

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE AYKIRILIĞIN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Cem BALOĞLU
ÇSGB İş Müfettişi

Özet

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği sistemi, Avrupa Birliği'nde olduğu gibi ortak sorumluluk ilkesini esas alan bir anlayış üzerine kurulmuştur. Bu anlayışa göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında başarı elde edilebilmesi için hem çalışan hem de işveren taraflarına sorumluluk yüklenmesi ve her ikisinin birden sürece dahil edilmesi şarttır. Bu çalışmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ele alınarak, söz konusu yükümlülüklerle aykırılığın iş ilişkisine etkisi konusunda değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, Fesih, İş Güvenliği, İş Sağlığı, Yükümlülük.

GİRİŞ

Avrupa Birliği'nde (AB) Tek Senedin getirdiği açılımla birlikte çıkarılan ve "Çerçeve Direktif"¹ olarak adlandırılan 89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi, AB'de iş sağlığı ve güvenliğinin en temel belgeleri arasında yer almaktadır. Bu Direktif, iş sağlığı ve güvenliği alanına "ortak so-

¹ Bu Direktif, kendinden sonra çıkarılan Direktiflere temel oluşturması sebebiyle Çerçeve Direktif olarak nitelendirilmektedir. Bknz. Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiyede İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi, s.45.

rumluluk” ilkesiyle yaklaşmaktadır.² Yani, iş sağlığı ve güvenliği alanında başarı elde edilebilmesi için hem çalışan hem de işveren taraflarına sorumluluk yüklenmesi ve her ikisinin birden sürece dahil edilmesi şarttır.³

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği sistemi de, AB’de olduğu gibi ortak sorumluluk ilkesini esas alan bir anlayış üzerine kurulmuştur. Bu anlayışın bir sonucu olarak da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerek çalışanlara gerekse işverenlere birtakım görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu çalışmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri ve buna aykırılığın iş ilişkisine etkisi değerlendirilmektedir.

1. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümleriyle, işyerlerinde olması gereken asgari koşullar belirlenmektedir.⁴ Çalışanların uymaları gereken işyerinin düzenini ve güvenliğini etkileyebilecek olaylar o denli çoktur ki, bunların tamamının mevzuat, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik vs. gibi yazılı metinlerle düzenlenmesi mümkün değildir. Bunlarla sadece iş sağlığı ve güvenliğinin ana çizgileri belirlenmekte, ayrıntılar ise düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak kalmaktadır. Geriye kalan boş alan işverene bırakılmış olan yönetim hakkının kullanılmasıyla doldurulmaktadır.⁵

Bu doğrultuda, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu zorunluluk, çalışanın işverene olan sadakat ve özen borcundan kaynaklanmaktadır.⁶ Bir başka ifadeyle, çalışanın sadakat ve özen borcunun bir gereği olarak iş sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekmektedir.⁷

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6 ncı maddesinde; Devlet memurlarının, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle

² Akın, L. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1), s.2.

³ Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(3), s.110.

⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2009/7530, Karar: 2009/14792, Tarih: 29.09.2009

⁵ Süzek, S. (2008). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınevi, s.73.

⁶ Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, s.442, 454.

⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2009/9-210, Karar: 2009/274, Tarih: 17.06.2009.

bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorunluluğu hüküm altına alınmıştır (657 md.6/1). Yine, 657 sayılı Kanunun 11 inci maddesine göre, Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar (657 md.11/1).

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar ise, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 396 ncı maddesinde düzenlendiği üzere, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (6098 md.396/1). Bunun gereği olarak da, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 417 nci maddesine göre, işçi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (6098 md.417/2).

Gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve gerekse 6098 sayılı Borçlar Kanununda yer alan söz konusu düzenlemelerin yanında, 6331 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde de; işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde çalışanlara uygun talimat verme hakkı bulunduğu açıkça düzenlenmiştir (6331 md.5/1-ğ).

Diğer yandan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesine göre; işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmektedir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmekte, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmaktadır (6331 md.17/1). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre Çalışanlar da, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulama ve bu konudaki talimatlara uyma yükümlülüğü altındadır (ÇİSGEUEHY md.9/1).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler 6331 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinde yer almaktadır. Buna göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinin

den veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (6331 md.19/1). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması sadece kendilerinin değil, işyerindeki diğer çalışanların ve dahası işin güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir. Bunun yanında çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yerine getirmesi gereken diğer yükümlülükleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir.⁸

1.1. İşyerindeki Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Olarak Kullanmak:

6331 sayılı Kanuna göre çalışanlar, işyerindeki makine, 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 değiştirmemekle yükümlüdür (6331 md.19/2-a).

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 12 nci maddesinde düzenlendiği üzere; Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar (657 md.12/1). Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır (657 md.12/2).

6098 sayılı Borçlar Kanununa göre ise işçi, 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 (6098 md.396/2).

1.2. Kişisel Koruyucu Donanımı Doğru Kullanmak ve Korumak:

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre kişisel koruyucu donanım;

- 1) Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından

⁸ Kaplan, E.T.S. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları. *Sicil Dergisi*, (13), s.39.

