması, bulaşma riski çok yüksek olan koronavirüs salgın hastalığının yayılmasına ve diğer çalışanların sağlığının tehlikeye atılmasına sebebiyet verebilecek bir durumdur. Söz konusu durumda maskeyi takmayan işçinin iş sözleşmesi, iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü gerekçesiyle işveren tarafından haklı nedenle

⁶⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 690.

⁶⁹⁵ Hediye Ergin, “İş Sözleşmesinin Bulaşıcı Hastalık Nedeniyle İşçi Tarafından Haklı Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020, S. 44, s. 53,

https://www.mess.org.tr/media/files/7148_UPJ7H6F5Q0sicil_44.sayi.pdf, e.t.: 15/11/2021.

derhal feshedilebilir. Belirtmekte fayda var ki işçi sıfatıyla çalışanın, koronavirüs salgın hastalığının yayılmasını önlemek amacıyla dağıtılan koruyucu ekipman niteliğindeki maskeyi takmaması, İSGK md. 19/2-b’de yer alan yükümlülüğün ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Burada işveren, ilgili yükümlülüğe aykırı davranılmasını derhal fesih gerekçesi olarak ileri sürebilir.

İşyerinde, işverenin günümüzün salgın hastalığı olan koronavirüse karşı maddi imkanların el verdiği ölçüde bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına rağmen işçinin koranavirüs yakalanmış olduğu rutin koranavirüs testlerinde ortaya çıkabilir. Bu durumda işçinin özen yükümlülüğüne uygun davranmayarak koranavirüs yakalandığı sabit olup işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Örnek vermek gerekirse işveren, işyerinde her bir işçi için özel olarak ayrılmış maskeleri hazır halde bulundurmuş, giriş ve çıkışlara el dezenfektanı yerleştirmiş, çalışma koşullarını bir metreden fazla olacak şekilde ayarlamış olduğu hallerde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerini yerine getirdiği kabul edilmelidir. Bu önlemlere rağmen işçi özen borcuna aykırı davranarak koranavirüs hastalığına veya bu tür salgın hastalıklardan birine yakalanırsa diğer çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılır. Dolayısıyla işçinin, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdüğü kabul edilerek, sözleşmesinin derhal feshedilmesi yerinde bir uygulama olabilecektir.

Bir işyerinde işveren tarafından belirlenen hijyen kurallarına işçiler tarafından uyulmaması hali de iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık oluşturacak ve de iş güvenliğinin tehlikeye sokulmasını beraberinde getirecektir. Bu durumda da işveren işçinin iş sözleşmesini iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan hijyen kurallarına uyulmadığını gerekçe göstererek derhal feshedebilme hakkına sahiptir. Gerçekten Yargıtay, işçi sıfatıyla çalışan tarafından hijyen kurallarına aykırı davranılmasına ilişkin olarak bir kararında⁶⁹⁶; “...davacının iş sözleşmesinin bisküvi fabrikasındaki temizlik odasında küçük tuvaletini yaparak hijyen kurallarına uymadığı gerekçesiyle haklı sebep iddiasıyla feshedilmiştir. Davalı tarafından olayın oluş şeklinin fesih sebebindeki gibi olduğu disiplin soruşturmasına ilişkin belgeler ve şahit beyanlarıyla ispat edilmiştir. Şu hâlde davacının çalıştığı yere elli metre mesafede tuvalet olmasına rağmen çalıştığı yerin hemen yanındaki temizlik odasına küçük tuvaletini yaparak bisküvi üretimi yapılan fabrikada önemi tartışmasız olan hijyen kurallarına uymadığı ve bu şekilde iş

⁶⁹⁶ Yargıtay 22. HD., T. 30.04.2014, E. 2013/9827, K. 2014/10625, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 15/11/2021.

güvenliğini tehlikeye soktuğu anlaşılmaktadır. Davalı tarafından yapılan fesih hakkı sebebe dayanmaktadır. Bu itibarla davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.” Şeklinde gerekçesini ve görüşünü açıklamak suretiyle hüküm vermiştir.

Söz konusu kararda Yargıtay, işçinin gerçekleştirdiği kusurlu davranışın özellikle üretimi yapılan ürün bakımından hijyen kurallarına aykırılık teşkil etmesinden dolayı işin güvenliğini tehlikeye atacağı yönünde görüşünü belirterek feshin haklı nedene dayandığını ifade etmiştir.

Bunların yanı sıra Yargıtayın iş güvenliğinin işçi tarafından ilk defa tehlikeye düşürüldüğü durumlarda haklı nedenle derhal fesih sebebinin değil, geçerli nedenle fesih sebebinin oluşacağı yönünde kararları da bulunmaktadır.

Bu kararlarından⁶⁹⁷ birinde Yargıtay; *“davacının duruşma sırasındaki kendi beyanından da açıkça belli olduğu üzere sevk ve idaresinde bulunan akaryakıt yüklü dolu tanker ile seyir halindeyken döneceği yeri geçmesi nedeniyle dönüş yapacağı yere kadar kara yolunda kısa bir mesafe geri geri geldiği bu olaydan bir şekilde haberdar olan davalı işverenin davacının iş güvenliği kurallarına uymadığı ve işi tehlikeye soktuğu gerekçesiyle iş akdini feshettiği sabittir. Davacının karayolunda akaryakıt yüklü dolu tankerle geri geri gitmesi somut bir zarara yol açmamışsa da kullanılan aracın ağır vasıta olması ve yanıcı tehlikeli madde taşınması nedeniyle trafik güvenliğinin ihlal edildiği ve olumsuzluklara yol açıldığı da sabittir ancak, olayın ilk defa vuku bulması, geri gidilen mesafenin kısalığı gibi olayın oluş özellikleri dikkate alındığında işveren feshinin haklı değil fakat geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”*

Demek suretiyle hüküm kurmuştur. Söz konusu kararında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen uyuşmazlıkta, tanker şoförü olarak işini ifa etmekte olan çalışanın, işin güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği, eğer düşürmüştse bunun somut olay bakımından geçerli nedenle fesih mi? Yoksa haklı nedenle fesih mi? sayılacağı hususunda bir değerlendirmede bulunmuştur. Ancak somut olayda işçi sıfatıyla çalışanın akaryakıt yüklü tankeri karayolu trafiğinde geriye doğru sürmesinden dolayı iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü açıkça ortadadır. Bu nedenle Yargıtayın iş

⁶⁹⁷ Yargıtay 9. HD., T. 13.05.2019, E. 2019/77, K. 2019/10756, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğüne kanaat getirmiş olmasına rağmen feshi geçerli nedene dayandırması yerinde ve isabetli bir gerekçe olmamıştır.

İşçi sıfatıyla çalışanın iş güvenliğini ilk kez tehlikeye düşürmesine ilişkin aynı yöndeki bir diğer kararında⁶⁹⁸ Yargıtay; “...davacı yardımcı operatör olarak çalışmıştır. Tutanak içeriği ve tanık beyanlarından çalıştığı makinada diğer işçiyi tek başına bırakıp 30-45 dakika arası sabah namazını kılmak için ayrıldığı, ancak vardiya amirince davacının yarım saati aşan sürede gelmediğinin tespiti üzerine işyerinde aranılarak yatıp uyuduğunun tespit edilerek fotoğraflanıp tutanak tutulduğu, makinada diğer işçinin bulunması ve davacı eyleminin ilk kez gerçekleşmesi nedeniyle olayın haklı fesih boyutunda olmadığı, ancak davacının iki işçinin çalışması gereken makinada diğer işçiyi tek başına bırakıp uyuması şeklindeki eyleminin çalışma düzenini olumsuz etkilediği, sözleşmesel yükümlülüğe aykırı olduğu, feshin geçerli nedene dayandığının anlaşılması nedeniyle, Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.” Diyerek hüküm kurmuştur.

İlgili kararda işçinin makine başında bulunması gerekirken görevini yerine getirmeyerek iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü söylemek mümkündür. Ancak yine Yargıtay işçi tarafından gerçekleştirilen kusurlu eylemin ilk defa yaşandığına vurgu yaparak haklı nedenle feshin ölçüsüz olacağı değerlendirmesinde bulunmuştur. Arkasından işçinin görevli olduğu makineyi terk edip, işyerinde uyuması şeklinde gerçekleşen eylemini ise çalışma düzenini bozan bir davranış ve aynı zamanda sözleşme yükümlülüğünün ihlali şeklinde değerlendirmiştir. Bu sebeplerle de işçinin sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına karar vermiştir. Burada işçinin iş güvenliğini ihmal veya kast içeren kusurlu bir hareketi ile tehlikeye düşürmesi kural olarak haklı nedenle derhal fesih sebebidir. İşK. md. 25/II-1 lafzi yorum yöntemiyle değerlendirildiğinde ilgili hükümde eylemin ilk defa yapılması gibi bir istisnaya yer verilmediğinden dolayı bu açılardan bakıldığında Yargıtay kararının yerinde olmadığı değerlendirilmesinde bulunabilir. Tüm bu nedenlerden dolayı Yargıtay’ın somut olayda haklı nedenle feshin mevut olduğuna yönelik karar vermesi daha isabetli olabilirdi.

İş güvenliğini tehlikeye sokacak davranışların neler olduğu İş Kanunu’nun 25/II-1 hükmünde açıkça sayılmadığından dolayı ne tür bir davranışın iş güvenliğini tehlikeye

⁶⁹⁸ Yargıtay 22. HD., T. 05.03.2018, E. 2018/1496, K. 2018/5703, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

düşürdüğü konusunda kesin bir kriter belirlemek mümkün değildir⁶⁹⁹. Söz konusu davranışlar, çoğunlukla iş yeri iç yönetmeliklerinde, işçinin gözüyle fark edebileceği işyerine konulan talimat niteliğindeki uyarı levhalarında ve işaretlerinde belirtilebilmektedir⁷⁰⁰. Neticede iş güvenliğini tehlikeye düşüren davranışların neler olduğu mahkeme tarafından her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilip tespit edilecektir⁷⁰¹.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında⁷⁰² şu şekilde hüküm kurmuştur; “*somut uyuşmazlıkta, güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin görev başında uyuduğunun tespiti karşısında davacının eyleminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(ı) maddesine aykırılık oluşturduğu ve bu nedenle feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.*” Somut uyuşmazlıkta Yargıtay, güvenlik görevlisi olarak işini ifa etmekte olan çalışanın görev başında uyumasını, İş Kanunu md. 25/II-ı bağlamında işin güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum olarak değerlendirmiştir. Bu gerekçeyle Yargıtay, işveren tarafından iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedilmesi işlemini haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak kabul etmiştir.

Yargıtay aynı yönde olmak üzere bir başka kararında⁷⁰³ da benzer gerekçeyle hüküm vermiştir. İlgili kararda, güvenlik görevlisi olarak işini ifa eden davacının uyurken yakalandığının sabit olması ve bu davranışın çalışan tarafından da kabul edilmesi sebebiyle işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı ifade edilmiştir.

Yargıtay bir diğer kararında⁷⁰⁴ çalışanın işyerinde sigara içip içmediğine ve bu hususun işin güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğine ilişkin olarak şu şekilde hüküm vermiştir; “*somut olayda, davacı imzalı savunmada “09.06.2009 salı günü ... Petrolde yaptığım hatalar, araç kapıları açık, telefon açık, araç içerisinde iki adet çay bardağının bulunması, bu tür hataların şirket tarafından yasak olduğunu bildiğim için yaptığımdan dolayı özür diliyorum, bir daha tekrarı olmayacağını sözünü veriyorum”*

⁶⁹⁹ Odaman, s. 191.; Makas, s. 160.

⁷⁰⁰ Odaman, s. 191.; Yargıtay 7. HD., T. 10.05.2016, E. 2016/11845, K. 2016/14174.; Makas, s. 160.; Öztürk, 237.

⁷⁰¹ Narmanlıoğlu, s. 461.; Arslan, *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi*, s. 49.; Makas, s. 160.; Öztürk, s. 237.

⁷⁰² Yargıtay 9. HD., T. 26.11.2018, E. 2015/25507, K.2018/21371, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

⁷⁰³ Yargıtay 7. HD., T. 14.05.2014, E. 2014/3627, K. 2014/10824, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

⁷⁰⁴ Yargıtay 22. HD., T. 29.09.2016, E. 2016/21782, K. 2016/21970, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

ifadelerinin yer aldığı, alt kısımda ise ek olarak aracın park lambalarının açık olduğu, ikinci bardakta sigara izmaritinin bulunduğu ve uzun kollu gömleğin dirseğe kadar kıvrık olduğu belirtilmiştir. Her ne kadar, ek olarak belirtilen kısımda davacı imzası yok ise de dosya içeriğinden ve tanık beyanlarından, davacının araç içerisinde sigara içtiği ve araç içerisinde sigara içmenin yasak olduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının eylemi iş güvenliğini tehlikeye düşüren nitelikte olup, işveren açısından haklı fesih sebebi teşkil etmektedir. Bu itibarla, mahkemece, feshin haklı olduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay 7. Hukuk dairesi ise kâğıt fabrikasında işçi sıfatıyla çalışan kişinin, iş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik olarak ilk derece mahkemesinin verdiği kararın hukuka uygun olup olmadığına ilişkin gerçekleştirdiği hukuki denetim sonucunda şu şekilde bir hüküm kurmuştur⁷⁰⁵; “davacının çalıştığı işyeri bir kâğıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.”

Yargıtay bir diğer kararında⁷⁰⁶, İşyerinin sigara içilmesi yasaklanmış olan bölgesinde, çalışan tarafından sigara içilmesine ilişkin olarak şu şekilde hüküm kurmuştur;

“Davacının çalıştığı işyerinin plastik üretim yeri olduğu ve işyerinin yangın çıkma ihtimali yüksek bir işyeri olduğu konusunda ihtilaf yoktur. İşyeri insan kaynakları yöneticisi olan davalı tanığı ... ile diğer davalı tanığı ..., davacının sigara içtiğini gördüklerini açıkça ifade etmişlerdir. Tanık ...'ın beyanından, işyerinde sigara içmeye tahsis edilmiş ayrı bir yerin bulunduğu da anlaşılmaktadır. Tüm dosya kapsamından, davacının sigara içtiği bölümün yangın çıkma tehlikesi bulunan alanlardan olduğu anlaşılmaktadır. Esasen tarafların ve tanıkların bunun aksine yönelik bir iddia ve savunması da bulunmamaktadır. Diğer yandan işyeri iç yönetmeliğinde, yasak bölgede sigara içmenin işten çıkarma cezasını gerektireceği öngörülmüştür. Tüm bu hususlara rağmen mahkemece tanık

⁷⁰⁵ Yargıtay 7. HD., T. 28.04.2015, E. 2015/4672, K. 2015/7580, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 15/11/2021.

⁷⁰⁶ Yargıtay 22. HD., T. 29.06.2015, E. 2014/13148, K. 2015/22249, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 15/11/2021.

Mustafa'nın çelişkili anlatımlarına dayanarak sonucu gidilmesi yerinde değildir. Tutanak tanığı ile olayı tespit eden insan kaynakları müdürünün ısrarlı şekilde davacının sigara içtiğini gördüğünü belirtmeleri, olay tespiti sırasında davacının sigara içtiğini görebilecek bir mesafede bulunmaları, bu suretle kahve çubuğu ile sigarayı ayırt edebilecekleri düşünüldüğünde, davacının yangın tehlikesi bulunan işyerinde sigara içerek işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşıldığından, feshin haklı nedene dayandığı sabit olmakla, davacının kıdem ve ihbar tazminatları talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.”

Yargıtay, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmediğine yönelik değerlendirmede bulunduğu bir kararında⁷⁰⁷ ise; “işyerinde temizlik ve çay servisinde görevli davacının hastalığı nedeniyle uyumuş olması işin güvenliğini tehlikeye düşürecek bir eylem olmadığı gibi yasanın aradığı fesih nedenlerinden de sayılamaz. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.” Diyerek hüküm tesis etmiştir.

Yargıtay, iş güvenliğinin işçi tarafından tehlikeye düşürülmediği yönündeki bir başka kararında⁷⁰⁸; “davacının işverence kendisine boya yaparken eldiven verilmediğinden boyalı ellerini tinerle yıkamış olması 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17 /II-g maddesinde gösterilen kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirilemeyeceği gibi bozma kararından sonra alınan bilirkişi raporunda da kusurun %10'luk kısmının davacıda, sigara içmek için ateş yakan işçi ise %90 oranında kusurlu bulunmuştur. Bu durumda davacının hizmet akdinin işverence feshi haklı nedene dayanmadığı için ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddedilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.” Diyerek hüküm kurmuştur.

