



## İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNE İŞÇİNİN UYMAMASI ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

*WORKERS WHO DO NOT COMPLY WITH  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY  
AND CONTRACT TERMINATION*

Cumhur Sinan ÖZDEMİR(\*)

### ÖZ

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. İşverenler; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla ve yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemekle yükümlüdürler.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, risk değerlendirmesi, acil durum planları, tahliye, haklı fesih

### ABSTRACT

Employers are responsible for ensuring occupational health and safety. Receiving service from third parties for this purpose does not relieve them from responsibility. Responsibilities of employees in occupational health and safety do not affect employer's responsibilities. Employers cannot reflect the cost of occupational health and safety to employees. Employers are responsible for evaluating the risks from occupational health and safety points of view, accordingly determine the health and safety measures, and provide necessary protective equipment.

**Keywords:** Occupational health and safety, risk evaluation, emergency plans, evacuation, legitimate termination

(\*) İş Başmüfettişi

## 1- GİRİŞ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun; iş sağlığı ve güvenliği yönünden sadece işverene değil işçilere de yükümlükler getirmiştir. İşçiler; 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.

## 2- İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Bu kapsamda;

- 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 yapar.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

### 2.1- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

- Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.
- Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir.
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

### 2.2- Risk Değerlendirmesi

İşverenler; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla ve yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemekle yükümlüdürler. Risk değerlendirmesi yapılırken;

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- İşyerinin tertip ve düzeni,
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, dikkate alınır.

### 2.3- Acil Durum Planları

İşverenler; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadırlar. Bu kapsamda işverenler;

- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.
- Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.
- Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

### 2.4- Tahliye

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenler;

- Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermekle,
- 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 sağlamakla, yükümlüdürler.

## 3- İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN ÇALIŞAN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

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, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır;

- İşyerindeki 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 değiştirmemek,
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,
- 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,

- Teftiše yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak,
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak.

#### **4- İŞÇİ ve İŞVERENİN FESİH HAKKI**

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracak yetkisi veren bozucu yenilik doğurucu ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi 4857 sayılı İş Kanununun, 24 ve 25'inci maddelerinde sayılmıştır.

##### **4.1- İşçinin Fesih Hakkı**

İşçiye fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması,
- İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtıp, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması,
- İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması, gibi durumlarda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

##### **4.2- İşverenin Fesih Hakkı**

İşverene fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- 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,

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- 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, gibi durumlarda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

#### 4.3- İş Sözleşmesi

İş Kanunu'na göre; iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanun'da aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih hâlinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

#### 5- İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNE UYMAMASI ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış, aynı maddenin II. bendinin (ı) alt bendinde, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesinin, işverene haklı nedenle fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Nitekim Yargıtay<sup>1</sup> kararında da "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 nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" belirtildiği üzere işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi işverene haklı nedenle

<sup>1</sup> Yargıtay 22. HD-E:2013/2432-K:2014/1306-T:03.02.2014

fesih imkanı tanımaktadır. Haklı nedenle iş sözleşmesi son bulan işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

#### **6- SONUÇ**

İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymayan işçinin iş sözleşmesini işveren, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-ı maddesi gereği tazminatsız sona erdirilebilir.

#### **KAYNAKÇA**

- 4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmi Gazete
- 6331 sayılı İş Kanunu, 30.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmi Gazete
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevuzatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları,2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi,Ankara,Adalet Yayınevi,2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları,2012
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara,Yaklaşım Yayınları,2009
- Yargıtay Kararı, 22.HD-E:2013/2432-K:2014/1306-T:03.02.2014