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 ayrılamaz 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 etmektedir (KKDİKHY md.4/1-b). İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımı kendisi belirlemektedir (KKDİKHY md.7/1).

Çalışanların işverenler tarafından kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmaları ve korumaları gerekmektedir (6331 md.19/2-b).

1.3. Ciddi ve Yakın Bir Tehlike İle Karşılaştıklarında İşverene Veya Çalışan Temsilcisine Haber Vermek:

Çalışanlar, işyerindeki 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 yükümlüdür (6331 md.19/2-c).

Diğer taraftan işveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân da sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davra-

nışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (6331 md.12/2).

1.4. İşveren ve Çalışan Temsilcisi İle İş Birliği Yapmak:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılmaktadır (6331 md.24/1). Yapılan denetimler sonucunda, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda birtakım eksikliklerin ya da mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi halinde, bunların giderilmesi gerekmektedir. Çalışanlar, teftiş yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür (6331 md.19/2-ç).

Çalışanların, yapılan denetimler dışında, kendi görev alanına giren hususlarda da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır (6331 md.19/2-d).

6331 sayılı Kanunda yer alan söz konusu düzenlemelerin haricinde, çalışanların işbirliği yükümlülükleriyle ilgili olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik de bazı düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya ortak sağlık güvenlik birimlerinin yapacağı çalışmalarda da işbirliği yapar (İSGHY md.8/3-b). Ayrıca, çalışanların işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGKHY md.12/2).

1.5. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağı:

İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (6331 md.28/1). Söz konusu yasağın, hem çalışan hem de işveren yönüyle geçerlidir. Bununla birlikte, işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne

gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir (6331 md.28/2). Diğer yandan;

- a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler,
- b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar,
- c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar,

hakkında alkollü içki kullanma yasağı uygulanmamaktadır (6331 md.28/3).

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIĞIN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen Devlet Memurları hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde düzenlenmiş olan disiplin cezalarının uygulanması gerekmektedir. Memurun söz konusu yükümlüklerin yerine getirilmemesindeki ihmâl, kusur ya da kasıt durumuna bağlı olarak uygulanması gereken disiplin cezası da, uyarma, kınama ya da aylıktan kesme şeklinde değişebilmektedir. Ancak, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde, göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren haller arasında sayılmıştır (657 md.125/D-a).

Diğer yandan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirir nitelikte olduğu şeklinde bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte, yükümlüğün yerine getirilmemesine bağlı olarak memurun cezai yönden sorumluluğu doğması halinde, memuriyetten ihraç da söz konusu olabilecektir. Çünkü 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun memuriyete alınacaklarda aradığı genel ve özel şartların düzenlendiği 48 inci maddesinde; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olmamak memuriyet yapabilmek için gerekli şartlar arasında sayılmaktadır (657

md.48/A-5). Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi neticesinde cezai yönden sorumluluğu tespit edilen Devlet Memurunun, bir yıl veya üzeri ceza alması halinde memuriyetle ilişkisi kesilecektir.

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde ise, 4857 sayılı İş Kanununun işveren tarafından iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle derhal feshini düzenleyen 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) ve (ı) fıkralarında yer alan düzenlemeler önemlidir. İş ilişkisinin son bulmasına yönelik bahse konu madde hükmünde yer alan fesih hallerinin ayrı başlıklar halinde ele alınarak irdelenmesi gerekmektedir.⁹

2.1. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi:

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) fıkrasına göre; işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir.

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevler, yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işveren talimatı vs. gibi tüm çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin yükümlülüklerden oluşmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuattan, sözleşmeden ya da işveren talimatından doğan yükümlülükleri de yapmakla ödevli olduğu görevler arasında yer almaktadır.¹⁰

Ancak, bahse konu madde hükmüne dayalı olarak, işveren tarafından iş sözleşmesinin derhal fesih hakkının doğabilmesi için işçiye önce görevini yerine getirmesi konusunda bir hatırlatmanın (uyarının) yapılmış olması zorunludur. Bu uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Uyarı yapılması, haklı nedenin oluşması için gereken bir unsurdur. Önemli olan, hatırlatmanın işçiyi ifaya yöneltecek şekilde olmasıdır. Yani, görevini yapmayan işçiye, görevini yap-

⁹ Kaplan, a.g.m., s.45-47.

¹⁰ Süzek, a.g.k., s.643.

madığı ifadesiyle yetinilmemesi; görevini yapması gerektiği yolunda ikazda bulunulması gerekmektedir.¹¹

Hatırlatma şekli, yazılı veya sözlü olabilir. Bununla birlikte, hatırlatmanın yazılı bir şekilde yapılmış olması, uyuşmazlık halinde işveren açısından ispat kolaylığı sağlar. İşçiden iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılması istenilen işin, yasal ya da dürüstlük kuralına uygun bir dayanağının olması gerekmektedir. İşveren hatırlatmada bulunmuş olsa bile, yapılmasını talep ettiği iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa söz konusu Kanun hükmüne dayanılarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez.¹²

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) fıkrasına benzer nitelikte bir düzenleme, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinde de yer almaktadır. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesine göre; gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir. Ancak, bu yönde bir düzenleme, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini düzenleyen 6 ncı maddesinde yer almamaktadır.¹³ Bu nedenle, 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışan gazeteciler bakımından durumun genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁴

2.2. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi ya da İşyerindeki Araç ve Gereçlere Zarar Vermesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi:

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (i) fıkrasında; işçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük üç-

¹¹ Mollamahmutoğlu, a.g.k., s.635.