Yargıtayın vermiş olduğu kararlardan görüldüğü üzere iş güvenliğinin tehlikeye düşürülüp düşürülmediği her somut olaya göre farklılık arz etmektedir. Ancak buradaki esas kriter işçinin bu hareketleri kendi isteği veya da savsaması yani özensiz davranışıyla gerçekleştirmiş olmasıdır. Başka bir ifadeyle işçinin kusurlu bir hareketi ile iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmüş olması gerekir⁷⁰⁹. Aksi takdirde işçinin iş sözleşmesi İşK. md. 25/II-1'ya dayanılarak haklı nedenle derhal feshedilemez.

⁷⁰⁷ Yargıtay 9. HD., T. 9.05.2006, E. 2005/35025, K. 2006/13120, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 16/11/2021.

⁷⁰⁸ Yargıtay 9. HD., T. 28.05.1998, E. 1997/7951, K. 1998/9528, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 16/11/2021.

⁷⁰⁹ Akyiğit, **İş Hukuku (2008)**, s. 216.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1292.; Mollamahmutoğlu, s. 637.; Narmanlıoğlu, s. 461.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 711.

Değınmekte fayda varki işçi sıfatıyla çalışanların iş güvenliğini kendi kusurlu davranışlarıyla tehlikeye atması durumunda bu olayın nasıl farkedildiğinin bir öneminin olup olmadığı tartışılması gereken bir konudur. İşçi sıfatıyla çalışanların iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, işyerinde yapılan bir denetim sonucunda ya da başka herhangi bir sebeple örneğin kamera görüntülerinde iş güvenliği ekipmanlarını kullanmadıklarının görülmesi suretiyle ortaya çıkması bir farklılık arz etmeyecektir. Aynı şekilde işveren tarafından İSGK md. 4/1-b kapsamında yapılan işyeri denetimi sırasında farkedileceğı gibi işveren vekilinin yaptığı teftiş sonucunda da iş güvenliğinin tehlikeye atan davranışın farkedilebilmesi mümkündür. Çalışan tarafından gerçekleştirilen iş güvenliğini tehlikeye atacak kusurlu davranışın işveren veya işyerinin yönetim ve yürütümünden sorumlu olan işveren vekili tarafından farkedilmesi sözleşmenin haklı feshi açısından bir önem arz etmemelidir. Zira işveren vekili de işyerinde işverenin adına hareket ederek işlem yapma ve eylemlerde bulunma yetkisine sahiptir.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁷¹⁰ “...davacı işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşüren eylem sebebiyle yasal süre içerisinde iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(ı) maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğı anlaşılmakla davacının ihbar tazminatı ve kıdem tazminat isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken, mahkemece işin güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü kabul edilmesine rağmen, denetim amaçlı bir uygulama sonucunda durumun tespit edildiğı gerekçesiyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklinde hüküm vermiştir. İlgili kararda Yargıtay, ilk derece mahkemesinin vermiş olduğı kararın aksine denetim amaçlıda olsa işçinin iş güvenliğini kendi kusurlu davranışıyla tehlikeye düşürdüğüünün anlaşılmasını haklı nedenle derhal fesih için yeterli bir unsur olarak görmüştür. Söz konusu karardan da görüleceğı üzere iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi davranışının ister işyerinde yapılan denetimde ortaya çıkması isterse de başka bir yolla anlaşılmış olması işçinin sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesine engel teşkil etmeyecektir.

⁷¹⁰ Yargıtay 9. HD., T. 11.03.2019, E. 2015/33648, K. 2019/5169, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 16/11/2021.

2.3.2.1.2. Tehlike İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kusurlu Bir Davranışından Meydana Gelmelidir

Kanun koyucu, İş Kanunu md. 25/II-1 hükmünde işçinin, iş güvenliğini ya kastı ile ya da ihmali davranışı nedeniyle tehlikeye düşürmesini haklı neden hali olarak öngörmüştür. Söz konusu hükümde “*işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi...*” ifadelerine yer verilmiştir. İşK.md 25/II-1’nin ilk cümlesi gereğince, işçinin kendi isteği ile ya da savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye atması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı neden ileri sürerek derhal sona erdirebilme hakkına sahip olacaktır. Aynı şekilde işçinin iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinde kasıtlı bir hareketi olmasa da ihmali hareketinin olması, haklı nedenle fesih hakkının doğumu için yeterlidir⁷¹¹. Nitekim Yargıtay bir kararında⁷¹²; “*Somut olayda; güvenlik görevlisi olduğu anlaşılan davacının mahkemeninde kabulünde olduğu üzere nöbeti esnasında uyuduğu tartışmasızdır. Bu durum İş Kanunu'nun 25/1 bendinde belirtilen, işçinin görevi savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürücü mahiyette olup, bu eylemden dolayı zarar meydana gelmesi gerekli olmadığı gibi birden fazla tekrar etmesi de zorunlu değildir. İşyeri güvenliğini tehlikeye düşüren bu eylem nedeniyle, işverence gerçekleştirilen fesih haklı nitelikte olup, kıdem ve ihbar tazminatı alacak taleplerinin reddi yerine kabulü doğru olmamıştır.*” Şeklinde hüküm kurmuş ve işçinin nöbeti sırasında uyumuş olmasını bir savsama yani ihmali hareket olarak değerlendirmiş, haklı nedenle derhal fesih için kasıtlı bir davranışın mevcut olmasını aramamıştır.

Yargıtay aynı yönde olduğu bir diğer kararında⁷¹³, işçinin ihmali hareketi nedeniyle yol açtığı tehlikeye ilişkin şu şekilde bir hüküm kurmuştur; “*davacının davalı havayolu şirketinde uçağın piste getirilmesini sağlayan aracı kullandığı 13.1.2002 tarihinde uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttığı bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi nedeniyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul'a teknik arıza nedeniyle iniş yaptığı anlaşılmaktadır... Davacının, çeki demirini deneyimi olmayan çalışana çıkarttırması eyleminin 1475*

⁷¹¹ Odaman, s. 193.; Mollamahmutoğlu, s. 637. Narmanlıoğlu, s. 461.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 51.; Öztürk, s. 237.

⁷¹² Yargıtay 9. HD., T. 24.09.2014, E. 2012/34187, K.2014/28027, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 18/11/2021.

⁷¹³ Yargıtay 9. HD., T. 13.04.2005, E. 2004/19728, K.2005/13022, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 18/11/2021.

sayılı İş Kanunu 'nun 17/II.h maddesinde belirtilen işi savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirilip mahkemenin davayı reddetmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay aynı konuda vermiş olduğu başka bir kararında⁷¹⁴; “dosya içeriğindeki deliller, tutanaklar ve diğer yazılı belgelerle hükme etkili olacak tanık beyanlarının tartışılması ve değerlendirilmesi sonucunda, davacının iş akdinin istifa suretiyle sona ermediği yönünde kabulü yerinde ise de davacının 24.01.2012 tarihinde gece nöbetinde uyuduğu ve işini ihmal etmesi sonucu işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşılmaktadır. Davalı 25.01.2012 tarihinde alınan savunmasında “...Rahatsızlığımdan dolayı dalmışım, kısa bir süre sonra amirlerim geldiler. Bir daha tekrarlamayacağım.” diyerek nöbet esnasında uyuduğunu kabul etmiştir. Davacı bu savunmasının hile, tehdit veya cebir ile verdiğini ispat edememiştir. Bu nedenle işçinin, işini ihmal etmesi sonucunda işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü sabittir. Mahkemece davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddine karar verilmesi gerekirken, davacının iş akdinin haksız nedenle feshedildiğinin kabulü hatalıdır.” Diyerek işçinin gece nöbetinde uyumasını ihmali bir hareket olarak değerlendirmiş ve bu davranışın iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi için yeterli olduğu yönünde görüş belirtmiştir.

Kanun koyucunun, İşK. md. 25/II-1’da işçinin “kendi isteği” kavramı ile anlatmak istediği, işçinin bilerek ve isteyerek bu hareketi gerçekleştirmesi yani kasıtlı bir davranışta bulunmasıdır. Nitekim Yargıtay, işçinin kendi isteği yani kastı ile yaptığı bir davranış sonucu iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ile ilgili bir kararında⁷¹⁵;

“Davacı işçinin uyarılara rağmen her hangi bir sağlık raporu sunmadığı ve çelik uçlu ayakkabıyı almamakta ısrar ettiği, iş güvenliği için gerekli çelik uçlu ayakkabıyı ısrarla teslim almayan ve giymeyen davacının iş güvenliği kapsamında kendi can güvenliğini ve buna bağlı olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, bu davranışında ısrarlı olduğu, “Kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşüren” davacının iş akdinin işveren tarafından 4857 sayılı Yasa' nın 25/II- 1 maddesine göre feshinin yasaya uygun olduğu, davacının davranışlarının temadi etmesi karşısında İş Kanunu' nun 26. maddesindeki altı iş günlük hak düşürücü sürenin söz

⁷¹⁴ Yargıtay 9. HD., T. 24.03.2015, E. 2014/25783, K.2015/11738, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 18/11/2021.

⁷¹⁵ Yargıtay 9. HD., T. 20.09.2017, E. 2017/5618, K. 2017/13712, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/11/2021.

konusu olmayacağı anlaşıldığından, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklinde hüküm kurmuştur. Karardan anlaşıldığı üzere çelik uçlu ayakkabıyı ısrarı yani kendi isteği ile teslim almayan işçinin kastı ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ortadadır. Bunun yanı sıra işçinin demir uçlu ayakkabıyı almama ve giymeme durumunun sürmesi(temadi) haklı nedenle derhal feshin İşK. md. 26 gereğince alt iş günü içinde kullanılması şartını ortadan kaldırmıştır.

Yine ilgili Yargıtay kararındakine benzer şekilde koronavirüs (Covid 19) önlemleri kapsamında işyerindeki bütün çalışanlara tıbbi maske dağıtılmasına rağmen işçilerden birinin maskeyi takmamakta ısrar etmesi iş güvenliğinin kasıtlı olarak tehlikeye düşürülmesine örnektir. Bu şekilde tıbbi maskeyi takmayan işçinin iş sözleşmesi İşK. md. 25/II-ı’ya dayanılarak işveren tarafından derhal feshedilebilir. Ayrıca işveren tarafından Covid 19 tıbbi maske kullanım broşürü⁷¹⁶ dağıtıldığı ve eğitimi verildiği halde işçinin kurallara uygun biçimde maskeyi takmaması iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi sayılacaktır. Bu durumda da işveren iş sözleşmesini, iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü gerekçesiyle derhal feshedebilir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir başka kararında⁷¹⁷ çalışanın keyfi olarak yani “kendi isteği” ile işyeri aracını, kendisinin yerine başka bir şahısla göndermesinin haklı nedenle fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı hususunda bir değerlendirmede bulunmuş ve aşağıdaki şekilde hüküm vermiştir;

“Dosyada bulunan 12.12.2012 tarihli “savunma talebi” başlıklı belge ile 07.12.2012 tarihinde mal teslim etmek üzere işyerinde ayrıldığı aynı gün teslimat yapmasına rağmen işyerine dönmediği, ertesi gün şirket çalışanı olmayan bir şahıs ile aracı gönderdiği belirtilerek davacıdan bu husustaki savunması istenmiş, bunun üzerine davacı aracı gönderdiği şahsın şirket çalışanı olmadığını kabul ederek işyerinde iş olmadığı için işyerine dönmediği şeklinde savunma yapmıştır. Bu savunma davalı tarafından yeterli görülmeyerek davacının iş akdi 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-e maddesine göre feshedilmiştir. Gerek olayın oluş şekli gerekse davacının savunması incelendiğinde; davacının, işyerine ait olan ve ekonomik değeri yüksek olan aracı şirket çalışanı olmayan ve bu aracı kullanmak için yeterliliğe sahip olup olmadığı anlaşılmayan bir şahısla işyerine göndermek suretiyle iş güvenliğini tehlikeye attığı ve bu fiili “şirkette işi olmadığından dolayı işyerine ait aracı başka bir şahısla gönderdiği” şeklindeki savunmasından da anlaşılabacağı üzere kendi isteği ile

⁷¹⁶ https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/38754/0/maske-kullanimipdf.pdf?_tag1=213D4D9FE0C58767CE2AE3F6A8DA04840CEE3081.

⁷¹⁷ Yargıtay 7. HD., T. 01.04.2015, E. 2015/3780, K. 2015/6081, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 19/11/2021.

gerçekleştirdiği, bu nedenle de davacının fiilinin 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-ı maddesine uygun olarak işverene iş akdini haklı nedenle feshetme imkanı verdiği açıktır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin; kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile kabulüne karar verilmiş olması bozma nedenidir.”

İşK. md. 25/II-ı'daki “savsamasıyla” ifadesinden ise işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüren davranışı, özen yükümlülüğüne aykırı davranarak yani ihmali bir hareket ile gerçekleştirmesi anlatılmaktadır. İşçinin “kendi isteği” veya “savsaması” davranışları kusurlu davranış çeşitleridir. Zira kusurlu davranış, kast veya ihmal şeklinde ikiye ayrılmaktadır⁷¹⁸.

Kanun koyucu, İşK. md. 25/II-ı'da kusurlu davranışın iki türüne de yer verdiğinden ve hafif veya ağır ihmal ayrımı yapmadığından dolayı haklı nedenle derhal fesih hakkının doğumu açısından kusurun derecesi önem arz etmemektedir⁷¹⁹. Bu nedenle işçi sıfatıyla çalışanın, kast ya da ihmali davranışının yanı sıra, ağır ihmali, hafif ihmali veya az derecede hafif ihmalinin bulunduğu durumlarda dahi İşK. md. 25/II-ı uygulama alanı bulacaktır⁷²⁰. Başka bir anlatımla işçinin iş güvenliğini herhangi bir kusurlu hareketiyle tehlikeye düşürmesi halinde iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir. Örneğin işçinin yangın tehlikesi olan işyerinde ihmali ile de olsa çakmak bulundurması veya aynı işyerinde kibrit bulundurması, İşK. md. 25/II-ı kapsamında işveren için haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturacaktır.

Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir ilamında⁷²¹, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri içerisinde çakmak bulundurmanın haklı nedenle fesih nedeni olarak kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin olarak şu şekilde hüküm vermiştir; “davacıdan alınan savunmada, 15 gün önce gece vardiyasında kullandığı ceketin cebinde çakmak çıktığını, sigarayı bırakma aşamasında olduğunu, sigara ve cep telefonunu kapıda bıraktığını, o gün de bu ceketini giydiğini, aramada çakmağın bulunduğunu ifade etmiştir. İşverence davacıya genel yangın eğitimi, işyeri hakkında bilgi, cep telefonu kullanılmasının yasak olduğu ve statik elektrik yönünden tüm eğitimler verilmiştir. Tanıklar beyanlarında çakmak, sigara cep telefonunu girişte güvenliğe teslim ettiklerini işverence sigara konusunda sözlü uyarılar yapıldığını ifade etmişlerdir. Davacının

⁷¹⁸ Eren, s. 599-601.; Kılıçoğlu, s. 326-328.

⁷¹⁹ Kılıçoğlu/Şenocak, s. 301.; Mollamahmutoğlu, s. 637.; Narmanlıoğlu, s. 461.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1292.; Odaman, s. 194.; Öztürk, s. 237.; Savaş, s. 123.

⁷²⁰ Mollamahmutoğlu, s. 637.; Öztürk, s. 237.

⁷²¹ Yargıtay 7. HD., T. 23.03.2016, E. 2016/2344, K. 2016/6960, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/11/2021.

üzerine atılı eylemler nedeniyle iş sözleşmesinin feshine kendi ihmali davranışları ile neden olduğu, işyerinin faaliyet alanı gözetildiğinde iş güvenliği kurallarına aykırı davranışların bir zarar doğmasına gerek olmaksızın haklı fesih nedeni oluşturduğu, haklı fesih nedeninin bulunduğu bir fesihte sendikal nedenden bahsetmek olanaksız olup bu nedenle davalı temyizi yerindedir. Davacının iş sözleşmesi, fesih tarihi itibarıyla haklı nedenlerle feshedildiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

İlgili kararı bir de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından değerlendirmek gerekirse; işveren tarafından çalışana genel yangın eğitiminin verilmiş olması, bunun yanı sıra cep telefonu kullanılmasının yasak olduğuna ve statik elektrige ilişkin bütün eğitimlerin verilmiş olması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4 ve özellikle md. 17’den doğan çalışanlara eğitim verilmesi yükümlülüğünün yerine getirildiğini göstermektedir.