¹² Süzek, a.g.k., s.643

¹³ Kaplan, a.g.m., s.47.

¹⁴ Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), s.120.

retinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirmsiz ve tazminatsız feshedebileceği hüküm altına alınmıştır.

Özen borcunun ihlalinin özel bir şekli olan işçinin “işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi” durumunun işveren tarafından bir haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için bir takım şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunların başında işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması gelmektedir. Burada zarar olasılığı ve tehlikenin varlığı gerekli ve yeterli bulunmakta; zararın meydana gelmiş olması aranmamaktadır. Bunun yanında tehlikeye düşürme halinin işçinin kendi isteği (kasıt) ile veya savsaması (ihmal) sonucu ortaya çıkmış olması da gereklidir.¹⁵

İşçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle sözleşmesinin feshedilebilmesi için, bu konuda uyarılmasına veya kendisine hatırlatmada bulunulmasına gerek yoktur.¹⁶ Yargıtay, işverence sigara içmek için tahsis edilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini haklı görmüştür.¹⁷

Diğer taraftan, işverene ait olan ya da onun eli altında bulunan malların işçi tarafından hasara uğratılması veya kaybı halinde, işverenin sözleşmeyi bildirmsiz fesih hakkını kullanabilmesi için ise; hasara ya da kayba uğratma sonucu oluşan bir zararın varlığı ve bu zararın işçinin kusuru, isteği (kastı) ya da savsamasından (ihmalinden) kaynaklanması gerekmektedir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkanı bulunmamaktadır. Bunun yanında ortaya çıkan zarar miktarı da işçinin otuz günlük ücretinin tutarıyla ödenemeyecek boyutta olmalıdır.¹⁸ İşçinin 30 günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 sayılı İş Kanununda herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir.¹⁹

Ayrıca, işverenin işçiyi kişisel bilgi ve ehliyeti dışında kalan işleri yapmaya zorlamaması gerekmektedir. Aksi takdirde, işçinin ortaya çıkacak

¹⁵ Süzek, a.gk., s.644.

¹⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/14380, Karar: 2014/22340, Tarih: 10.07.2014.

¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2004/1834, Karar: 2004/24692, Tarih: 02.11.2004.

¹⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2009/9-210, Karar: 2009/274, Tarih: 17.06.2009.

¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2008/26738, Karar: 2010/20549, Tarih: 25.06.2010.

zarardan sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu şekilde yapılacak fesih de haksız fesih sayılacaktır.²⁰ Zararın ortaya çıktığını ispat yükümlülüğü işverene, kusursuz olduğunu ispat yükümlülüğü ise çalışana aittir.²¹

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanında başarı elde edilebilmesi için sadece işverenlere değil, aynı zamanda çalışanlara da birtakım görev ve sorumluluklar düşmektedir. Ancak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için öncelikle bu konuda işverenler tarafından eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimi almış olan çalışanların, sadakat ve özen borcunun gereği olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren talimatlarına uyması gerekmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, sadece kendilerinin değil, işyerindeki diğer çalışanların ve dahası işin güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen Devlet Memurları hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde düzenlenmiş olan disiplin cezalarının uygulanmaktadır. Diğer yandan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirir nitelikte olduğu şeklinde bir düzenleme mevcut değildir. Sadece iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi neticesinde cezai yönden sorumluluğu tespit edilen Devlet Memurunun, bir yıl veya üzeri ceza alması halinde memuriyetle ilişkisi kesilmesi söz konusudur.

Diğer yandan, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde ise, 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) ve (ı) fıkralarında yer alan düzenlemeler doğrultusunda bildirimsiz ve tazminatsız bir şekilde iş sözleşmelerinin feshedilmesi mümkündür.

²⁰ Süzek, a.g.k., s.645.

²¹ Özcan, D. (2013). *Uygulamalı İş Davaları*. Adalet Yayınevi: Ankara, s.269.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akın, L. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1).
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiyede İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(3).
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, (3).
- Kaplan, E.T.S. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları. *Sicil Dergisi*, (13).
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Özcan, D. (2013). *Uygulamalı İş Davaları*. Adalet Yayınevi: Ankara, s.269.
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2009/9-210, Karar: 2009/274, Tarih: 17.06.2009.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/14380, Karar: 2014/22340, Tarih: 10.07.2014.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2009/7530, Karar: 2009/14792, Tarih: 29.09.2009.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2008/26738, Karar: 2010/20549, Tarih: 25.06.2010.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2004/1834, Karar: 2004/24692, Tarih: 02.11.2004.