İşverenin bu yönden iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun şekilde davrandığını ve kendi üzerine düşen görev ve sorumluluğu yerine getirdiğini belirlemekte fayda vardır. Somut uyuşmazlıkta olduğu gibi ortaya çıkması muhtemel uyuşmazlıklarda işveren eğitim verdiğini ispat etmesi şartıyla eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır. En azından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan doğan eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirmiş olması sebebiyle sorumlu olmaktan kurtulabilecektir.

İşçi sıfatıyla çalışan ise İSGK md. 19 gereği, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitim ve işverenin bu husustaki talimatları doğrultusunda, kendisinin ve hareketlerinden ya da yaptığı işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. İlgili uyuşmazlıkta çalışanın, işverenin verdiği eğitime ve talimatlara uygun davranmayarak özensiz, ihmali hareketiyle işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü açıkça ortadadır. Bu durum işverene, çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı vermektedir.

Yargıtayın işçinin ihmali hareketi sonucunda iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü değerlendirmesinde bulunduğu bir diğer kararında ise⁷²²; “davacı, şirket aracı ile misafirleri getirirken yağmurlu havada biriken suya hızlı girmesi nedeniyle tek taraflı kaza yapmak suretiyle şirket aracını devirmiş ve araç içindekiler de yaralanmıştır.

⁷²² Yargıtay 7. HD., T. 03.11.2014, E. 2014/10457, K.2014/20060, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/11/2021.

Mahkeme davacının trafik kazasında kasten ve savsama ile hareket etmediği, yağış sebebiyle yolda biriken suyun kazanın meydana gelmesinde rol oynadığı, davacının da araç içerisinde bulunması dikkate alınarak İş Kanununun 25/ı bendindeki şartların oluşmadığı kanaatiyle kıdem ve ihbar tazminatını kabul etmiş ise de, davacının kaza yapan aracın içinde bulunması kendisine atfedilecek kusur açısından bir zorunluluk olup, hava ve yol durumuna uygun hızlarda araç kullanmayarak tek taraflı kaza yaparak aracı da devirmek suretiyle işin güvenliğini tehlikeye attığı ve iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği dikkate alınmaksızın kıdem ve ihbar tazminatının kabulü hatalı olup bozma nedenidir.” Diyerek hüküm vermiştir.

Yargıtayın 22. Hukuk Dairesi, iş güvenliğinin kusurlu davranışlarla, işçi sıfatıyla çalışan tarafından tehlikeye düşürülmesine ilişkin olarak bir kararında⁷²³;

“Somut olayda, davalı akaryakıt taşımacılığı yapan işyerinde 15/03/2010- 30/09/2011 tarihleri arası akaryakıt tanker şoförü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, akaryakıt sevkiyatı sırasında yüksek süratle araç kullandığı ve kırmızı ışık ihlali gerçekleştirdiği gerekçe gösterilerek haklı nedenle feshedildiği savunulmuş, Mahkemece davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olmadığı kabul edilerek davaya konu kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiş ise de dosya içeriğinden, işverence davacıya yeteri kadar güvenli sürüş ve iş güvenliği eğitimi verildiği, davacının feshe konu eyleme ilişkin alınan yazılı savunmasında kırmızı ışıkta geçerek trafik kurallarını ihlal ettiğini kabul ettiği, iş sözleşmesinin 6.maddesinde, Trafik Yönetmeliği kurallarına aykırı davranma ve kuralları ihlal etmenin işten çıkarma sebebi olarak belirtildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda feshe konu eylemin niteliğinden anlaşılabileceği üzere davacının kullandığı araçta taşınan akaryakıtın yanıcı ve patlayıcı özelliği düşünüldüğünde meydana gelecek en basit bir kazanın dahi çok ağır sonuçlara yol açacağı ve işyeri ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir. Tüm bu sebeplerle, somut olay bakımından, davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (ı) alt bendinden yer alan "işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..." sebebine dayanarak haklı sebeple feshettiğinin kabulü ile dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmayıp bozmayı gerektirmiştir.” Şeklinde hüküm kurmuştur.

Yargıtay kararını, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde değerlendirmek gerekirse; Çalışanın, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren tarafından verilmesi gerekli eğitimleri alması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğini

⁷²³ Yargıtay 22. HD., T. 28.02.2019, E. 2017/20082, K. 2019/4651, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 19/11/2021.

tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüne uygun davranması gerektiğini söylemek mümkün olacaktır. Somut olayda çalışanın akaryakıt aracını yüksek hızla kullanması ve kırmızı ışık ihlali yapması halleri söz konusu yükümlülüğün çalışan tarafından ihlal edildiğini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren bu iki kusurlu davranış, İş Kanunu md. 25/II-1 bendi bağlamında işverene, çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkı vermektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir başka ilamında⁷²⁴; “...güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacının gece nöbetinde devriye gezmesi gerekirken görevini yerine getirmediği ve arka danışmada alkol aldığına ilişkin tutanak tutulmuştur. Tutanak tanıkları ... ve ... Mahkemece dinlenmiştir. Tutanak tanıklarının birbirleriyle uyumlu, görgüye dayalı, somut beyanlarıyla olay sabit hale gelmiştir. Kaldı ki davacının güvenlik görevlisi olarak eğitim kurumuna ait yurtların bulunduğu yerde görev yapması nedeniyle işini daha titiz ve dıyarlılıkla yerine getirmesi gerekirken aksi yönde davranması işverenin güvenini kötüye kullandığını ve görevini savması sonucu işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü göstermektedir. Olaya ilişkin tutanağın sonradan tutulması olayın oluşuna etkili değildir. Bu nedenle davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Diyerek çalışanın gece nöbetinde devreye gezmesi gerekirken bu görevini savsaklayarak diğer bir ifadeyle ihmal ederek iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü bu nedenle de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ve bu feshin yerinde olduğuna karar vermiştir.

Yargıtay bir başka kararında ise⁷²⁵;

“Somut olayda davacının ilaç tanıtım temsilcisi olarak çalıştığı, davalı işyerindeki hizmet süresinin 8 yılın üzerinde olduğu, davalı işyerinin davacının çalıştığı bölgede ofisinin bulunmadığı, davacının home-office yöntemi ile çalıştığı ve işiyle ilgili malzemelerin davacının evine gönderildiği hususları sabittir. Diğer yandan feshe dayanak yapılan son kullanma tarihi geçen yaklaşık 1500 kutu şurubun çöpe atılması ve sonrasında yaşanan süreç ilişkin de uyuşmazlık bulunmamaktadır. Burada feshe konu ilaçların çöpe atılması olayında kimin kusurlu olduğu hususu tartışılmalıdır. Öncelikle son kullanma tarihleri dolmuş veya dolmamış yüzlerce kutu ilacın evde biriktirilmesi ve daha sonra kontrolsüz ve mevzuata aykırı şekilde çöp kutusuna atılması oluşabilecek sonuçları

⁷²⁴ Yargıtay 22. HD., T. 22.01.2018, E. 2015/23985, K.2018/1041, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/11/2021.

⁷²⁵ Yargıtay 7. HD., T. 03.06.2015, E. 2014/16645, K.2015/10912, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 19/11/2021.

itibarıyla başlı başına vahim bir olaydır. Davacı aynı sektörde uzun süredir çalışan tecrübeli bir işçidir. Her ne kadar davalının sürekli olarak ilaç gönderip evde ilaç birikmesine neden olduğunu iddia etmiş ise de sahip olduğu tecrübeye göre bu durumu işverenine bildirerek çözüm yollarını arayabilecek durumdadır. Bunun yanında ilaçların çöpe atılması olayı davacının bilgisi dışında gelişmiş ise de sonuçta bu ilaçların saklanmasıyla dağıtılmasına veya iadesine kadar tüm sorumluluk davacıya aittir. Davacı kendisine gönderilen ilaçların son kullanma tarihleri geçecek kadar elinde tutmuş ve çevredeki komşularına rahatsızlık verecek derecede yer kaplayacak miktarda birikmesine ve dolaylı olarak bunların çöpe atılmasına neden olmuştur. İlaçların çöpe atılması hem toplum sağlığı açısından tehlikeli olup, hem de davalı işverenin idari ve cezai yaptırımlara maruz kalma olasılığını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenlerle davacı işçi 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-ı maddesinde düzenlenen “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi” hükmü kapsamında kusurlu olup, davalı işverenin iş akdini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.” Diyerek hüküm kurmuştur.

İlaç tanıtım temsilcisi olarak işçi sıfatıyla çalışan kişinin tarihi geçen ilaçları biriktirmesi ve dolaylı olarak çöpe atılması şeklinde gerçekleşen ihmalkâr davranışı nedeniyle işveren, idari ve cezai yaptırıma maruz kalma tehlikesiyle karşıya kalmıştır. Bu da işin güvenli bir şekilde devamına engel oluşturabilecek ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek bir durumdur. Ayrıca ilaç temsilcisinin tarihi geçen ilaçları, komşularını ve toplum sağlığını bozacak şekilde çöpe atması, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi şeklinde değerlendirilebilir. Yargıtay da bu hususları göz önüne alarak işçi sıfatıyla çalışan kişinin iş sözleşmesinin, İşK. md. 25/II-ı kapsamında işveren tarafından derhal feshedilmesini isabetli bulmuştur.

Çalışanlar tarafından iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesine ilişkin olarak Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bir kararında⁷²⁶ şu şekilde hüküm kurulmuştur; “...davacı forklift operatörü olup 05.11.2013 tarihinde işverence tutulan tutanakla iş güvenliğini tehlikeye sokacak şekilde forklift kullandığı bildirilerek davacının savunması istenmiş, davacı ise savunmasında tehlikeli olarak forklift kullandığını kabul etmesi üzerine disiplin kurulunun 06.11.2013 tarihli kararı ile iş akdinin iş güvenliğini tehlikeye sokması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-ı maddesinde “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri

⁷²⁶ Yargıtay 7. HD., T. 27.04.2016, E. 2015/1622, K. 2016/9583, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 12/02/2021.

otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.” hükmünün işveren tarafından iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin işçinin sözleşmesini feshedebileceğini bildirilmiştir. Davacı'nın kabulünden de anlaşılacağı üzere davacı iş güvenliğini tehlikeye soktuğundan iş akdini haklı nedenle feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Söz Konusu kararda Yargıtay, işyerinde forklift operatörü olarak görev yapan çalışanın, forklift aracını iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek seviyede hızlı ve riskli şekilde kullandığını belirtmiş, bu sebeple de işveren tarafından, çalışanın iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II-1 bendi gereğince haklı nedenle feshedilmesinin yerinde olduğuna karar vermiştir. Somut olayda işçinin forklift aracını tehlikeli olduğunu bilmesine rağmen hızlı kullanması ihmali bir davranış niteliğindedir. İhmal içeren davranış, kusurlu davranış şekillerinden biridir. Bu nedenle somut olayda işçi kusurlu bir hareketiyle iş güvenliğini tehlikeye atmıştır. İşçinin ihmali Kanun'daki savsama kavramının içerisinde yer aldığından dolayı işçinin iş güvenliğini tehlikeye sokması nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesi yürürlükteki hüküm bakımından isabetlidir. Ancak İşK. md. 25/II-1'da yer alan savsama ifadesinin “hafif dereceyi aşan ihmal” şeklinde değiştirilmesi, işçilerin en ufak ihmali bir hareketinde iş sözleşmelerinin feshedilmesinin önün geçmek bakımından daha yerinde olacaktır.

İş güvenliğini tehlikeye düşüren olayın meydana gelişinde hem işverenin hem de işçi sıfatıyla çalışanın birlikte kusuru söz konusu olabilir. Hem işverenin hem de işçi sıfatıyla çalışanın birlikte kusurunun mevcut olduğu durumlarda kusur oranlarına göre bir değerlendirme yapılmalıdır. İşçinin kusur oranının işverenin kusur oranını aştığı hallerde örneğin işçi yüzde altmış kusurlu, işveren de yüzde kırk kusurlu ise haklı nedenle fesih imkânı mevcut olacaktır. Bunun tam tersinin söz konusu olduğu olaylarda ise yani işçinin yüzde kırk oranında kusurlu, işverenin de yüzde altmış oranında asli kusurlu olması durumunda işveren, işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemeyecektir. Böyle bir durumda işveren, işçinin sözleşmesini iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğünü ileri sürerek derhal feshetse dahi bu fesih, haksız fesih niteliğinde olacaktır. Söz konusu halde işveren, işçinin sözleşmesini haklı nedenle değil, geçerli nedenle feshedebilir.

Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁷²⁷ “...kazada davacının yanında yardımcı personel görevlendirilmediği için işverenin tamamen kusurlu, davacının da kusursuz olduğu kabul edilerek dava kabul edilmiş ve davacın yanında iş güvenliği yönünden gerekli olan yardımcı personel görevlendirilmesinin yapılmamış olması işvereni asli kusurlu yapmakta ise de işverenin bu kusuru, dikkatsizlik ve özensizlikten kaynaklanan davacının tali kusurunu ortadan kaldırmamaktadır. Davacının da dikkatsizlik ve özensizliği ile tali kusurlu olduğu ve işyerinde meydana gelen bu kazaların, maddi hasara yol açmakla birlikte, iş güvenliğini de tehlikeye düşürdüğü kuşkusuzdur. İşçinin işyeri güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işveren bakımından haklı fesih nedeni ise de somut uyumsuzluk bakımından olayın oluşumunda işveren asli kusurlu olduğundan, haklı fesih açısından orantılılık söz konusu olmayacaktır. İşverenin açıklanan şartlarda gerçekleştirdiği fesih, haklı nedene dayalı olmamakla birlikte geçerli fesih niteliğindedir. Davanın bu gerekçeyle reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” Şeklinde hüküm vermiştir.

Söz konusu kararda yüksek mahkemece, ölçülülük ilkesi göz önünde bulundurularak, işverenin, iş sözleşmesine aykırı harekette bulunan çalışana gerçekleştirdiği fiil ile orantılı olacak şekilde bir yaptırım uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra çalışanın yanında yardımcı personel görevlendirmemesinin işverenin, asli kusurlu olmasına yol açan bir durum olduğu ifade edilmiş ancak çalışanın da dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı sebebiyle tali kusurlu olduğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca çalışanın dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketlerinin neticesinde işyerinde meydana gelen kazalarının işin güvenliğini de tehlikeye düşürdüğü zikredilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesince verilen kararda, çalışanın gerçekleştirdiği eylem, işin güvenliğini tehlikeye düşürmüş olsa da işverenin asli kusurlu olması sebebiyle haklı fesih açısından orantısızlık meydana geleceğinden, iş sözleşmesinin haklı nedene dayalı olarak değil de geçerli nedene dayalı olarak sona erdirildiğinin kabul edilmesi isabetli olmuştur.

⁷²⁷ Yargıtay 9. HD., T. 11.09.2017, E. 2016/18628, K. 2017/12716, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 19/11/2021.

Öğretide, İşK. md. 25/II-1’da işçinin her türlü ihmali davranışını içeren “savsama” tabiri yerine “ağır ihmal” kavramının kullanılarak, işçinin hafif ihmalden sorumlu tutulmaması gerektiği savunulmaktadır⁷²⁸. Bu görüşe göre işçiye ağır ihmali ve kastı yani ağır kusuru dışındaki kusurun yükletilmesi, işverene bağımlı olarak iş görmesi ile çelişen bir durumdur. Çünkü bağımlılık ilişkisi, işçinin hafif kusurunu bertaraf edecek nitelikte bir özellik gösterir⁷²⁹.

İşK. md. 25/II-1’da yer alan “İşçinin kendi isteği veya “savsaması” yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi” düzenlemesi nedeniyle işçinin yapacağı en hafif ihmali davranıştan bile sorumlu tutularak iş sözleşmesinin feshedilmesi hakkaniyetle bağdaşmamaktadır. Bununla beraber iş güvenliğinin tehlikeye atılması nedeniyle haklı nedenle fesih hususunda işçi ve işveren arasında bir dengenin kurulması gerekir. Öğretideki hâkim görüşün aksine savsama ifadesinin “ağır ihmal” olarak değil, “hafif dereceyi aşan ihmal şeklinde düzenlenmesi daha isabetli ve yerinde olacaktır. Çünkü işverenin yanında işçilerin de işyerinin güvenliğinin sağlaması için uyması gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır. İş güvenliğinin orta derecede ihmali davranışlarla ihlal edilmesi hem iş güvenliğinin hem de diğer işçilerin yaşamının tehlikeye atılmasına yol açacaktır. Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenen yükümlülükler önemini yitirecek, işçiler önlemlere uymama yönünde davranış sergileyebileceklerdir. Bu amaçla ağır ihmal derecesine ulaşmayan ancak hafif ihmali aşan kusurlu davranışlarda işçinin sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilmelidir.

Hafif ihmal derecesinde olan veya hafif ihmal derecesini aşmayan kusurlu hareketlerde ise ne gibi bir yaptırım uygulanacak sorusu akla gelebilir. Bu durumda işçiye hafif ihmal derecesini aşmayan kusurlu hareketi için uyarma, kınama veya sözleşmede belirtildiği hallerde ücretten kesme cezası gibi bunlara benzer nitelikteki disiplin cezalarının uygulanması gerekecektir.

Bu açıklamalar ışığında İşK. md. 25/II-1 hükmünün “işçinin kendi kastı ya da hafif dereceyi aşan ihmali ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi” şeklinde değiştirilmesi gerekmektedir. Ya da benzer biçimde “hafif ihmali aşan davranışı ile” ibaresiyle değiştirilmesi de uygun olacaktır. Bu görüşün öğretiden ayrılan noktası, ağır ihmal

⁷²⁸ Mollamahmutoğlu, s. 637.; Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1292.; Tunçomağ/Centel, s. 233.

⁷²⁹ Mollamahmutoğlu, s. 637.

derecesine ulaşmayan ancak hafif ihmali aşan kusurlu davranışlarda da işçinin sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilecek olmasıdır.

Hafif ihmal ölçüsü, orta derecede sayılan ihmali davranış ile aşılabileceği gibi ağır nitelikteki ihmali davranışla da aşılması mümkündür. Orta derecedeki ihmal kavramı, hafif ihmali geçen ancak ağır nitelikte sayılmayacak kusurlu davranışı ifade etmektedir. Örneğin işçinin iş sözleşmesinden doğan dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun hareket etmesine rağmen işyerinde verilen eğitimin gereklerini yerine getirmemesi orta derecede bir ihmal sayılabilir. Zira yalnızca dikkatli kişilerin göstereceği özenin değil de işyerinde eğitim verilmiş işçilerden her birinin göstermesi gereken özen yükümlülüğü mevcuttur. İşte bunun gibi işyerindeki işçilere verilen eğitimin kazandırdığı talimatlara uygun davranamama yalnızca dikkatli kişilerin gösterebileceği bir özen değil, eğitim verilen tüm işçiler için yerine getirilmesi gereken bir davranıştır. Buna benzer hallerde hafif ihmali aşan ancak orta zekalı her bir bireyin işyeri eğitimine sahip olması mümkün olamayacağı için ağır derecedeki ihmale de ulaşmayan, özen yükümlülüğünün ihlali, orta derecede ihmal olarak ifade edilebilir.

Ağır ihmal ise benzer koşullar altında orta zekalı her insanın alacağı en basit önlemleri ve gerçekleştireceği fiillerin somut olaydaki kişi tarafından hayata geçirilmemesi durumunda ortaya çıkan kusurlu davranışı tanımlamaktadır.

Derhal fesih açısından göz önüne alınması gereken hafif ihmal ölçütünün ağır derecede aşılmasına örnek olarak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda⁷³⁰; “...davalının hastane inşaatı şantiyesi olan işyerinde görevi sadece inşaatteki hırsızlık olaylarını önlemek olan bekçi davacının ihmali sonucu şantiye içindeki bina inşaatının zemin katındaki depo olarak kullanılan bölümünde hırsızlık olayı meydana gelmiştir. Davacının sözlü savunmasından olayın meydana geldiği gece yaklaşık üç saat devriye görevini yapmadığı, böylelikle ihmalinin büyük olduğu sabit olup davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi gerekir.” Diyerek İş Kanunu md. 25/II-ı bendi gereğince bekçinin büyük başka bir ifadeyle ağır ihmali sonucunda işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğüne ve söz konusu ağır ihmalin işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih imkânı vereceğine hükmetmiştir. Yargıtayın aynı gerekçeyle hüküm verdiği farklı

⁷³⁰ Yargıtay 7. HD., T. 25.09.2014, E. 2014/7448, K. 2014/18142, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 19/11/2021.

bir kararı da⁷³¹ mevcuttur. İlgili Yargıtay kararında olduğu gibi işçinin hafif dereceyi aşan ya da ağır ihmalinin olduğu hallerde iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü kabul edilmelidir. Eğer işçinin somut olayda hafif dereceyi aşan ihmali yok ise iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi hükmüne dayanılarak yapılan derhal feshin, haksız fesih niteliğini taşıması daha doğru olacaktır.

2.3.2.2. İşçi Sıfatıyla Çalışanın İşyerindeki Malları Otuz Günlük Ücretiyle Ödenemeyecek Derecede Zarara Uğratması

İşçi sıfatıyla çalışanın iş sözleşmesinden doğan özen borcuna aykırı davranması sonucunda sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebildiği bir diğer hal ise İşK. md. 25/II-1'nin 2. cümlesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu hükme göre işçinin, işyerindeki malları otuz günlük ücreti ile ödemeyecek derecede zarara uğratması halinde işveren sözleşmeyi bildirim süresini beklemezsizin derhal feshedebilir. İşK. md. 25/II-1'da ilgili husus “...işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.” şeklinde ifade edilmiştir.

Söz konusu haklı neden halininin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi gerekli bir husustur. İş güvenliği önlemlerini almayarak ya da bu hususta dikkatli ve özenli davranmayarak işyerinde otuz günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zarara yol açan işçi sıfatıyla çalışanların, sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II-1'nin ikinci cümlesi gereğince derhal feshedilebilmesi mümkündür.

2.3.2.2.1. İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makine, Tesisat veya Başka Eşya ve Madde Olması Gerekir

İşçi, işyerinin mülkiyetinde olan malları veya mülkiyetinde olmayıp da zilyetliği altında olan makineleri, tesisatı ya da diğer eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti ile ödeyemeyecek derecede zarara uğratırsa sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir. Burada kanun koyucu, “işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan” ifadesiyle işçi tarafından zarar verilen malın işverene ait olmasını

⁷³¹ Yargıtay 7. HD., T. 25.09.2014, E. 2014/7449, K. 2014/18143, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, e.t.: 15/02/2021.

zorunlu bir şart olarak aramamıştır⁷³². Mülkiyeti işverene ait olmayan ancak zilyetliği işverende bulunan malların işçi tarafından zarara uğratılması da İşK. md. 25/II-ı bendi gereğince haklı nedenle fesih sebebidir.

Belirtmek gerekir ki kanun koyucu İşK. md. 25/II-ı'da her ne kadar "işyeri" kavramını kullanmış olsa da işyerinin bir gerçek veya tüzel kişiliği bulunmadığından dolayı hak ve borç sahibi olabilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla işyerinin mülkiyeti veya zilyetliğinde olan bir maldan da söz edilemez. Bu nedenle "işyerinin" ifadesinden aslında işverenin kastedildiğini anlamak daha doğru olacaktır⁷³³.

İşverenin mülkiyetinde olan veya zilyetliğinde bulunan malların, işyerinin sınırları içerisinde olması zorunlu değildir⁷³⁴. Başka bir ifadeyle işverenin mülkiyetine ya da zilyetliğine sahip olduğu mallar, işçi tarafından işyeri dışında zarara uğratıldığı durumda da sözleşme haklı nedenle derhal feshedilebilir. Örneğin işyeri aracı ile kuruyemiş sevkiyatı yapan işçinin işyeri dışında olduğu esnada kuruyemiş paketlerinin araçtan savrulması yere saçılması durumunda meydana gelen zarardan dolayı işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Benzer şekilde işçinin, işyeri aracı ile depoya mal taşıırken kırmızı ışıkta geçerek kaza yapması ve işyeri aracında otuz günlük ücreti ile ödeyemeyeceği bir zarara yol açması sözleşmenin haklı nedenle derhal feshine imkana veren bir başka örnektir.

Nitekim Yargıtay ilgili örneklerle benzeyen olayların birinde⁷³⁵; "...iş sözleşmesi işveren tarafça, davacının 08.12.2011 tarihinde, işverene ait araç ile yaptığı trafik kazası nedeniyle vermiş olduğu zarardan dolayı 4857 sayılı Yasanın 25/2-ı bendine göre feshedilmiştir. Gerçekten feshe konu olayda davacının kusurlu olduğu ve 30 günlük ücretini geçer şekilde işverene zarar verdiği aşikardır. Davalı işveren zararını 23.12.2011 tarihli ekspertiz raporu ile öğrenmiş olup 6 iş günlük hak düşürücü süre de geçmemiştir. Hal böyle olunca, davalı feshi haklı nedene dayalı olduğundan, davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir." Diyerek hüküm vermiştir.

⁷³² Narmanlıoğlu, s. 462.; Tunçomağ/Centel, s. 233.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1293.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 52.

⁷³³ Savaş, s. 122.

⁷³⁴ Narmanlıoğlu, s. 462.; Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1293.; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 284. Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 52.

⁷³⁵ Yargıtay 22. HD., T. 05.12.2013, E. 2013/13687, K. 2013/21178, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 26/11/2021.

Yargıtay, aynı yöndeki bir diğer kararında ise şu şekilde hüküm kurmuştur⁷³⁶;

“Somut olayda tır şoförü olan davacı sevk ve idaresindeki tırın devrilmesi sonucu tırda ve tır üzerindeki nakledilen araçlarda davacının otuz günlük ücretini aşacak şekilde zarar olduğu sabittir. Kazanın meydana gelmesinde davacının kusuru olmadığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonuna varılmış ise de hükme esas alınan bilirkişi raporu yetersizdir. Dosya Kapsamına göre kazanın meydana gelmesinde davacının kusurlu olduğu anlaşılmaktadır. Davacı kusuru ile sevk ve idaresindeki aracın devrilmesine ve otuz günlük ücret tutarından fazla zarar meydana gelmesine neden olduğundan işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”

İlgili kararların ikisinde de işçi sıfatıyla çalışan, işverenin mallarını işyeri dışında zarara uğratmıştır. İşyeri dışında verilen zararlar, Yargıtay kararlarından da görüldüğü üzere işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesine engel teşkil etmemektedir.

2.3.2.2.2. Bir Zararın Meydana Gelmesi Gerekir

İşverenin, İşK. md. 25/II-ı'nın 2. cümlesine dayanarak iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için işçi tarafından bir zarara yol açılmış olması gerekir. Bunun yanı sıra söz konusu zararın, işçinin otuz günlük ücreti ile ödeyemeyeceği derecede veya miktarda olması şarttır⁷³⁷. İşçi kusurlu davranışı sonucunda vermiş olduğu zararı, otuz günlük ücreti ile ödeyebiliyorsa işveren söz konusu hükme dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez⁷³⁸. Ancak bu durum işveren için geçerli nedenle fesih hakkı doğurabilir⁷³⁹. Nitekim Yargıtay bir kararında⁷⁴⁰; “...30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az bir meydana gelmekle birlikte, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli

⁷³⁶ Yargıtay 22. HD., T. 04.02.2014, E. 2013/2505, K. 2014/1395, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 26/11/2021.

⁷³⁷ Mollamahmutoğlu, s. 638.; Arslan, *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi*, s. 52.

⁷³⁸ Mollamahmutoğlu, s. 638.

⁷³⁹ Akyiğit, *İş Hukuku (2021)*, s. 285.

⁷⁴⁰ Yargıtay 9. HD., T. 17.09.2015, E. 2015/22610, K.2015/26059, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/11/2021.

ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.”

Diyerek bu hususa vurgu yapmıştır.

İşverenin mülkiyetinde olan veya zilyetliğinde bulunan malları işçinin, otuz günlük ücretini aşan miktarda veya derecede zarara uğratması, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verir.

İşçi tarafından verilen zarar, eşyanın kendisinde bir arıza, bozukluk veya eksiklik şeklinde ortaya çıkabileceği gibi eşyanın kaybolması vb. biçimde de meydana gelebilir⁷⁴¹. Yargıtay bu konuya ilişkin olarak verdiği bir kararda⁷⁴²; “*davacı, davalı işyerinde gece bekçisi olarak çalışmıştır. Bu çalışması sırasında hakkında 13.6.1984, 23.7.1985, 10.8.1985 ve 10.9.1985 tarihli tutanaklar düzenlenmiştir. Bu tutanaklarda taşıma makinasının muhtelif imalat artığı hurdaların ve imalatta kullanılan elektrot artıklarının nöbeti sırasında kaybolduğu yazılıdır. Duruşmada dinlenen şahitler de tutanakta yazılı olanları teyit etmişlerdir. Buna göre davacının eyleminde İş Kanunu'nun 17/II (h) fıkrasında yazılı ve işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan şartlar gerçekleşmiştir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.*” Şeklinde hüküm kurmuştur. Belirtmekte fayda var ki somut olayın gerçekleştiği 1984 ila 1985 yıllarında yürürlükte bulunan İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun olduğundan dolayı ilgili Kanun'un 17. maddesine göre hüküm kurulmuştur.

Yargıtay bir başka kararında⁷⁴³; “*kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalıştığı sırada davacı işçinin önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirmeden boyahaneye sevk ettiği ve bunun sonucunda da işverenin zarara uğramasına neden olduğu açık seçik ortadadır. Her ne kadar davacı mutadın çok üzerinde mal geldiği için kontrol görevini yapmadığını iddia etmiş ise de dinlenen tanık anlatımlarından ve dosya içeriğinden malların hiçbirini kontrolden geçirmediği, şayet bir bölümü kontrolden geçse idi bozuk malların derhal ayırt edilebileceği görülmektedir.*” Diyerek işçinin denetim yapma görevini yerine getirmemesi nedeniyle işvereni zarara uğrattığına ve bu nedenle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinin yerinde olduğuna karar vermiştir.

⁷⁴¹ Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I**, s. 1293.

⁷⁴² Yargıtay 9. HD., T. 06.10.1986, E. 1986/7557, K. 1986/8911, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/11/2021.

⁷⁴³ Yargıtay 9. HD., T. 27.01.1997, E. 1996/17797, K. 1997/1212, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/11/2021.

Yargıtay bir diğer kararında⁷⁴⁴ ise; “muhasibeci olarak çalışmakta olan davacının genel merkezden balyalar halinde gönderilen çok miktarda kâğıt paraların tamamını saymadan kasaya koyduğu, daha sonra yapılan sayımda ise, 50 milyon lira eksik çıktığı açıktır. Öte yandan, dosya içeriğinden olayın vuku bulduğu günlerde, kasa anahtarının da kendisinde olduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemleri, 1475 sayılı İş Kanunu 17/11d, h maddesindeki hali oluşturduğundan, bu durum davalı işverene iş akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir.” Şeklinde görüşünü açıklamış ve bu yönde hüküm vermiştir.

İşçinin, otuz günlük ücreti ile karşılaşması mümkün olmayan zararı, tazmin edeceğini beyan ve taahhüt etmesi ya da ödemesi işverenin derhal fesih hakkını ortadan kaldırmaz⁷⁴⁵. Zira ilgili fesih hakkı, işçinin meydana getirdiği zararı ödememesi, tazmin etmemesi hali için öngörülmuş bir yaptırım değildir⁷⁴⁶. Kanun koyucunun gerekçede de belirttiği üzere işçinin, otuz günlük ücretini aşan bir zararı ortaya çıkarmış olması derhal fesih için yeterlidir. İşçi tarafından ödenip ödenmemesi önemli olmadığı gibi zararı meydana getiren olay sonrasında işverenin, işçiden zarar miktarını istememiş olması da iş sözleşmesinin derhal feshedilmesini etkilemeyecektir.

Nitekim Yargıtay da bu hususa ilişkin olarak aynı görüşte olup bir kararında⁷⁴⁷; “zararın otuz günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş olması fesih hakkını ortadan kaldırmaz.” Diyerek görüşünü açıklamıştır. Bunların yanı sıra işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetse dahi, işçinin yol açtığı zararları, işçiden talep ve tazmin etme hakkı devam edecektir⁷⁴⁸.

İşçi sıfatıyla çalışan işyerindeki makine, eşya veya tesisatı kurallara uygun şekilde kullanmayarak bir zarara yol açar ise aynı zamanda İSGK 19/2-a hükmünde yer alan yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda makine, araç, gereçleri, eşyaları kurallara uygun şekilde kullanmayan çalışanlara yönelik olarak caydırıcı bir yaptırım öngörülmemiştir. Burada ilgili yükümlülüğü ihlal ederek

⁷⁴⁴ YHGK., T. 26.02.1997, E. 1996/909, K. 1997/131, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 28/11/2021.; Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I*, s. 1294.

⁷⁴⁵ Mollamahmutoğlu, s. 638.

⁷⁴⁶ Mollamahmutoğlu, s. 638.

⁷⁴⁷ Yargıtay 9. HD., T. 12.04.2018, E. 2015/14051, K. 2018/8516, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.; Aynı görüşü içeren bir başka karar.; Yargıtay 9. HD., T. 03.11.2016, E. 2015/35659, K. 2016/19164, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

⁷⁴⁸ Arslan, *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi*, s. 52.

işverenin mallarına zarar veren, işçi sıfatıyla çalışanlar açısından İşK. md. 25/II-ı uyarınca haklı nedenle derhal fesih yaptırımı uygulama alanı bulacaktır. Böylelikle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan yaptırım boşluğu en azından işçi sıfatıyla çalışanlar açısından giderilmiş olmaktadır.

Çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmeyerek ihlal etmesi halinde uygulanacak yaptırımın İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmemiş olması bir eksiklik oluşturmaktadır. Bu eksiklik çalışanların tabi oldukları özel kanunlara “iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranılması ve bir zararın ortaya çıkması halinde sözleşme feshedilir” hükmünün eklenmesi ile bertaraf edilebilir. Ancak tabi ki bazı kendi içerisinde özellik arz eden kanunlara bu hükmün konulması ilgili Kanun'un sistematığına aykırılık oluşturabilir. Bu durumda ise Kanun'un yeniden oluşturulması bir çözüm olarak düşünülmesi gereken bir husustur.

2.3.2.2.3. Zarar İşçi Sıfatıyla Çalışanın Kusurlu Davranışından Kaynaklanmalıdır

İşyerindeki malların zarara uğratılması, işçinin kendi isteği ya da savsaması ile gerçekleşmesi gereken bir durumdur. Zira kanun koyucu, İşK. md. 25/II-ı'da belirtilen işçinin kendi isteği veya savsamasını içeren kusurlu davranışta bulunma şartını yalnızca iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi için değil, işyerindeki malların zarara uğratılması içinde aramıştır⁷⁴⁹. Başka bir anlatımla, işçinin işyerindeki malları kendi kusurlu davranışı nedeniyle zarara uğratması gerekir. Yargıtay bir kararında⁷⁵⁰ işçinin kusuru ile yol açtığı zarara ilişkin olarak; “*somut uyuşmazlıkta, davacının tam kusuruyla gerçekleşen 13/04/2010 tarihli trafik kazası sonucu kullandığı araçta 19.765,00 TL zarar meydana geldiği, bu zarar miktarının davacı işçinin otuz günlük ücretinin üzerinde olduğu ve buna bağlı olarak işveren tarafından 4857 sayılı Yasa'nın 25/II-ı maddesi uyarınca gerçekleştirilen feshin haklı olduğu anlaşıldığından, şartları bulunmayan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yerinde olmayan gerekçelerle taleplerin kabulü hatalıdır.*” Diyerek hüküm kurmuştur.

Eğer işçi kendi kusurlu davranışı olmaksızın yani bir kastı ya da ihmali hareketi olmaksızın işyerindeki malları zarara uğratırsa işveren, iş sözleşmesini İşK. md. 25/II-ı'ya dayanarak haklı nedenle derhal feshedemeyecektir. Örneğin işveren, işçinin forklift

⁷⁴⁹ Narmanlıoğlu, s. 462.; Süzek, **İş Hukuku (2018)**, s. 711.; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 301.; Öztürk, s. 240.

⁷⁵⁰ Yargıtay 9. HD., T. 09.02.2017, E. 2017/63, K. 2017/1346, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

kullanma eğitimi almasını sağlamadan, işçiye forklift aracı sürdürmesi neticesinde kolilerin içerisindeki tabakların kırılması ile gerçekleşen zarardan işçi sorumlu tutulamaz. Çünkü işçi forklift kullanma bilgisine sahip değildir. Ve sahip olmadığı bir yeterlilik hakkında kasten veya ihmali davranışta bulunamaz. Eğer forklift kullanma eğitimi verilip işçi bu zarara yol açsa idi bu durumda işçinin kendi kastından veya ihmali hareketinden bahsedilebilirdi.

Değirmekte fayda var ki iş güvenliği önlemlerini almayarak ya da bu hususta dikkatli ve özenli davranmayarak işyerinde otuz günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zarara yol açan işçi sıfatıyla çalışanların, sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II-ı'nın ikinci cümlesi gereğince feshedilmesi mümkündür. Örneğin mermer üretimi yapılan bir fabrikada, işçilerden birinin mermer kesme makinasını, İSGK md. 19/2-a hükmü uyarınca kurallara uygun şekilde kullanma yükümlülüğü olmasına rağmen dikkat ve özenli davranmayarak hatalı kullanımı sonucu mermeri yanlış ebatlarda kesmesi ile işyerinde bir mal kaybı veya hasar ortaya çıkabilir. Bu durumda zarar işçinin otuz günlük ücretini aşıyorsa sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilmesi yerinde bir uygulama olacaktır. Çünkü işçi, işyerinde dikkat ve özenli davranmayarak ihmal oluşturan bir kusurlu davranış gerçekleştirmiş ve bu şekilde otuz günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zarara yol açmıştır. Ortaya çıkan bu zarar iş sözleşmesinin devam etmesini çekilemez kılacak niteliktedir. Bu nedenlerden dolayı sözleşme işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir.

Ayrıca işçi sıfatıyla çalışan işyerindeki makine, tesisat, araç ve gereçler konusunda koruma önlemleri açısından bir eksiklik, yanlışlık fark etmesine rağmen bu hususu işverene derhal haber vermediği hallerde İSGK md. 19/2-c bendini ihlal etmiş olacaktır. Bu husus işçinin kastı veya savsaması nedeniyle gerçekleşmiş sayılacak bir durumdur. Bu ihlalin sonunda bir iş kazası meydana gelmiş veya işverenin mallarında zarar ortaya çıkmış olabilir. Eğer zarar işçi sıfatıyla çalışanın otuz günlük ücretini aşar ise İşK. md. 25/II-ı kapsamında işverenin haklı nedenle fesih imkânı doğar. Ancak kusurun işverende ya da başka bir kişide olduğu durumlarda zarar işçinin otuz günlük ücretini aşsa dahi, sözleşmenin haklı nedenle feshedilememesi gerekir. Nitekim Yargıtay da aynı yönde görüş belirttiği bir kararında⁷⁵¹;

“...01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işçinin sorumluluğu başlığı altında düzenlenen 400.

⁷⁵¹ Yargıtay 9. HD., T. 24.06.2019, E. 2019/4548, K. 2019/14050, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

Maddesine göre "(1)İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. (2)Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur". Maddede, işçinin sorumluluğunun sınırlandırılması ile ilgili ikinci fıkradaki düzenleme, hem hukukumuz bakımından yenidir hem de iş kanunlarının kapsamına giren iş ilişkilerinde de uygulanacağı için özel bir önem arz etmektedir. Bu düzenleme nedeni ile kusurun derecesi, işin tehlikeli olup olmaması, zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilirliği, işçinin işletmedeki konumu, ücretinin seviyesi, kıdemi, yaşı, ailevî ilişkileri ve zarar anına kadarki davranışları göz önünde bulundurulacaktır. (Prof. Dr. Polat SOYER. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi. Kadir Has Üniversitesi. İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (2) Tebliği). Özellikle 2. fıkra ve bu fıkranın yasal gerekçesi ile kaynak alınan İsviçre Borçlar Kanunu'nun uygulaması karşısında 25/II.1 bendindeki haklı nedenin yeniden değerlendirilmesi ve yoruma tabi tutulması gerekir. Zira ikinci fıkradaki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği hasar otuz günlük ücretini aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir." Diyerek bu konudaki düşüncesini açıklamıştır.

Bir diğer ihtimalde ise zarar otuz günlük ücreti aşmasa bile işçi sıfatıyla çalışanın, İSGK md. 19/2-c'de yer alan iş güvenliği yükümlülüğünü ihlal etmesi ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmesinden dolayı sözleşme işverence haklı nedenle feshedilebilir. Bunun tersi bir durum olduğu hallerde yani işçinin yükümlülüklerini yerine getirdiği işverenin ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davrandığı durumlarda işçinin sözleşmesi haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedilemez. Feshedilse dahi haksız fesih söz konusu olur. Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay bir kararında⁷⁵²;

"Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacı tarafından davalıya ait araca verilen zararın bir aylık ücreti ile karşılayamayacak miktarda olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacı işçinin, usta başının talimatıyla yağ ikaz lambası yanan araçla sefere çıktığı, sefere çıkmadan önce yağ ikaz lambasının yandığını ustabaşına bildirdiği, davacının bu iddiasının duruşmada tanık olarak dinlenen ustabaşı tarafından da doğrulandığı, dolayısıyla iş güvenliğine ilişkin tüm önlemleri almakla yükümlü olan işverenin bu önlemleri almadan davacıyı görevlendirdiği ve bu görevlendirme sonucunda işverene ait araçta hasar meydana geldiği, bu durumun yargılama sırasında aldırılan bilirkişi raporu ile de tespit edildiği, kaldı ki davacının aracı teslim almadan önce araçta bulunan yağ ikaz lambasının yandığı ancak aracı davacıya teslim eden diğer şoförün bu durumu davalı işverene bildirmeyerek kusurlu davrandığı fakat bu işçinin iş akdine davalı işveren tarafından son verilmediği ve

⁷⁵² Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2017, E. 2016/27351, K.2017/16628, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

davalı işverenin bu şekilde eşit işlem borcuna da aykırı davrandığı anlaşılmaktadır. Zararın meydana gelmesinde davalı işveren kusurlu olduğu gibi bu nedenle fesih ölçülülük ve eşit işlem ilkelerine aykırıdır. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Yazılı ve hatalı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.”

Diyerek, işverenin iş güvenliği önlemlerini almadığı ve bu nedenle de kusurlu olduğu gerekçesiyle işçinin sözleşmesinin İşK. md. 25/II-ı uyarınca feshedilmesinin yerinde olmadığına karar vermiştir.

Kanun koyucu, İşK. md. 25/II-ı'da “kendi isteği” ifadesi ile kasıtlı şekilde verilen zararı, “savsaması” ifadesi ile de ihmali davranışla verilen zararı derhal feshin kapsamına almıştır. Bu anlamda işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğumu açısından işçinin zarara yol açarken kasten hareket etmesi ile ihmali bir davranışta bulunması arasında bir fark bulunmamaktadır⁷⁵³. Başka bir anlatımla işçi otuz günlük ücretiyle ödeyemeyeceği bir zarara kasıtlı hareketi ile yol açabileceği gibi ihmali davranışla da zarara yol açabilir. Her iki durumda da işveren, işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Nitekim Yargıtay da aynı görüşte olup vermiş olduğu bir kararda⁷⁵⁴; “zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının hukuki sonuca etkisi bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren veya trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir.” Diyerek görüşünü açıklamıştır.

Yargıtay ilgili görüşüne uygun şekilde verdiği bir kararında⁷⁵⁵, işçinin kusurlu bir hareketi olmasa da ihmali davranışı nedeniyle gerçekleşen zarara ilişkin olarak şu şekilde hüküm kurmuştur;

“Somut uyuşmazlıkta, davacı, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan fesh edildiğini iddia ederken, davalı taraf, şirkette 10 yılı aşkın süre ile uluslararası tır şoförü olarak çalışan davacının İtalya seferinde gerekli belgeleri eksik/hatalı doldurduğunu, bu nedenle İtalya makamlarınca aracın bağlanıp şirkete de ceza verildiğini, aracın tekrar alınması için ödenen toplam bedelin davacının 30 günlük ücretini aşması nedeniyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25/II,e ve ı hükümlerine göre fesh edildiğini savunmuştur. Mahkemece, dosyaya alınan bilirkişi raporuna atıfla davacının feshe konu olayda kusuru olmadığı, gerekçesi ile işveren feshi haksız bulunup kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına

⁷⁵³ Arslan, *İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi*, s. 53.

⁷⁵⁴ Yargıtay 22. HD., T. 17.03.2015, E. 2013/35839, K. 2015/10449, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

⁷⁵⁵ Yargıtay 9. HD., T. 05.11.2019, E. 2015/34157, K.2019/19138, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

alınmıştır. Davalı tarafça savunmayı teyit amaçlı sunulan belgelerden davacının İtalya seferinde İtalyan makamlarına teslim etmesi gereken belgede eksik veya hatalı içerik olduğu ve bu nedenle işverene cezai işlem uygulanıp aracın bağlandığı, işverence davacının 30 günlük ücretini aşar şekilde toplam 7.000 Euro bedel ödenerek aracın geri alındığı, anlaşılmaktadır. Mevcut delillere göre, söz konusu belgenin hatalı veya eksik doldurulmasında davacının kastı olduğu söylenemez ise de davacının davalı işyerinde 10 yılı aşkın kıdemle uluslararası tır şoförlüğü yaptığı dikkate alındığında ihmali nedeniyle kusurlu olduğu açıktır. Buna göre işverence yapılan fesih haklı olup Mahkemece hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay başka bir kararında⁷⁵⁶ işçinin kusurlu davranışı ile sebep olduğu zarara ilişkin olarak şu şekilde hüküm kurmuştur; “dosya kapsamına göre, davacının tamirci olarak çalıştığı, davalı işyerine bakım ve onarım için getirilen dava dışı şahsa ait olan bir aracı izinsiz test sürüşü yapmak amacıyla, işyerinden çıkardığı ve kaza yaptığı, olay yeri tutanağında davacının yol hakimiyetini kaybederek refüje çarptığı, hız, yük ve yol durumları açısından kusurlu olduğu belirtildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren bu kaza sebebiyle 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. numaralı bendinin (ı) fıkrası kapsamında zarara uğramıştır. Tüm dosya kapsamı itibarıyla, davacının görevi olmadan ve bu konuda talimat almadan aracı çıkardığı ve kaza yaptığı, söz konusu eylemde kusurlu olduğunun anlaşıldığı ve neticesinde zarar meydana geldiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, mahkemece işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile anılan tazminatların kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Belirtmek gerekir ki uygulama Yargıtay kararlarında görüldüğü gibi olsa da her ihmali hareketin işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açması yerinde değildir. İşçinin iş sözleşmesi, hafif dereceyi aşmayan ihmali davranışı ile işverene verdiği zararlarda haklı nedenle feshedilmemelidir. Fesih yaptırımını yerine uyarı, kınama veya sözleşmede belirtilmesi şartıyla ücretten kesme cezası gibi disiplin cezalarının uygulanması daha isabetli olacaktır. Bu uygulamanın hayata geçirilmesi için ise İş Kanunu md. 25/II-ı’da değişikliğe gidilmesi ve hükmün “işçinin kendi isteği veya savsaması” ibaresi yerine “işçinin kendi isteği veya hafif dereceyi aşan ihmali” şeklinde düzenlenmesi gerekmektedir.

⁷⁵⁶ Yargıtay 22. HD., T. 31.05.2016, E. 2015/10462, K. 016/15635, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 29/11/2021.

2.3.2.2.4. Zarar Miktarının İşçi Sıfatıyla Çalışanın Otuz Günlük Ücretinden Fazla Olması

İşverenin, eli altında bulunan veya bulunmayan malları, işçi tarafından zarara uğratıldığı hallerde haklı nedenle fesih hakkının doğumu için, zarar miktarının işçinin otuz günlük ücretini aşması gerekir. Kıdem tazminatı hükümleri hariç, diğer hükümleri mülga olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun md. 17/h bendinde ise malların işçinin on günlük ücreti ile ödenemeyecek derece zarara uğratılması hali haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmişti.

Kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı hükmünde işçinin, işverenin mallarına otuz günlük ücretini aşmayan küçük nitelikte zararlar verdiği durumlar için sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini engellemek istemiş ve bu yönde düzenleme yapmıştır⁷⁵⁷. 4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde değişen teknoloji ile işyeri araç ve gereçlerinin maliyetinin yükseldiği ifade edilmiştir. Bu nedenle de işçinin verdiği zararın on günlük ücreti yerine otuz günlük ücretini aştığı hallerde sözleşmenin derhal feshinin daha hakkaniyetli olacağı yönünde görüş belirtilmiştir.

İşçinin, işverenin mallarına yönelik verdiği zarar, otuz günlük ücretini aşmasa bile bu zarar, iş ilişkisinin devam etmesi beklenemeyecek bir halin ortaya çıkmasına sebebiyet verirse bu durumda işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir.

Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında⁷⁵⁸; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az zarar nedeni ile işyerinde olumsuzluklara meydana gelmiş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.” Şeklinde görüşünü açıklamıştır.

⁷⁵⁷ Tunçoğmağ/Centel s. 233.; Odaman, s. 199-200.; Günay, s. 1091.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 54.

⁷⁵⁸ Yargıtay 22. HD., T. 05.11.2015, E. 2015/23190, K. 2015/21603, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 03/12/2021.

Zarar, işçinin otuz günlük ücretini aşan miktarda olması rağmen olayda işverenin kusuru bulunduğu uyuşmazlık nasıl çözümlenecektir? Sorusu akla gelebilir. Eğer somut olayda işçinin kusuru, işverenin kusurundan daha fazla ise iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Örneğin işyerindeki bir mala verilen zarara ilişkin olarak işverenin alması gereken iş güvenliği önlemleri almasına rağmen yeterli derecede önlem sağlamadığı bir olayda işverenin kusur oranı yüzde otuz olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte işçinin ise kendisinden beklenen dikkatli davranışı göstermeyerek gerekli iş güvenliği önlemlerini almadığı bu sebeple zararın ortaya çıkmasında yüzde yetmiş kusurlu olduğu ortaya konmuştur. Bu örnekte olduğu gibi işçinin kusuru, işverenin kusurundan daha fazla olduğu ve kusur oranlamasında da işçinin otuz günlük ücretini aşan bir zararın tespit edildiği olaylarda iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedildiğinin mahkeme tarafından kabulü yerinde bir karar olacaktır. Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay bir kararında⁷⁵⁹;

“Davacının iş akdi 04.01.2016 tarihinde ... Mdf Fabrikası Parke Üretim Şefliğinde Freze Operatörü olarak çalışırken Parke 2 tesisinde 04.08.2015 tarihli 24/08 vardiyası saat 06:00'da Smartclick 6mm denilen ürünün üretimi yapılırken parkeler üst üste şekilde boyuna freze makinası girişinde sıkışma yaptığı, üst üste parkelerin gelmesiyle birlikte çalışmakta olan boyuna freze makinası taşıma bandının çift şekilde gelen parke yüzeyi arasında sıkışma yaparak freze taşıma bandına ait pabuç yüzeylerinin deforme olmasına ve kullanılamayacak hale gelmesine sebep olduğu, parke işletmelerine bağlı freze operatörü olarak görev yapan davacının Parke 2 tesisinde boyuna freze makinası girişine malzemenin sıkışma yapması esnasında devreye girecek olan emniyet switchlerinin görev yapıp yapmadığını kontrol etmesi ve sıkışmadan dolayı pabuçların deforme olmasına mahal vermeyecek önlem sağlayarak dikkatli bir çalışma sürdürebilecekken bunları yapmadığı, parkelerin boyuna freze makinası girişine sıkışması sonrasında pabuçlar deforme olduğundan ve sadece bir kısım pabuçların değiştirilmesi kot farkı oluşturacağından dolayı boyuna freze makinası bandına ait tüm pabuçların değiştirildiği, disiplin soruşturması sırasında rapor alınan A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Prof. Dr. Mak. Yük. Müh. Halil İbrahim SARAÇ; Freze Operatörü ...'ın raporlarında davacının olayda %60 kusurlu olduğunu, işverenin ise %40 oranında kusurlu olduğu, olayda oluşan toplam zararın 19.800,00 Euro olduğu ve kusur dağılımı yapıldığında ...'ın kusur oranına göre zarar hesabının 11.880,00 Euro, işverenin ise 7.920,00 Euro olduğu, bu zararın çalışanın 30 günlük ücretinin üzerinde olduğu anlaşıldığından TİS Disiplin Suç ve Cezaları cetvelinin 39. Maddesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun 25 /II-1 maddesi gerekçesiyle haklı sebeple feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve yargılama sırasında alınan bilirkişi raporundan davacının

⁷⁵⁹ Yargıtay 22. HD., T. 04.06.2018, E. 2017/26303, K. 2018/12455, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 03/12/2021.

emniyet switchlerinin görev yapıp yapmadığını kontrol etmesi ve sıkışmadan dolayı pabuçların deforme olmasına mahal vermeyecek önlemler alması gerekirken almadığı ve bu sebeple zararın oluşmasında %60 oranında kusuru olduğu anlaşılmakla oluşan zararın davacının 30 günlük ücretinden fazla olduğu ve haklı feshin şartlarının oluştuğu” yönünde görüşünü açıklayarak hüküm kurmuştur.

Söz konusu kararda Yargıtay özetle, işçinin görevini dikkatli bir şekilde yerine getirmediğini, alması gereken önlemleri almadığını belirtmiş, bir anlamda iş güvenliği önlemlerini almadığını ifade etmiştir. İşçinin ortaya çıkan zararda kusur oranının ise bilirkişi raporu gereği yüzde altmış olduğunu ve zararın kusur yüzdesine oranlanarak hesaplandığında otuz günlük ücreti aşan bir zarar söz konusu olduğundan dolayı sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilmesinin koşullarının oluştuğunu belirterek bu yönde hükmünü açıklamıştır.

Tersi durumda yani işverenin kusuru, işçinin kusurundan fazla olduğu somut olaylarda sözleşme haklı nedenle feshedilemez. Ancak geçerli nedenle feshedilebilmesi mümkün olabilir. Zira işçinin kusurlu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açması mümkündür. Bu olumsuzluklara işyerindeki üretimin sekteye uğraması, işyerindeki çalışanların yaşanan olaydan etkilenip çalışma veriminin düşmesi gibi örnekler verilebilir. Örneğin zarar ortaya çıkmış olan bir somut olayda işçinin kusur oranı yüzde yirmi beş, işverenin kusur oranı ise yüzde yetmiş beş olması durumunda sözleşme işveren tarafından haklı nedenle feshedilemez. Bu durumda işveren tarafından geçerli fesih söz konusu olabilir. Nitekim Yargıtay bu hususa ilişkin olarak bir kararında⁷⁶⁰ aynı yönde görüş belirterek geçerli nedenle feshin söz konusu olduğuna karar vermiştir;

“...dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği uzmanlarından alınan kusur raporuna göre, davaya konu olayda davalı işverenin % 80, davacı işçinin ise % 20 oranında kusurlu olduğu, ortalama zararın 50.000 TL civarında kabul edilebileceği, davacının kusuruna tekabül eden zarar kısmının 10.000 TL kadar olduğu tespit edilmiştir. Meydana gelen olayın bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 Sayılı TBK.'un 400 /2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırı düşer. Meydana gelen zararın işçinin kusuruna oranlama yapıldığında işçinin otuz günlük ücretinin üzerinde olduğu anlaşılmakla birlikte davalı işverenin olayda daha fazla kusurlu olduğu açıktır. Davacı tarafından sunulan Dairemizin 2014/2957 Esaslı emsal kararında da belirtildiği gibi

⁷⁶⁰ Yargıtay 9. HD., T. 24.06.2019, E. 2019/4548, K. 2019/14050, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 03/12/2021.

davacının hafif kusurlu olduğu somut olayda söz konusu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmaktadır.”

23.864,72 TL’lik hasarlı üretim nedeniyle meydana gelen zarardan dolayı işverence İşK. md. 25/II-1’ya dayanılarak yapılan feshin haklı olup olmadığı yönündeki değerlendirmesinde Yargıtay şu şekilde hüküm kurmuştur⁷⁶¹;

“Dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği ve mühendis tarafından ortak olarak düzenlenen kusur raporuna göre "işverenin kayda dayalı sistemi kurmaması ve işletmemesi nedeni ile % 50 oranında, kalan % 50 oranındaki kusurun 85'ine tekabül eden 42,5 oranında ise davacı ile birlikte üç işçinin birlikte eşit oranda kusurlu oldukları" anlaşılmıştır. Hatalı üretimin bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 sayılı TBK.'un 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu hatalı üretimde yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir. O halde somut olayda işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından, mahkemenin haklı neden nitelendirilmesi hatalı ise de sonuç itibari ile feshin geçersizliği isteminin reddi doğru olduğundan kararın açıklanan gerekçe ile ONANMASINA, 11/03/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.”

İlgili kararda Yargıtay, kusur oranlarının toplamı işverenin kusurundan daha az olan işçilerin sözleşmesinin ölçülülük ilkesi gereği haklı nedenle feshedilemeyeceğini ancak işçilerinde kusuru bulunması ve işyerinde bu durumun olumsuzluğa yol açması sebebiyle geçerli nedenle feshin söz konusu olacağına kanaat getirmiştir. Somut olayda olduğu gibi işçinin verdiği zarar otuz günlük ücretini aşıya da işverenin de kusurunun bulunduğu hallerde kusur oranlarına göre değerlendirme yapılması isabetli bir uygulamadır.

İşK. md. 25/II-1’da işçinin “otuz günlük ücretinin” brüt ücret mi? net ücret mi? bunun yanı sıra dar veya geniş ücret mi? olduğuna ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Yargıtay ise iş hukukuna hâkim olan temel ilkelerden biri olan işçi lehine yorum ilkesi gereği işçinin “brüt ücretinin” esas alınması gerektiği görüşündedir. Yargıtay, bu hususa ilişkin olarak bir kararında⁷⁶²; “zarar tutarı ile karşılaştırılacak

⁷⁶¹ Yargıtay 9. HD., T. 11.03.2015, E. 2015/1642, K. 2015/10040, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 03/12/2021.

⁷⁶² Yargıtay 22. HD., T. 06.11.2017, E. 2017/6818, K.2017/17408, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 03/12/2021.

olan işçinin otuz günlük ücretinin brüt ya da net olarak dikkate alınması gerektiği noktasında Yasada herhangi bir açıklık bulunmamakla birlikte, işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir.” Şeklinde görüşü beyan etmiştir. Yargıtay, aynı kararın devamında “maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir.” Diyerek ortaya çıkan zarar ile mukayese edilmesi gereken ücretin, işçinin dar anlamda ücreti olduğunu belirtmiştir. Dar anlamda ücret, işçinin iş görme ediminin karşılığında hak ettiği ücreti ifade eder⁷⁶³. Dar anlamda ücretin içerisinde prim, ikramiye, fazla çalışma ücreti gibi ödemeler yer almamaktadır.

Yine ilgili kararın devamında Yargıtay 22. Hukuk Dairesi “... ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde, gerçek ücretin bu ödemelerin toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. Örneğin uygulamada uluslararası yük taşıyan tır şoförleri asgarî ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında otuz günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenmelidir.” Şeklinde görüşünü açıklayarak garanti ücretin üzerine ilave ücret ya da satış primi olarak belirlenen işçi ücretinin bunların toplamı şeklinde hesaplanması gerektiğini ifade etmiştir.

Zarara neden olan işçinin ücreti bir ay olarak değil, otuz gün üzerinden hesaplanmalıdır. Zira kanun koyucu tarafından İşK. md. 25/II-ı hükmünde işçinin “otuz günlük” ücretini aşan ifadesi kullanılmıştır. İşçinin otuz günlük ücreti, günlük kazandığı ücretin otuz katının alınması ile ortaya çıkan bir miktardır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda⁷⁶⁴ zarar ile mukayese edilecek ücretin, işçinin günlük ücretinin otuz katına karşılık gelen miktar olduğu görüşündedir.

Bunların yanı sıra otuz günlük ücretin belirlenmesi aşamasında işçinin ne zamanki ücretinin esas alınacağı tartışılmalı bir konudur. Zararın meydana geldiği tarih ile sözleşmenin feshedildiği tarih aralığında işçinin aldığı ücrette değişiklik olmuş olabilir. Ayrıca zararı doğuran olayın tarihi ile zararın tespit edildiği tarih dahi değişik olabilir.

⁷⁶³ Endüstri İlişkilerinde Ücret Kavramları,

<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/131523/Hafta-3-%C3%9Cret%20Kavram%C4%B1n%C4%B1n%20Tan%C4%B1m%C4%B1.pdf>, e.t.: 03/12/2021.

⁷⁶⁴ Yargıtay 22. HD., T. 07.11.2016, E. 2016/29413, K. 2016/24641, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/12/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 24.03.2015, E. 2013/37225, K. 2015/11277, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/12/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 24.03.2015, E. 2015/2417, K. 09.02.2015, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/12/2021.

Söz konusu hallerde fesih hakkının işveren tarafından kullanıldığı tarihte, işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir ölçümleme yapılması daha doğru olacaktır. Yargıtay da bu görüşte olup kararlarında⁷⁶⁵ haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanıldığı tarih baz alınarak işçinin aldığı ücretin saptanması ve bu ücrete göre zarar miktarının mukayese edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

2.3.2.2.5. Meydana Gelen Zararda İspat Yükü

TBK md. 400'den doğan kusur sorumluluğu gereği işçi işverenin mallarına karşı kast veya ihmali davranışı sonucunda herhangi bir zarar verdiği takdirde bu zararı gidermek zorundadır. Bu hükme paralel olarak düzenlenen ve işçinin haklı nedenle işten çıkarılması yaptırımını içeren İşK. md. 25/II-ı hükmünde meydana gelen zararın ispatı açısından bir açıklamaya yer verilmemiştir.

Öğretideki baskın görüşe göre işçi, zarar doğuran olayın kendi kusurlu hareketi sonucunda meydana gelmediğini ispatlama yükü altında iken işveren ise zararın otuz günlük ücret ile ödenemeyeceğini kanıtlama yükü altındadır⁷⁶⁶. İşçi, kusursuzluğunu ispat edemediği takdirde işverenin mülkiyetinde olan ya da zilyetliğinde bulunan malları kusurlu hareketi ile zarara uğrattığı karine olarak kabul edilebilir. Ancak karinenin işçinin aleyhine yorumlanması, iş hukuku bağlamında işçi yararına yorum ilkesine ters düşen bir uygulamadır. Bundan ötürü her ne kadar işçi zararın kusurlu davranışı olmaksızın meydana geldiğini ispatlayamasa da iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemelidir. Zira TBK md. 49 ve devamında düzenlen haksız fiil sorumluluğunda olduğu gibi zararı ve kusuru zarar gören tarafın yani işverenin ispatlaması hakkaniyete daha uygun düşmektedir.

İşverenin işçi karşısında maddi imkân ve olanaklar açısından daha güçlü konumda olduğu göz önüne alındığında işverenin işçinin kusurlu olduğunu ispat etmesi hayatın olağan akışına daha uygundur. Eğer işveren, işçinin zararı kusurlu hareketi ile ortaya çıkardığını ispat edemezse İşK. md. 25/II-ı bağlamında sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedemeyecektir. Zira işçinin kusurlu hareket ettiği işverence ispatlanmadığı hallerde işçinin kusursuzluğu karine olarak kabul edilmesi gereken bir husustur.

⁷⁶⁵ Yargıtay 22. HD., T. 03.12.2013, E. 2012/29918, K. 2013/27773, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/12/2021.; Yargıtay 22. HD., T. 11.06.2013, E. 2012/19965, K. 2013/14028, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 07/12/2021.

⁷⁶⁶ Odaman, s. 201.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 691.; Arslan, **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**, s. 54.

Yargıtay, özen borcuna aykırı davranılarak ortaya çıkan bu tür ihtilaflarda, iş sözleşmesinin ifasından kaynaklanan bir zararın meydana geldiğini ispatlaması gereken işveren, söz konusu zarardan dolayı herhangi bir kusurunun olmadığını kanıtlaması gereken tarafın ise işçi olduğunu savunmaktadır⁷⁶⁷. Ancak Yargıtayın bu görüşüne zararın ve kusurun işveren tarafından ispatlanması gerektiğinden dolayı katılmak mümkün değildir. Yargıtay bir başka kararında ise işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlüklerini kusurlu davranışıyla yani kasıtlı veya ihmali bir hareketi ile ihlal ettiğinin işveren tarafından ispat edilmesi gereken bir husus olduğunu belirtmiştir⁷⁶⁸.

Bu anlamda işçinin, kusursuzluğunu ispat etmesi gerekmediğinden dolayı işverenin, zararın meydana gelmesinde işçinin kusurlu olduğunu ispat edemediği hallerde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi söz konusu olmayacaktır.

⁷⁶⁷ Yargıtay 22. HD., T. 27.02.2008, E. 2007/9302, K. 2008/2652, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 08/12/2021.;

⁷⁶⁸ Yargıtay 22. HD., T. 04.06.2018, E. 2017/26303, K. 2018/12455, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 08/12/2021. Aynı yönde bir başka karar; Yargıtay 22. HD., T. 09.07.2012, E. 2012/1614, K. 2012/16044, <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>, e.t.: 08/12/2021.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği, sanayi devriminin yaşanması ile beraber değişen işyeri ortamında ortaya çıkan yeni makinelerin, araç ve gereçlerin, kullanılan kimyasal maddelerin ortaya çıkardığı iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla ortaya konmuş bir dizi önlem faaliyetlerini içeren çok disiplinli bir alandır.

İş sağlığı ve güvenliğinin taraflarını esas itibariyle çalışanlar ve işverenler oluşturmaktadır. Çalışan kavramı, çalışanların tabi oldukları özel kanunlarındaki statülerinin önemi olmaksızın özel ya da kamu işyerlerinde çalıştırılan her bir gerçek kişiyi ifade etmektedir. Çalışan kavramının içerisine iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak iş ifa eden kişiler giriyor olduğu gibi Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak iş gören kişilerde dahildir. Burada iş sözleşmesi ile çalışmakla birlikte farklı İş Kanun'larına tabi olarak iş görme edimini yerine getiren kişiler yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu anlamında bir farklılık bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na veya da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na dayalı olarak bir iş sözleşmesiyle iş görme edimini yerine getiren işçiler herhangi bir ayırım olmaksızın İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan sayılırlar.

Çalışanların işyerindeki sağlığının korunabilmesi ve güvenliklerinin sağlanabilmesi için kendilerine ve işverenlere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bir takım hak ve yükümlülükler getirilmiştir. Hak ve yükümlülüklerin düzenlenmesindeki asıl amaç işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmektir. Bunun yanı sıra çalışanların yalnızca bedensel değil, ruhsal sağlığının da korunması amaçlandığı söylenebilir. Çünkü meydana gelecek bir iş kazası çalışanı bedensel olarak zarara uğratabileceği gibi bir daha çalışamayacağına dair karamsar vb. duygulara kapılması da ruhsal açıdan sağlığının etkilenmesine yol açabilen bir unsurdur.

Genellikle işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklanan iş kazası, işyerinde ya da işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkan, ölüme neden olan ya da vücut bütünlüğünü bedenlen veya ruhen engelli duruma getiren olayı ifade etmektedir. Meslek hastalığı ise sigortalının yerine getirdiği ya da ifa ettiği işin niteliği gereği tekrarlanan bir nedenle ya da işin yapılış koşulları yüzünden maruz kaldığı sürekli ya da geçici hastalık, ruhsal ya da bedensel engellilik hallerini anlatan bir iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır. İşyerlerinde iş kazası veya meslek hastalığı gibi çalışanların sağlığını ve güvenliğini zedeleyecek olayların yaşanmaması

adına 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde çalışanlara ve işverenlere yönelik olarak haklar, sorumluluklar ve yükümlülükler öngörülmüştür.

İşveren, İSGK'nin 4. maddesi uyarınca işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla ve korumakla yükümlüdür. Bu kapsamda mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla görevlidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesiyle birlikte işveren için getirilen yükümlülükler emredici niteliktedir. Emredici nitelikte olduğundan dolayı bağlayıcı ve aksi kararlaştırılamaz bir hükümdür. İşverenler ve çalışanlar bu kuralların aksine anlaşma yapamazlar. Bu alanda işveren ve çalışan serbestçe hareket edemez. Bundan ötürü işveren de emredici nitelikte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine uygun davranarak gerekli tedbir ve önlemleri almak zorundadır. Emredici olmasının sebebi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ve yaptırımlarının kamu hukuku kurallarıyla biçimlendirilmesinin yanı sıra doğrudan doğruya çalışanların yaşam hakkının ve sağlığının korunması amacını taşımasıdır.

İşverenin çalışanı gözetim borcunun çerçevesinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Çalışma ortamında çalışanın hayat, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için alınması gereken önlem ve tedbirler, işverenin çalışanı gözetim borcunun bir gereğidir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirerek aldığı önlem ve tedbirlerin iş güvenliğinin sağlanması yönünden anlam ifade edebilmesi, çalışanların üzerlerine düşen yükümlülüklerle uygun hareket etmesine bağlıdır. Zira işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine çalışanın uygun hareket etmemesi, dikkatli ve özenli bir davranış sergilememesi hallerinde iş kazası veya meslek hastalığının yaşanması kaçınılmaz ve doğal bir sonuçtur. Bunun önüne geçilebilmesi amacıyla çalışanlar için de bir takım hak ve yükümlülükler getirilmiştir.

İSGK md. 19 uyarınca çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aldıkları eğitim ve işverenin bu husustaki emir ve talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden ya da yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdür. Burada çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün bir özen borcu olduğunu söylemek

mümkündür. Özen borcu çalışanların iş görme edimini yerine getirdikleri sırada kendilerinden beklenen dikkati, mesleki bilgiyi, tecrübeyi, işyerinde aldıkları eğitimi ifa ettikleri işe yansıtmaları şeklinde tezahür eder. Bu kapsamda çalışanlar, dikkatli ve özenli davranarak hem kendilerinin hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler.

Bununla birlikte İSGK’de çalışanların ilgili yükümlülüğü ihlal etmeleri durumunda ne tür yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları hüküm altına alınmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki yaptırım eksikliği, İş Kanunu’nda iş güvenliğini kasten veya savsama ile tehlikeye düşüren veya zarara yol açan işçi sıfatıyla çalışanlar bakımından haklı nedenle fesih sebebi kabul edilerek uygulandığı takdirde ortadan kalkacaktır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun hareket etmeyerek kendi isteği veya savsamasıyla iş güvenliğini tehlikeye atan işçilerin sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

Aynı şekilde iş güvenliği önlemlerini almayarak ya da bu hususta dikkatli ve özenli davranmayarak işyerinde otuz günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zarara yol açan işçi sıfatıyla çalışanların, sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/II-1’nin ikinci cümlesi gereğince feshedilmesi mümkündür. Sözleşmenin feshedilmesi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve sağlanması için gerekli bir adım niteliğindedir.

İş Kanunu md. 25/II-1’de düzenlenen iki adet fesih hakkına ilave olarak kendi kastından, içkiye düşkünlüğünden veya da derli toplu olmayan yaşantısından dolayı işçi sıfatıyla çalışan bir hastalığa yakalandığında bu hastalığın diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atan bir bulaşıcı hastalık olması ihtimalinde iş sözleşmesinin hem md. 25/II-1’ya hem de devamsızlık şartı sağlandığı takdirde 25/I-a’ya dayanılarak haklı nedenle feshedilebilmesi mümkündür.

Aynı şekilde işçi kendi isteği ve iradesi doğrultusunda yani kasıtlı hareketi ile kendisine verilen koruyucu ekipmanları takmayıp meslek hastalığına veya başka bir hastalığa yakalanır ve bu hastalık nedeniyle doğacak devamsızlık art arda üç iş günü ya da bir ayda beş iş gününden daha fazla devam ederse işveren derhal fesih hakkına sahip olabilecektir.

Ayrıca çalışanlar adına bir yükümlülüğün daha getirilmesi düşünülebilir. Günümüzde yaşanan Covid-19 virüsü ve buna benzer olarak ortaya çıkabilecek salgın hastalıklara karşı işyerlerinde önlem ve tedbir alınabilmesi, hastalığın yayılışının önüne geçilebilmesi, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesiyle doğrudan bağlantılı bir

hususdur. Zira bazı durumlarda işverenin, salgın hastalığa karşı önlem alabilmesi gerek maliyet gerekse de salgının doğası açısından mümkün olamayabilir.

İşçi sıfatıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atarak işyerinde salgın hastalığın yayılmasına neden olabilecek davranış veya eylemlerde bulunması, İş Kanunu md. 25/II-1 ve md. 25/I-a bağlamında işverene, iş sözleşmesini feshetme hakkı verebilecektir. Bu kapsamda İşverene, işçi sıfatıyla çalışanın iş sözleşmesini feshetme imkânı verilmesi işyerindeki düzenin sağlanması, üretimin devamı ve çalışanların sağlığının korunması açısından zaruri bir uygulama teşkil edecektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na “Çalışanların Salgın Hastalıklara Karşı Tedbirli Davranma Yükümlülüğü” adıyla bir alt başlık eklenmesi işyerinde birbiriyle temas halinde bulunan işveren ve çalışanların sağlığının korunması yolunda önemli bir adım olacaktır. Nitekim bu yükümlülüğün kapsamına çalışanın işyerinde maske takması, el hijyenine dikkat etmesi, gerektiğinde ellerine eldiven takması gibi zorunlulukların eklenmesi, işyerinde yayılması muhtemel salgın hastalıkların önüne geçilmesi yönünden gerekli bir düzenlemedir. Diğer bir taraftan ilgili Kanuna söz konusu yükümlülüğün eklenmesi tek başına yeterli olmayabilecektir. Çalışanların söz konusu yükümlülüğü yerine getirmesinde caydırıcı etken olması amacıyla, bu yükümlülüğe uymayan işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesinin işverence, 4857 sayılı İş Kanunu md. 25/II-1 ve şartları olduğu takdirde md. 25/I-a bağlamında feshedilebilmesinde bir sakınca bulunmamaktadır.

Belirtmekte fayda var ki çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı uygulamada fazlaca iş kazaları ve meslek hastalıkları yaşanabilmektedir. İşverenin, yükümlülüklerine aykırı davranan işçi sıfatıyla çalışanların iş sözleşmesini feshetmesi işyerindeki iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesine katkı sağlayacak, atılması gerekli zorunlu bir adımdır. Yükümlülüğünü ihlal ederek hem kendi sağlığını hem de işyerindeki diğer çalışanları tehlikeye atan çalışanın iş sözleşmesine son verilmesi iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlanması bakımından caydırıcılığı arttıracak bir unsurdur. Bununla birlikte sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilmesinde işçi ile işveren arasındaki dengenin gözetilmesi gerekmektedir.

Bu dengenin sağlanabilmesi adına İşK. md. 25/II-1'da yer alan “savsama” ifadesinin, “hafif dereceyi aşan ihmal” ya da “hafif ihmali aşan davranış” şeklinde düzenlenmesi daha isabetli ve yerinde olacaktır. Hafif ihmal derecesinde olan veya hafif ihmal derecesini aşmayan kusurlu hareketlerde ise ne gibi bir yaptırım uygulanacak sorusu

akla gelebilir. Bu durumda işçiye hafif ihmal derecesini aşmayan kusurlu hareketi için uyarma, kınama veya sözleşmede belirtildiği hallerde ücretten kesme cezası gibi bunlara benzer nitelikteki disiplin cezalarının uygulanması daha yerinde olacaktır. Hafif ihmal derecesini aşmayan ihmallerde haklı nedenle derhal fesih yerine disiplin cezası uygulanması hem iş güvenliği önlemlerinin işçiler tarafından alınmasında caydırıcı bir etken olacak hem de işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin ayakta tutulması sağlanmış olacaktır.

Diğer bir yandan iş güvenliğinin hafif ihmali aşan orta veya ağır derecede ihmali davranışlarla ihlal edilmesi hem iş güvenliğinin hem de diğer işçilerin yaşamının tehlikeye atılmasına yol açabilecektir. Bu hususla beraber iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında düzenlenen yükümlülüklerin önemini yitirmesi durumu söz konusu olabilecek, işçiler önlemlere uymama yönünde hareket edebileceklerdir. Bu amaçla hafif ihmali aşan kusurlu davranışlarda işçinin sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi isabetli bir uygulama olacaktır.

KAYNAKÇA

ADSOY, Cansu; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2020.

AKIN, Levent; “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, İstanbul 2012, s. 42.

_____; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 54, S. 1, Ankara 2005, s. 6.

AKOVA, Murat; “Covid-19 İnfluenza İlişkisi”, **Türk Tabipler Birliği Covid 19 Pandemesi Altınca Ay Değerlendirme Raporu**, s. 388-390.

AKYİĞİT, Ercan; **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.

_____; **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.

_____; **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, Cilt 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008. (İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I)

_____; **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, Cilt 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.

_____; **İş Hukuku**, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

AKYILMAZ, Bahtiyar; SEZGİNER, Murat; KAYA, Cemil; **Türk İdare Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

ALPAGUT, Gülsevil; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, Ankara Nisan 2012, s. 37.

_____; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 72 S. 2, İstanbul 2014, s. 41-45. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Genel Esasları)

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2007.

ANDAÇ, Faruk; **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018. (İş Hukuku)

_____; **Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2022. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

ARICI NANEÇİ, Aslı; “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 1-2, Kayseri 2010, s. 104-105.

ARSLAN, Seda; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, İstanbul 2014, s. 779- 801. (İşverenin Genel Yükümlülükleri)

_____; **İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı**, 1. Baskı, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul 2012. (Haklı Nedenle Fesih)

_____; “Yargıtay Kararları Işığında ‘İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması’ Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 72, S. 2, İstanbul 2014, s. 48. (İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi)

AYDINLI, İbrahim; **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

AYHAN, Abdurrahman; “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, **Kamu-iş Dergisi**, C. 7, S. 2, Ankara 2003, s. 11.

BALKIR, Zehra Gönül; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 2, S. 1, Ankara 2012, s. 58-59.

BAYBORA, Dilek; “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış”, Dilek Baybora (Ed.), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2019.

BAYCIK, Gaye; “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 3, Ankara 2013, s. 113-114.

BAYRAM, Fuat; **Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.

BİLGİLİ, Fatih; DEMİRKAPI, Ertan; **Ticaret Hukuku Bilgisi**, 14. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2018.

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, İstanbul 2002, s. 7.

CENTEL, Tankut; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 29, İstanbul 2013, s. 13.

_____; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, Ankara Nisan 2012, s. 60. (İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi)

_____; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 19, S.2, İstanbul 2013, s. 79-82.

ÇELİK Çağrı, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.

ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU, Nurşen; CANBOLAT, Talat; ÖZKARACA, Ercüment; **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

ÇİÇEK, Özal; ÖÇAL, Mehmet; “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 2016, C. 5, S. 11, s. 108.

DEMİR, Ender; “İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi”, **Doktora Tezi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

DEMİR, Engin; “Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Kayıpların Ekonomik Yönden Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009.

DEMİR, Fevzi; “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, İstanbul 2014, s. 702.

_____; **Sorularla Bireysel İş Hukuku** 1. Baskı, Cilt 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006.

DEMİR, Kübra; “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2015.

_____; “Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 10, S. 2, Ankara 2020, s. 405. (Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri)

DEMİRCİOĞLU, Murat; CENTEL, Tankut; **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

DEMİRCİOĞLU, Murat; KAPLAN, Hasan Ali; **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016. (Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku)

_____; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, İstanbul 2013, s. 9.

DURSUN, Salih; **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

EDİZ, İsmail Göktay; BEYHAN, Sunay; YUVKA, Şahin; “Madencilikte Tozlara Bağlı Meslek Hastalıkları”, **Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, S. 002, Kütahya 2001, s. 111-120.

EKİN, Ali; “Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009.

EKİN, Nusret; “İşçi-İşveren İşbirliği Kavramının Teorik Esasları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 22-23, İstanbul 1971, s. 2-8.

ELBİR, Nazlı; “Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Ankara 2010.

ERAVCI BOZ, Deniz; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 8, S. 8, Ankara 2019, s. 335-354.

EREN, Fikret; **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

ERGİN, Hediye; “İş Sözleşmesinin Bulaşıcı Hastalık Nedeniyle İşçi Tarafından Haklı Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 44, İstanbul 2020, s. 53.

ERTÜRK, Şükran; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, İstanbul 2012, s. 22.

_____; “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 4, S. 2, İzmir 2002, s. 2-4. (Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Fesih)

ESEN, Bünyamin; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Yaptırımlardan İşin Durdurulması Yaptırımının Uygulanması” **Mali Çözüm Dergisi**, S. 128, İstanbul 2015, s. 69.

ESER, Dilek; **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü**, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2016.

EVREN, Öcal Kemal; **İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.

EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim; **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.

_____; **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.

FİDAN, Ahmet; “Tarım Sanayi ve Bilgi Toplumunda Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetimleri Üzerindeki Etkileri”, **[Electronic Version] Mevzuat Dergisi**, S. 62, 2003.

FRIIS H., Robert; **21. Yüzyılda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ali Rehber Türker (çev.), Palme Yayınevi, Ankara 2021.

GEREK, Hasan Nüvit; “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü”, Dilek Baybora (Ed.), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2019.

GÖZLER, Kemal; **Hukuka Giriş**, 13.Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2016.

GÖZLER, Kemal; KAPLAN, Gürsel; **İdare Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş ve Düzeltilmiş 19. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2017.

GÜNAY, Cevdet İlhan; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.

GÜNER, Recep; “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlölükleri”, **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, C. 12, S. 131, Ankara Temmuz 2017, s. 73-76.

İNCİROĞLU, Lütfi; **Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu**, Güncellenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

İŞİK, Olcay; “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlölüğü”, **Doktora Tezi**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2019.

KABAKÇI, Mahmut; “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 86, Ankara 2009, s. 265.

KALKAN, Arif; “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi**, C. 13, S. 1, Kayseri 2018, s. 286.

KALKAN, Neşe; “İşverenin 4857 Sayılı Kanun’a Göre İş Akdini Haklı Nedenle Feshi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020.

KAPLAN, Mete; KAPLAN, Melike Çallı; “Türkiye’de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C. 17, S. 2, Balıkesir 2019, s. 84-85.

KAPLAN SENYEN, Emine Tuncay; **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.

_____; “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu İş Dergisi**, C. 7, S. 2/2003, 2003, s. 3.

KAR, Bektaş; “İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, **[Electronic Version] Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 17, İstanbul 2008, s. 105.

KARACA, Coşkun; ÇAM, Yeşim; “Türkiye’de Sosyal Devlet Anlayışının Değerlendirilmesi”, **Maliye Dergisi**, S. 176, Ankara 2019, s. 74.

KARAKAYA, Doğan; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Yüksek Lisans Tezi**, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir 2020.

KARAKAYA, Ferdi; “Türkiye’de İSG Hizmetlerinin Elektronik Takibinin İncelenmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**, Ankara 2014.

KARCIOĞLU, Özgür; “What is Coronaviruses, and How Can We Protect Ourselves?”, **Phoenix Medical Journal**, C. 2, S. 1, İstanbul 2020.

KILIÇ, Leyla; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu ve Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 22, İstanbul Haziran 2011, s. 92-93.

_____; “İşverenin İşyerinde İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2004. (İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü)

KILIÇOĞLU, Ahmet; **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeni Borçlar Kanunu’na Göre Genişletilmiş 20. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2016.

KILIÇOĞLU, Mustafa; ŞENOCAK, Kemal; **İş Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Cilt 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.

KILKIŞ, İlknur; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 15, S. 1, Bursa 2013, s. 29-40. (6331 Sayılı İSGK)

_____; **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa 2018. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

KILKIŞ, İlknur; DEMİR, Seçil; “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme” **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. 3, S. 1, Bursa 2012, s. 34.

KOCA, Mahmut; ÜZÜLMEZ, İlhan; **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

KOÇ ÖZKAN, Sema Deniz; “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 25, S. 2, İstanbul 2019, s. 1230.

LAÇİNER, Vedat; **Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu**, 1. Baskı, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul 2013.

LAFOND, Rebecca E.; LUKEHART, Sheila A.; “Biological Basis for Syphilis”, **American Society For Microbiology**, C. 19, S. 1, 2006, s. 29-43.

- MAKAS, Recep; “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları” **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, S. 4, Ankara 2012, s. 151-160.
- MANAV, Eda; “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 2, Ankara 2015, s. 108.
- MUNTZ, Earl E.; “Industrial Accidents and Safety Work”, **The Journal of Educational Sociology**, C. 5, S. 7, 1932, s. 397.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin; BAYSAL, Ulaş; **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- NARTER, Sami; **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2020.
- ODAMAN, Serkan; **İşverenin İş Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003.
- OĞUZ, Özgür; **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011.
- OLCAY, Zeynep Feride; PARLAK, Türkan Melis; “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi”, **Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S. 41, İstanbul 2016, s. 83-89.

OKUR, Zeki; “İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 74, S. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, İstanbul 2016, s. 587.

ORHAN, Sadettin; **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, 1. Basım, Adalet Yayınları, Ankara 2012.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan; “6552 Sayılı Torba Kanun ile 6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler Sonucu İşverenlere Getirilen Yükümlülükler”, **Vergi Raporu**, S. 184, 2015, s. 113.

ÖZER, Hatice Duygu; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 17, S. 3–4, Erzincan 2013, s. 212-217. (Çalışanların Yükümlülükleri)

_____; “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 12. Antalya 2018, s. 200-224. (Uzaktan Çalışmada İş Güvenliği)

ÖZTEKİN, Selmin Burcu; “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 133, Ankara 2017, s. 657.

ÖZTÜRK SARIBAY, Gizem; **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

PEKCANITEZ, Hakan; ATALAY, Oğuz; ÖZEKES, Muhammet; **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018.

REİSOĞLU, Seza; “Türk Borçlar Kanunu’nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun Bankacılık İşlemleri Açısından Değerlendirilmesi”.

SAVAŞ, Fatma Burcu; **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

SAYGUN, Meral; **İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar**, Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, 2019.

SAYIM, Ferhat; AYDIN, Volkan; “Hizmet Sektörü Özellikleri ve Sistematik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri ile Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 29, Kütahya 2011, s. 247.

SELEK, Hakan Selçuk; **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

SOYER, M. Polat; “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 22, İstanbul 2011, s. 12.

SÜMER, Haluk Hadi; **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020. (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku)

_____; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku”, Mustafa Altın, Şakir Taşdemir (Ed.); **İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eğitim Yayınevi, Konya 2016. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

_____; **İş Hukuku**, 24.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019. (İş Hukuku)

SÜNTER, Tevfik; PEKŞEN Yıldız, “AIDS Epidemiyolojisi”, **Journal of Experimental and Clinical Medicine**, C. 13, S. 4, Samsun 1996, s. 267-271.

SÜZEK, Sarper; **İş Hukuku**, 15. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayıncılık, İstanbul 2018. (İş Hukuku (2018))

_____; **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013. (İş Hukuku (2013))

_____; “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **[Electronic Version] Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 1, İstanbul 2011, s. 10. (İş Hukukunda Disiplin Cezaları)

ŞAHBAZ BAŞBOĞA, Zübeyde; “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar”, **Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.

ŞEKER, Melih; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışanların Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülükler Aykırı Davranışlarının Sonuçları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 92, S. 5, İstanbul 2018, s. 204-205.

ŞAKAR, Müjdat; **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

_____; **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.

_____; **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2009.

_____; **Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 11. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

ŞİŞLİ, Zeynep; “İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği”, **Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.

TARIM, Mehveş; “Kimya Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, C. 16, S. 32, İstanbul 2017, s. 52.

TEKİN ALTAN, Füsün; “İş Güvenliği ve Önemi”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 1, Eskişehir 1991, s. 333-334.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara 2018, s. 5-6.

TORAMAN, Barış; “Medeni Usul Hukukunda İspat Hakkına Dair Bazı Tespit ve Değerlendirmeler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, S. 0 (Özel Sayı), İzmir 2014, s. 1487.

TUNÇOMAĞ, Kenan; CENTEL, Tankut; **İş Hukukun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

TÜMER, Aygen; “HIV/AIDS Nedir?”, **Hacettepe Üniversitesi HIV/AIDS Tedavi ve Araştırma**, 2021.

TÜRKEN, Şafak; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 155-156, İstanbul 2017, s. 177-186.

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU, **4857 İş Kanunu ve Gerekçesi**, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara 2010.

ULUSOY, Muharrem Emre; “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2013.

UMUTLU, Hasan Hüseyin; ÖNDER, Mehmet Fahrettin; “İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, **Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 2, S. 2, Burdur 2020, s. 162-163.

UYANIK, Cemil; “X-Işınları Kristalografisi”, **Academia**.

ÜSTÜNEL ADIYAMAN, Hatice; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlükleri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009.

YAMAKOĞLU, Efe; **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

YENİHAN, Bora; YILMAZ, Tuncay; “Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği”, CEREV, Gökçe; KÖSEOĞLU, Yakup (Ed.); **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayınevi, Bursa 2018.

YILMAZ, Gürbüz; “İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, C. 46, S. 543, Ankara 2005, s. 10-11,

ZEYTİNOĞLU, Emin; “4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 30, İstanbul 2016, s. 153.

ZİNCİRLİOĞLU ALBAYRAK, Candan; “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 34, Ankara 2018, s. 430.

VERİ TABANLARI VE İNTERNET SİTELERİ

www.calismatoplum.org.

www.sinerjimevzuat.com.tr.

www.hukuki.net/ictihat.

www.yargitay.gov.tr

www.mevzuat.gov.tr.

www.isguc.org.

www.turcademy.com.

<http://www.kamu-is.org.tr/dergiler>.

<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>,

www.dergipark.org.tr.

www.resmigazete.gov.tr.

www.tbmm.gov.tr.

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-133-1711>.

http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/App_Themes/TumDergiler/86.pdf.

<https://www.ilo.org/ankara>.

<https://www.jurix.com.tr/>.

https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/85e19f20beded7d_ek.pdf.

<https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/>.

<https://www.acarosgb.com.tr/isg-katip-nedir-isg-katip-onay-sureci/>.

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/>.

<https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>.

<https://www.researchgate.net/>.

<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/176-04.pdf>.

<https://sozluk.gov.tr/>.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

<https://www.metelift.com/forklift-nedir-ve-ne-ise-yarar/>.

<https://isgfrm.com/threads/isyerinde-kullanilan-araclar.6820/>.

http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_02/2002-7.pdf.

<https://www.incirogludanismanlik.com/2018/02/21/isyeri-sinirlari-icindeki-lojmanda-alkol-alan-iscinin-is-sozlesmesi-feshedilebilir-mi/>.

<http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslek hastaliklari/97MeralSaygun.pdf>.

<https://www.eforosgb.com/makinelerde-is-guvenligi/>.

<https://www.mevzuatdergisi.com/2003/02a/03.htm>.

https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/isgraporu2018.pdf.

<http://madenis.org.tr/tr/doc-dr-aziz-celik-42/1-mayis-in-kokleri-77.html>.

<https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>.

[https://www.vergiraporu.com.tr/upImage/org/2015-184-6552 Sayili Torba Kanun Ile 6331 Sayili Is Cumhur Sinan Ozdemir.pdf](https://www.vergiraporu.com.tr/upImage/org/2015-184-6552_Sayili_Torba_Kanun_Ile_6331_Sayili_Is_Cumhur_Sinan_Ozdemir.pdf),

<https://www.academia.edu/2579318/XI%C5%9F%C4%B1nlar%C4%B1Kristalografisi>.

<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_235343.pdf.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO.

<https://www.haberler.com/cin-de-calisan-sayisi-764-milyonu-asti-3790331-haberi/>.

<https://journo.com.tr/5n1k-nedir-tarihi>.

https://www.genel-is.org.tr/hindistan-isci-sinifi-genel-greve-cikti,2,12695#.YTTi_Y4za1s.

https://hukukdergi.erciyes.edu.tr/Dosyalar/YIL_2010_CILT_5_SAYI_12.pdf.

<https://www.jstor.org/stable/2961024?origin=crossref>.

https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Konferans_Sunumlari/Turk_Borclar_Kanununu_SR_1_5062012.pdf.

<http://kazanci.com.tr/gunluk/yibgk-2017-9.htm>.

https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf.

<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>.

<https://www.medicalpark.com.tr/cinsel-yolla-bulanan-hastaliklar/hg-2397>.

<https://journals.asm.org/doi/epub/10.1128/CMR.19.1.29-49.2006>.

<http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1584/M00792.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

http://www.hatam.hacettepe.edu.tr/AIDS_090921.pdf.

<https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/38754/0/maske-kullanimipdf.pdf?tag1=213D4D9FE0C58767CE2AE3F6A8DA04840CEE3081>.

<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/131523/Hafta-3-%C3%9Cret%20Kavram%C4%B1n%C4%B1n%20Tan%C4%B1m%C4%B1.pdf>.

https://www.mess.org.tr/media/files/407_2AO6M3TX0Jsicil_30.pdf.

https://www.mess.org.tr/media/files/7148_UPJ7H6F5Q0sicil_44.sayi.pdf.

https://www.mess.org.tr/media/files/6314_QD8652Z9M625.pdf,

https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6.pdf.

<https://cevirsozluk.com/>.

EKLER

EK-A. Etik Kurulu Onay Belgesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	CİHAN KIRPIK
ÖĞRENCİ NO	2020005009
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	ÖZEL HUKUK
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	TEZ
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2021 / 2022 BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığının İş Kanunu'nun 25/I-a ve 25/II-1 Maddeleri Kapsamında Hukuki Sonuçları
TEZİN AMACI	İş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşüren çalışanların iş sözleşmesinin, işveren tarafından, İş Kanunu md. 25/I-a ve 25/II-1 hükümlerine göre haklı nedenle feshedilip edilemeyeceği sorunu Yargıtay kararları ışığında ele alarak literatüre hukukun birincil (asli) ve ikincil (tali) kaynaklarına, uygulayıcılara katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Çalışmanın konusunu, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığının İş Kanunu’nun 25/I-a ve 25/II-1 Maddeleri Kapsamında Hukuki Sonuçları” oluşturmaktadır. Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramların tespit edilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin temel kavramları ele alınmış, ardından iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarının neler olduğu taraflarının kimlerden oluştuğu hakkında açıklamalar yapılmıştır. Devamında iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal hukuki kaynakları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde son olarak iş sözleşmesinden ve iş sağlığı mevzuatından doğan yükümlülük ihlallerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan yükümlülükleri ele alınmıştır. Çalışmanın asıl konusunu oluşturan ikinci bölümde ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılığın hukuki sonuçları bağlamında işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı üzerinde durulmuş, iş güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket eden işçinin sözleşmesinin

	İşK. md. 25/I-a ve İşK. md. 25/II-1 kapsamında işveren tarafından derhal feshedilip edilemeyeceği hususu Yargıtay kararları ışığında ele alınmıştır.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, ... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) (.....) Sayfa Ölçeği. 2) (.....) Sayfa Anketi. 3) (.....) Sayfa Formları. 4) (.....) Sayfa

ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: CİHAN KIRPIK		ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır TARİH: 08 /04/ 2022				
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU						
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.						
2. Anılan konu Özel Hukuk faaliyet alanı içerisine girmektedir.						
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI		SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI		
Adı - Soyadı: Ahmet Korhan MASTI	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ		Adı - Soyadı:Murat KOÇ		
Unvanı: Dr. Öğr. Üyesi	Unvanı:	Unvanı: Prof. Dr.		Unvanı:Doç. Dr.		
İmzası: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.	İmzası:	İmzası: İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.		İmzası: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.		
... / / 20....	 / / 20....			 / / 20...		
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER						
Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARA KAŞ	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN	Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU	Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ
Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.
İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası: Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası : Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.
08/04/2022	08/04/2022	08/04/2022	08/04/2022	08/04/2022	08/04/2022	08/04/2022
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE	☒	Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, ... / / 20..... - / / 20..... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.				
OY ÇOKLUĞU İLE	☐					
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.						

EK-B. Etik Kurul İzin İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2200001917
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu Kararı Alınması Hk.

10.03.2022

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.
İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Cihan KIRPIK** isimli öğrencimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'te sunulmuş olduğunu arz ederim.

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 1 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

EK-C. Etik Kurul Kararı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2200002104
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

17.03.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 10.03.2022 tarih ve E-23867972-050.01.04.2200001917 sayılı yazısı.
b) Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 10.03.2022 tarih ve E-23867972-050.01.04.2200001915 sayılı yazısı.

İlgi yazıda söz konusu edilen Sezen ÜNAL ve Cihan KIRPIK isimli öğrencilerimizin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör