

**Ertan İREN\***

ÇMİS Müşavir Avukatı

# İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler

## 1. GİRİŞ

Ülkemizde iş kazaları sebebiyle her yıl binlerce kişi ölmekte ya da sürekli iş göremez hale gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçiler, acı veren tedavi süreciyle karşı karşıya kalabilmekte, çalışma gücünü belirli bir oranda yitirebilmekte ve işini kaybetme tehlikesi yaşamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçilere zarar vermemekte, onun desteğine muhtaç bulunan geniş kitleyi dolayısıyla toplumu olumsuz şekilde etkilemektedir<sup>1</sup>.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, maruz kalanlara maddi ve manevi mağduriyetler yaşatırken, yetişmiş eleman kaybı, iş gücü kaybı, tedavi gideri, üretimde verimliliğin düşmesi açısından da ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir.

Topluma ve ülke ekonomisine büyük zararlar veren iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşmamak için mevzuatımız iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere bir çok yükümlülük getirmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk, bir kısmı ise kamu hukuku niteliklidir. Özel hukuk nitelikli düzenlemelerin

başında Borçlar Kanunu gelirken, Anayasa, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve ilgili Yönetmelikler kamu hukuku düzenlemeleri içerisinde yer almaktadır<sup>2</sup>.

Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci çerçevesinde Avrupa Birliği mevzuatı esas alınarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde<sup>3</sup>, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama açısından işverenlere önemli ve oldukça kapsamlı yükümlülükler getirilmiştir<sup>4</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği dışında iş sağlığı ve güvenliği standartlarını belirleyen bir çok Yönetmelik ve Tebliğ çıkarılmıştır<sup>5</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere getirilen yükümlülükleri şu şekilde sıralayabiliriz<sup>6</sup> (4857 sk. md. 77, 80, 81).

- ❑ işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak,
- ❑ araç ve gereçleri noksansız bulundurmak,
- ❑ iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek,
- ❑ işçileri, mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler ile yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,

- iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek<sup>7</sup>,
- iş kazasını ve meslek hastalığını en geç iki işgünü içinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek,
- iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak,
- işyeri hekimi istihdam etmek,
- iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman istihdam etmek.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin "İşverenlerin Yükümlülükleri" başlıklı ikinci bölümünde yer alan 8. maddede, İş Kanunu'nda belirtilen yükümlülüklerin nasıl yerine getirileceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmeliğe göre işverenler, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. Bu çerçevede işverenler; risk değerlendirmesi yapmak, risk değerlendirmesi sonucuna göre koruyucu önlemleri almak, üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazalarına ilişkin kayıt tutmak, işçilerin maruz kaldığı iş kazaları hakkında rapor hazırlamakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin şekilde yürütülebilmesi için işçilerin bilgilendirilmesi, görüş ve katılımlarının sağlanması gerekmektedir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği de kalite ve çevre gibi yönetim sistemi içerisinde değerlendirilmekte ve özellikle büyük işletmeler iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygunluk belgesi olan OHSAS 18001'i alabilmek için yoğun çalışmalarda bulunmaktadır<sup>8</sup>.

İş kazalarına yol açan sebepler arasında insan hatası, işyeri ortamı (koşulları) ve önlenemeyen nedenler yer almaktadır. Bunların içerisinde en çok görülen sebep insan hatası diğer bir ifadeyle işçilerin işlerini görürken yapmış oldukları hatalardır.

İşverence iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm tedbirler alınsa dahi çalışanlar işlerini yaparken bu tedbirlere uymaz ya da yeterince özen ve önem göstermezler ise, iş kazalarına maruz kalmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkemizdeki iş kazaları da çoğunlukla işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaktan kaçınmalarından kaynaklanmaktadır.

Avrupa Birliği mevzuatı dikkate alınarak hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler işverenlere sorumluluğu ve maliyeti ağır yü-

kümlülükler yüklerken, bu konuda işçilere de önemli yükümlülükler getirmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5/c maddesinde belirtildiği gibi işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğunu etkilemez ise de, işçiler söz konusu yükümlülükleri yerine getirmemeleri halinde ağır müeyyidelerle karşı karşıya kalabileceklerdir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, yükümlülükler uymamaları halinde karşı karşıya kalacakları müeyyideler ve özellikle işverenin fesih hakkı aşağıda incelenmiştir.

## II. İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinde<sup>9</sup> olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin birinci fıkrasında da, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler<sup>10</sup>.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesinin birinci fıkrasında, her işverenin işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksatsız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlü olduğu açıklandıktan sonra maddenin ikinci fıkrasında, işçilerin de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir<sup>11</sup>.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin neler olduğu ise İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin üçüncü bölümünde yer alan 13. maddede açıklanmıştır.

13. maddenin (a) fıkrasında işçilerin, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmeme-

**İş kazalarına yol açan sebepler arasında insan hatası, işyeri ortamı (koşulları) ve önlenemeyen nedenler yer almaktadır.**

si için azami dikkati göstermek ve görevlerini işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Söz konusu maddenin (b) fıkrasında işçilerce özellikle dikkat edilmesi gereken hususlar 6 bent halinde sıralanmıştır. Buna göre;

İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda özellikle;

❑ makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

❑ kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

❑ işyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin dışındaki diğer Yönetmelikler de çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma, bu konuda işverenlere yardımcı olma, eğitimlere katılma gibi önemli yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülükler aşağıda yer almıştır.

a. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>12</sup> 6. maddesinin birinci fıkrası gereği, çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

b. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>13</sup> 5.

## İş Kanunu'nun 77. maddesinde belirtildiği üzere işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan her türlü önleme uymak zorundadırlar.

❑ işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

❑ işyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

❑ işveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

Madde metninde yer alan "özellikle" kelimesinden anlaşılacağı üzere 6 bent halinde sıralanan hususlar tahdidi olmayıp, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında öncelikle riayet etmesi gereken esaslara dikkat çekilmektedir. Zira İş Kanunu'nun 77. maddesinde belirtildiği üzere işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan her türlü önleme uymak zorundadırlar.

maddesi uyarınca çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin<sup>14</sup> 12. maddesi gereği işçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. İşçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapmakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca işçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi vermek durumundadırlar.

d. İş Güvenliği ile İlgili Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>15</sup> 6. maddesi gereği çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

### III. İŞÇİLERİN İŞYERİNDEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE UYMAMALARI HALİNDE KARŞI KARŞIYA KALACAKLARI MÜEYYİDELER

**1. Müterafık kusur:** İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğu değerlendirilirken Borçlar Kanunu'nun 44/I. maddesi gereği müterafık kusur olarak dikkate alınmaktadır<sup>16</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin aşağıda yer verilen kararına göre de, sigortalının alınan tedbirlere uymaması birlikte kusur durumu olup bundan ötürü rücu alacağından indirim gerekir.

*“Tanıklar zararlandırıcı sosyal sigorta olayına maruz kalan sigortalının işverence sağlanan emniyet kemerini kullanmadığını bildirmişlerdir. Şüphesiz, işveren işçinin emniyet kemerini kullanmasını sağlamak ve denetlemekle dahi yükümlüdür. Ne var ki; İş Kanunu'nun 73. maddesinin son fıkrasına göre işçi de alınan tedbirlere uymak ödevindedir. Olayımızda işçi, işverence verilmiş emniyet kemerini kullanmamakla tedbirlere uyma görevini yerine getirmemiş demektir ve bu yönden de birlikte kusurludur. Mahkemece birlikte kusurdan ötürü rücu tazminatından indirim yapılmamış olması bozma nedenidir.”<sup>17</sup>*

Uğramış olduğu iş kazası ya da meslek hastalığını önleyebilecek ya da oluşan zararı azaltabilecek eğitimlere yapılan davete rağmen katılmayan işçi, söz konusu olaya başka bir katkısı olmasa dahi salt bu ihmali nedeniyle dahi müterafık kusurlu sayılabilmelidir. Ancak bu sonucun oluşabilmesi için işverence verilen eğitimin arzu edilen sonuçları doğurmaya yetecek düzeyde bulunması gerekir<sup>18</sup>.

**2. Disiplin cezası:** İş sözleşmesinde veya iç yönetmelikte bir disiplin cezası olarak düzenlenmesi halinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaktan kaçınan işçilere, işveren disiplin cezası verebilecektir.

**3. Tazminat:** İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere ve bu konudaki işverenin talimatlarına uymamak suretiyle, iş sözleşmesinden doğan özen ve itaat borcuna aykırı davranarak iş-

verenine zarar veren işçi, Borçlar Kanunu'nun (BK) 321/2 maddesi uyarınca tazminat ödemek zorunda kalacaktır.

İşçi üstlendiği işi özenle yapmak zorundadır. (BK md.321/I). İş görülmesinde işçiden beklenen özenin gösterilip gösterilmediğini belirleyen unsurlardan birisi de, işin görülmesi sırasında bununla ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığıdır. Dolayısıyla işin görülmesinde alınan güvenlik önlemlerine veya işveren ya da işveren vekilinin bu konudaki talimatlarına uymaması sonucu işverene zarar veren işçi, kusuru oranında zararı tazmin etmekle yükümlüdür<sup>19</sup> (BK md. 321/2 İş K. md. 26/II).

**4. İş sözleşmesinin feshi:** İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, işverence denetim ve eğitim görevlerinin ifası, iş kazalarının önlenmesinde yeterli olamamaktadır. Bu nedenle işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşçilerin kendi istekleri veya savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürmeleri işverence haklı nedenle fesih sebebi oluşturacağı gibi iş güvenliğini tehlikeye düşürecek ağırlıkta olmasa dahi işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal etmeleri geçerli nedenle feshe neden olabilecektir. Bu konu aşağıda ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

### IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMASI HALİNDE İŞVERENİN HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKI

#### 1. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Nedeniyle

4857 sayılı İş K.'nun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25/II-1 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 otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” hükmü yer almaktadır.

İş K.'nun 25/II-1 maddesinde, işçinin özen borcuna aykırılık oluşturan iki hal fesih nedeni olarak öngörülmektedir. Bunlar, işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ve işverene zarar verilmesidir<sup>20</sup>. İş-

çinin özen borcu iş görme borcu içerisinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. İşçi özen borcunun bir gereği olarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınmak zorundadır. Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-h maddesinde olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-1 maddesi gereği de, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaktadır. Görevi savsama, işine gerekli önemi vermeme, umursamazlık, baştan savma, ihmal gösterme anlamındadır<sup>21</sup>. Hangi hareketlerin işin güvenliğini tehlikeye düşüreceği hususunda bir kıstas kabul etmek mümkün değildir. Bu tür tehlikeli hareketlerin neler olduğu kanunlar, yönetmelikler, işyerinde işçinin görebileceği bir yerde asılı bulunan dahili talimatnamelerle belirlenmektedir<sup>22</sup>. Koruyucu malzeme kullanılmaması veya yangın tehlikesi olan yerlerde sigara içilmesi gibi hareketlerin iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği şüphesizdir.

İşçinin davranışı sonucunda mutlaka bir zararın doğması zorunlu değildir. İş güvenliği açısından tehlike yaratılması, bir zarar doğması olasılığının bulunması yeterlidir<sup>23</sup>. Zira fıkrada özellikle iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinden söz edilmektedir<sup>24</sup>. İş Kanunu'nun 77/I. maddesine göre işçiler iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Bu nedenle işverenin mevzuata göre almakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, kanunun emredici hükümlerine rağmen işçinin uymaması, bu önlemlerin gereklerini yerine getirmemesi sonucu iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, tutum ve davranışları ile işyeri ve diğer çalışanlar yönünden bir zarar riskini ortaya çıkarması iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle derhal feshine yol açabilecektir<sup>25</sup>.

İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışları sonucu doğabilecek muhtemel zarar, üçüncü kişilere değil de işçinin kendisine yönelik olduğu durumlarda da iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecektir<sup>26</sup>.

**İşçinin davranışı sonucunda mutlaka bir zararın doğması zorunlu değildir.**

**Yangın çıkmasına müsait olan bir işyerinde iş saati içerisinde sigara içen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini Yargıtay haklı kabul etmiştir.**

Yargıtay, değişik tarihlerde kusurlu olarak üç ayrı trafik kazası yapan şoförün iş sözleşmesinin tazminatsız ve ihbarsız feshedilmesini, işçinin işini savsaması ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle haklı bulmuştur.

*“Dosya içeriğine göre, şoför olan davacının en son 27.02.2003 tarihinde olmak üzere değişik tarihlerde üç ayrı trafik kazası yaptığı tutulan trafik tespit tutanaklarına göre de tam kusurlu olduğu görülmektedir. İşçinin işini savsaması ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-h maddesi gereğince iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiği anlaşılmakla kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.”*

Yangın veya üretilen malların zarara uğraması tehlikesinin söz konusu olduğu yer ve işlerde toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işverenin yönetim hakkına dayanarak sigara içme yasağı getirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından önem taşıyan bu yasağa işçilerin uyması gerekmektedir. Sigara yasağının ihlal edilmesi iş sözleşmelerinin işveren tarafından İş Kanunu'nun 25/II-1 gereği haklı nedenle feshine yol açabilecektir. Yargıtay'ın sigara içme yasağının ihlal edilmesinin haklı nedenle feshe yol açacağına dair bir çok kararı bulunmaktadır.

Yangın çıkmasına müsait olan bir işyerinde iş saati içerisinde sigara içen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini Yargıtay haklı kabul etmiştir.

*“Taraflar arasındaki ferdi hizmet sözleşmesinde işyerinde sigara içilmemesi gerektiği kesin kurala bağlanmıştır. Toplanan belge ve bilgilere göre ve mahkemece de kabul edildiğine göre davacı işçi işyerinde ve iş saatinde sigara içmiştir. İşyerinin özelliği ve yangın çıkmasına çok müsait olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73 ve müteakip maddelerinde işverenin işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamakla*

yükümlü olduğu belirtildikten sonra, işçilerin de bu sağlık ve güvenlik hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlü oldukları buyurucu şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde iş sözleşmesi sona erdiğinden bu isteklerin reddine karar vermek gerekir<sup>28</sup>.”

“Davacı hizmet akdinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek açmış olduğu bu dava ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Mahkemece dava kabul edilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi işyerinde ve iş saatinde sigara içmiştir. İşyeri halı fabrikası olup yangın çıkmasına çok müsait olduğu dosyadaki delillerden anlaşılmaktadır. Ayrıca işyerine sigara

ocaklarında sigara paketi, çakmak, kibrit gibi sigara yakmaya yarayan eşyaların bulundurulmasının kesinlikle yasak olduğu kurala bağlanmıştır. Böyle bir düzenlemeye yer verilmesi en küçük bir ihmâl halinde çok sayıda ölümle sonuçlanan iş kazalarına neden olmasından ileri gelmektedir. İşçilerin bu tür önleyici kurallara hassasiyet göstererek uymaları en başta kendi menfaatleri gereğidir. Kaldı ki olayda sigara dumanından ve davacının çantasında bulunan sigara paketleri ve çakmaktan davacının sigara içtiği de anlaşılabilir. Bu itibarla işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haksız olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.<sup>30</sup>”

İşyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin almak koşuluyla

## İşyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin almak koşuluyla sigara içebilme olanağı var iken, tehlikeli olan yerde sigara içilmesi işverence haklı nedenle fesih sebebi oluşturacaktır.

içilmeyeceğine ilişkin ihtar anlamında çeşitli levhalar asılmıştır. Davacı buna rağmen burada sigara içmekte ısrar etmiş bulunmaktadır. Davacı bu davranışı ile işyerinin güvenliğini tehlikeye atmış bulunmaktadır. Bu maddi olgular karşısında davalı işveren hizmet akdini haksız olarak feshetmiş bulunmaktadır. O halde davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin aksine görüşle haksız fesih kabul etmesi hatalıdır<sup>29</sup>.”

Yüksek Mahkeme, maden ocağında çalışan bir işçinin çantasında sigara bulunmasını haklı fesih sebebi olarak değerlendirmiştir.

“Davacı işçi davalıya ait maden ocağı işyerinde çalışmakta iken olay günü ocakta sigara içildiğini gösteren bu hususun hissedildiği bunun üzerine ocakta yapılan aramalarda davacıya ait bir çanta içinde birisi kullanılmaya hazır ve açık diğeri kapalı iki sigara paketinin bulunduğu bu durumun yetkililer tarafından tutanakla tespit edildiği sonra da işveren tarafından davacının işine son verildiği anlaşılmaktadır.

Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğü'nün 346. maddesinde maden

sigara içebilme olanağı var iken, tehlikeli olan yerde sigara içilmesi işverence haklı nedenle fesih sebebi oluşturacaktır.

“Davacı işçinin davalıya ait sentetik iplik işyerinde forklift işçisi olarak çalışırken yangın tehlikesi en büyük olan bir yerde yani sıfır kodunda sigara içtiği, içerken de amiri tarafından görülerek işverene bildirildiği ve bunun üzerine disiplin kurulu kararı ile işine son verildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre işyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin almak koşuluyla sigara içebilme olanağı vardır. Ancak davacı işçi bu yola başvurmamış ve tehlikeli olmayan bir yerde sigara içmiş değildir. Yine dosya içeriğine göre sigara içilmesinin yasak olduğu yerlerde ikaz levhaları bulunmaktadır. Dinlenen gerek davacı gerek davalı tanıkları olayı doğrulamışlardır ve TİS'de sigara içilmesi yasağı olan yerlerde içilme halinde bunun karşılığı cezanın ibraç olduğu öngörülmüş bulunmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınarak davalı tarafça gerçekleştirilen feshin haksız olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken bunların hüküm altına alınmaları isabetsizdir<sup>31</sup>.”

“Davacı işçinin işyerinde yemekhaneye giden yolda sigara içtiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İşyerinde bu iş için ayrılan özel bölüm dışında sigara içilmesinin yasaklandığı da güvenlik talimatıyla sabittir. Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve itfaiye görevlisi bilirkişi raporunda, davacının sigara içtiği alanda parlayıcı maddelerin bulunmadığı, ancak sigaranın yakınlardaki straforların bulunduğu bölüme atılması durumunda yangın tehlikesinin olabileceği açıklamıştır. Yine davacının sigara içtiği yerin yakınlarında gaz odasının bulunduğu bilirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sabası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-b maddesi uyarınca bakli bir nedene dayanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, davalıya ait işyerinde çeşitli tarihlerde yangın olaylarının yaşanmış olması da işvereni bu konuda daha duyarlı davranmaya itmiştir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarının hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır.”<sup>32</sup>”

Yargıtay, başka bir kararında yanıcı maddeyle çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak iş arkadaşının yaralanmasına yol açan işçi, işin güvenliği tehlikeye düşürmüş olduğundan iş sözleşmesinin ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilebileceğine karar vermiştir.

“Davacı, çalıştığı oto koltuk imali işyerinde, diğer bir işçinin elini solventle temizlemekte iken, sigarasını yakmak üzere çakmağını çaktığı sırada yanıcı maddenin alev alması sonucu arkadaşının kolunun yaralanmasına sebebiyet verdiği ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşılmaktadır. Disiplin Kurulu'nca da bu eyleminden dolayı oybirliği ile işten çıkarılmasına karar verildiği görülmektedir. Bu durum 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-b fıkrasındaki fesih sebebini oluşturur ve buna göre işveren hizmet akdini fesihle bakli olur. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekir. Olayın cereyan tarzına ve

## İşin güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediğinin tespiti açısından işin ve işyerinin özelliğine göre seçilecek uzman bilirkişilerce araştırma yapılması gerekmektedir.

mevcut duruma ters düşen isabetsiz bilirkişi mütaalaasına dayanılarak aksine hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir<sup>33</sup>.”

İşin güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediğinin tespiti açısından işin ve işyerinin özelliğine göre seçilecek uzman bilirkişilerce araştırma yapılması gerekmektedir. Yargıtay, eğitmen pilotun akrobasi hareketlerinin ve davranışlarının, öğrencilerin iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğinin sivil havacılıkta uzman olan bir bilirkişice incelenmesi gerektiğine karar vermiştir.

“Davalı ve karşı davacının eğitmen pilot olarak davacı ve karşı davalı kurumda çalışmaya başladığı, bu hizmetini sürdürürken havacılık mevzuatına ve kurum yönetmelik genelgelerine aykırılık oluşturacak şekilde eğitmekle yükümlü olduğu öğrencilerin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde akrobasi hareketlerinde ve davranışlarda bulunduğu bildirilerek 27.05.1998 tarihli bildirimle sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı işveren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-b maddesi kapsamında bakli nedenle bir fesih söz konusu olması dolayısıyla aradaki yüküleme senedine dayanarak tazminat isteğinde bulunmuş, bu davaya karşı da davalı işçi mukabil dava ile ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı istemiştir.

Mahkemece işverenin davasının kabulüne mukabil davanın reddine karar verilmiştir. Her ne kadar hukukçu bir bilirkişiden rapor ve ek rapor alınarak feshin bakli nedene dayanıp dayanmadığı sorununun çözümü için özen gösterilmiş ise de, işin uzmanlığı gerektiren yönleri bulunduğu tartışmasızdır. Bu itibarla sivil havacılıkta uzman olan bir bilirkişi aracılığıyla tüm dosya bir incelemeye tabi tutularak iş güvenliği tehlikeye düşürecek akrobasi hareketlerinin ve davranışlarının bulunup bulunmadığının kesin biçimde belirlenmesi gerekir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır<sup>34</sup>.”

## 2. İşçinin Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi Nedeniyle

İş K. md. 25/II (ı)'daki mahiyette olmamakla beraber işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı bulunuyorsa ve uyarı yapılmasına rağmen ihlalini sürdürüyorsa iş sözleşmesi İş K.'nun 25/II-h fıkrasında yer alan "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" hükmüne dayanarak tazminatsız ve ihbarsız olarak feshedilebilecektir.

Yargıtay kararlarında işçinin davranışı kendi sağlığına ve güvenliğine zarar verecek nitelikteyse, haklı nedenle feshe yol açacağı kabul edilmektedir. Yüksek Mahkeme bu bağlamda aşağıda yer alan kararında işçinin toz maskesi kullanmayı reddetmesini haklı fesih nedeni saymıştır.

*"Davacı işçinin davalıya ait işyerinde sağlık kurallarına göre toz maskesinin kullanılmasının gerekli olduğu bölümde çalışırken, maskeyi kullanması kendisinden istenmiş olmasına rağmen kullanmadığı, bu yüzden yöneticileri ile tartıştığı ve kullanmamakta direndiği tüm dosya içeriğinden ve özellikle tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Günümüzde işyerlerinde sağlık kurallarına uymamanın sonucu bir çok meslek hastalığına neden olduğu bilinen bir gerçektir. Gerek Anayasa gerek iş mevzuatımız ve özellikle 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi bu konuyu titizlikle ele alarak düzenlemeler öngörmüştür. Somut olayda da davalı işveren bu düzenlemelere uygun hareket edilmesini istemiştir ki, bundan doğal başka bir şey olamaz. Davacının önceki dönemlerde birçok ibtar aldığı da görülmektedir. Başka konularda da olsa işverene karşı uyumlu bir tavır içinde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Son ihtara konu olaydaki davranışı ablak ve iyiniyet kuralları ile bağdaştırılamaz. Böyle olunca davalı işverenin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatları istekleri reddedilmiştir.<sup>35</sup>"*

## 3. İşçinin İçki ve Uyuşturucu Kullanma Yasağına Aykırı Hareket Etmesi Nedeniyle

İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde yer alan maddelerden birisi de,

içki veya uyuşturucu kullanma yasağını düzenleyen 84. maddedir. Söz konusu maddeye göre, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır<sup>36</sup>. Bu yasağın uygulanmayacağı işçiler (yasağın istisnaları) madde içerisinde belirtilmiştir<sup>37</sup>. Aşağıda yer alan Yargıtay Kararında da belirtildiği üzere işçilerin İş Kanunu'nun 84. maddesine aykırı davranışları halinde, işveren İş K.'nun 25/II-d maddesi gereği iş sözleşmelerini haklı nedenle tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedilebilecektir.

*"Davacı akdinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğini iddia etmiş, davalı baklı nedenle iş sözleşmesine son verildiğini savunmuş. Mahkeme de davayı kabul ederek feshin geçersizliğine ve işe iadeye dair hüküm vermiştir."*

*Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının her ne kadar işyeri dışında alkol aldığı anlaşılmaktaysa da, işyeri aracılığıyla işyerine geldiği ve işyerinde doktor tutanağıyla alkollü olduğu anlaşıldığı gibi tutum ve davranışlarından da tanık beyanlarına göre alkollü olduğu açıktır. Bu durumda davacının iş akdinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II/d ve 84. maddeleri gereğince haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır.<sup>38</sup>"*

## V. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMASI HALİNDE İŞVERENİN GEÇERLİ NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKI

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareket nedeniyle özen borcunun ihlalinin haklı nedenle derhal fesih hakkını doğurabilmesi için özen borcuna aykırılığın İş Kanunu'nun 25/II (ı) maddesinde öngörülen sonuçları yaratması ya da bu durumlara benzer ağırlıkta olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle derhal fesih hakkının ortaya çıkabilmesi için işçinin davranışının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması, iş ilişkisine devamı çekilmez hale getirmesi gerekir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı her hareket tazminatsız olarak derhal işten çıkarmayı haklı kılan bir neden olarak değerlendirilemeyecektir. İşçinin ihlali İş Kanunu'nun 25/II (ı) maddesinde belirtildiği kadar ağır olmakla birlikte işin ve işyerinin normal yürüyüşünü



olumsuz etkiliyorsa, İş Kanunu'nun 18/I maddesi uyarınca geçerli bir süreli fesih nedeni oluşturabilecektir<sup>39</sup>.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, işçinin sigara içtiği yerde o sırada yanıcı madde bulunmamasına ise de, işe girerken sigara içmediğini belirtmesi ve işverenin bu konudaki talimatlarına uymaması nedeniyle davacının davranışının fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiğini belirtmiştir.

*“Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.*

*Davalı işveren, işe alınırken sigara içmediğini belirten davacının yasak olmasına rağmen işyerinde sigara içmesi nedeni ile iş sözleşmesinin İş*

*belirtilen yer dışında sigara kullanırken tespit edilmiştir. Her ne kadar sigara içtiği yerde o sırada yanıcı madde bulunmamakta ise de, işe girerken sigara içmediğini belirten ve işverenin bu konudaki talimatlarına uymayan davacının söz edilen davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiği açıktır. Bu nedenle davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır<sup>40</sup>.”*

Yüksek Mahkeme başka bir kararında, kullandığı iş makinesi nedeniyle duvar çatlatan ve rafları yerinden oynatan işçinin davranışını İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri kapsamında olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerden kabul etmiştir.

*“Davacı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini, feshin geçerli nedenle yapılmadığını be-*

## Her ne kadar sigara içtiği yerde o sırada yanıcı madde bulunmamakta ise de, işe girerken sigara içmediğini belirten ve işverenin bu konudaki talimatlarına uymayan davacının söz edilen davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiği açıktır.

*Kanunu'nun 25/II-a ve ı maddeleri gereğince haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.*

*Mahkemece dinlenen davacı tanıklarının beyanlarına göre davacının mekanik bölümün üst katında üretim alanı dışında kalan bölümde dinlenme saati içerisinde sigara içtiği, iş sözleşmesinde sigara içilmeyeceği konusunda bir ibarenin olmadığı, bu nedenle İş Kanunu'nun 25. maddesine göre haklı feshin koşullarının oluşmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile isteğin kabulüne karar verilmiştir.*

*Dosya içeriğine göre, işyerinde yapılan işin niteliği gereği sigara içilmeyeceği konusunda bir yasağın bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı da işe girerken bu konuda sorulan soruya sigara kullanmadığı şeklinde cevap vermiştir. İşyerinde yasağa rağmen davacıdan başka işçilerin de sigara kullandıkları ancak bunların çay ocağının bulunduğu yerde dinlenme saatlerinde sigara içtikleri tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı ise*

*lirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı “davacının iş sözleşmesinin işverene zarar vermesi nedeni ile feshedildiğini, feshin haklı olduğunu” savunmuştur.*

*Mahkemece “davacının kullandığı iş makinesi sonucu duvar çatlaması ve rafları yerinden oynatmasının işin güvenliğini tehlikeye düşürme derecesinde olmadığı, feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesi ile” feshin geçersizliğine, işe iadeye, 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağına karar verilmiştir.*

*İşçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih nedeni yapılabilir. Bu nedenler 4857 sayılı Yasanın 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri olabileceği gibi bu kapsamda olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerdir. Haklı fesih nedenlerine yakın olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir takım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir.*

## Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilinci (kültürü) oluşmadıkça mevzuatla getirilen hukuki güvenceler kağıt üzerinde kalacaktır.

*Dosya içeriğine, toplanan delillere göre işçinin iş sözleşmesi davalı işverence "Forklift kullanma yeterliliği olmamasına rağmen, kullanarak işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atma, kalıp ve duvarlara zarar verme nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II i maddesi uyarınca" feshedilmiştir. Somut olayda davacı işçinin bu eylemi kendi savunması ve diğer deliller ile sabittir. Ancak meydana gelen zarar 30 günlük ücretinden azdır. İş sözleşmesinin feshedilmesi zararın 30 günlük ücretten az olması nedeni ile baklı nedene dayanmadığı doğru ise de, geçerli neden olmadığı ileri sürülemez. Zira baklı fesih ile geçerli fesih kavramları farklıdır. Her baklı fesih geçerli nedene dayanır. Ancak her geçerli fesih, baklı fesih değildir. Davacı, davranışlarından kaynaklanan nedenle, işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmış ve işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Fesih geçerli nedenlere dayandığına göre, işe iade isteğinin reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde fesih geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi hatalıdır<sup>41</sup>.*

Belirtmek gerekir ki; iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaları halinde, haklı nedenle feshe yol açacak ağırlıkta olmayan ancak işi ve işyerini olumsuz etkileyen ihlaller nedeniyle İş Kanunu'nun 17. maddesi gereği iş sözleşmeleri işverence feshedilebilecektir.

## VI. SONUÇ

Mevzuatımız işveren ve işçi kesimine iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yükümlülükler ve müeyyideler getirmiştir. Bu düzenlemelerin önemi yadsınamaz. Ancak bir toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilinci (kültürü) oluşmadıkça mevzuatla getirilen hukuki güvenceler kağıt üzerinde kalacaktır<sup>42</sup>. Bu bakımdan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim görevi ise işverenler kadar işçi sendikalarına da düşmektedir. Salt eğitim yeterli olamayaca-

ğından çalışanlar da almış oldukları eğitimi önemseyip, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kurallara uyma konusunda özen göstermek durumundadırlar. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitilen ve bu konuda gayretli olan işçilerin kuralları ihlal etmeleri ve yukarıda belirtilen müeyyidelerle karşı karşıya kalmaları söz konusu olmayacaktır.

## DİPNOTLAR

- \* "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku" ile "Avrupa Topluluğu Hukuku" alanlarında yüksek lisans yapmıştır.
- 1 SÜZEK, Sarper, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", Legal Dergisi S. 6, 2005 s. 610.
- 2 AYDEMİR, Murteza; "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi C. 4 S. 1 Ocak 1995 s. 81. İşverenin işçiyi gözetme borcundan doğan hukuki sorumluluğu ve iş güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları için bakınız; SÜZEK, Sarper; "İş Güvenliği Hukuku", Savaş Yayınları Ankara, 1985 s. 176-341.
- 3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 09.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Türk Tabipler Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve DİSK tarafından bu Yönetmeliğin şekil yönünden tamamının, bazı maddelerinin iptali ile yürütmenin durdurulması istemiyle açılan dava sonucunda Danıştay 10. Dairesi, şekil yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesi ile önce Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulmasına, 16.05.2006 tarihinde de, 2004/1942 E. ve 2006/3007 K. sayılı Kararı ile anılan Yönetmeliğin iptaline karar vermiştir.
- 4 Bakınız; KAPLAN, Senyen, Tuncay; "4857 sayılı İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Olarak Getirilen Yükümlülükler", İşveren Dergisi, Cilt: 43 Sayı: 9 s. 48-51.
- 5 Yönetmelikler için bakınız, GÜZEL Ali, CANIKLIOĞLU Nursen, OCAK Saim "İş Mevzuatı" Beta Yayınevi İstanbul 2006, s. 423 ve devamı.
- 6 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin yükümlülükleri için bakınız; YILDIZ (SERATLI) Burcu Gaye, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2004, Cilt: 53 Sayı: 2 s. 197-245.
- 7 İşverenin eğitim yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız; YILDIZ, Burcu, Gaye; "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü", İşveren Dergisi, Cilt: 43 Sayı: 9 s. 52-56.
- 8 Özellikle işveren sendikaları ve bu sendikalara üye işletmeler bu konuda önemli çalışmalar yapmaktadır. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) bu alanda öncülük yaparak dünyada ilk defa bir sektör bazında (çimento sektöründe) iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygunluk belgesi olan OHSAS 18001'i almıştır. 15-17 Kasım 2005 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca gerçekleştirilen "4. Uluslararası Bölgesel İSG Konferansı"nda ÇMİS ve üye fabrikalar "Örnek İşveren" ödülüne layık görülmüştür.
- 9 Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş K.'nun 73. maddesinde işçilerin sorumluluğu "İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler" hükmüyle düzenlenmiştir.

- 10 İş sağlığı ve güvenliği alanında işveren tarafından alınmış olan tedbirler, yapılan düzenlemeler ve koruyucu her türlü organizasyona uygun davranılması, verilen koruyucu araç ve gereçlerin kullanılması, bu alanda işverence çıkartılacak talimatlara uyulması işçi için iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülüktür. Sadakat ve özen borcu işçiye, işverene, işyerine ve işe zarar vermemek, zarar verici tavrılardan kaçınmak yükümlülüğü yüklemiştir. ARICI, Kadir; "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri", Sargin Ofset, Ankara, 1999 s. 123.
- 11 Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlükten kaldırılan Tüzükler, 12 Haziran 2005 tarihli ve 25843 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış olup, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kalkan bu tüzükler arasında yer almamıştır.
- 12 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptaline yönelik olarak Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanlığı tarafından açılan davada Danıştay 10. Dairesi (2004/1253 E. ve 2006/1658 K., 28.02.2006) anılan Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18, 19, 20, 25 ve 26. maddelerinin iptaline karar vermiştir.
- 13 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 14 Bknz. Dipnot 13.
- 15 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na karşı açılan davada, Danıştay 10. Dairesi, 28.03.2006, 2004/6075 E. ve 2006/2159 K. sayılı kararı ile anılan Yönetmeliğin 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. maddelerinin iptaline karar vermiştir.
- 16 BK md.44/I "Tazminatın Tenkisi"; Zarar gören zarara razı olmuşsa veya kendisinin eylemi zararın doğmasına ya da çoğalmasına yardım etmiş ve zararı yapanın durumunu ağırlaştırmışsa, hakim zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir.
- İş kazasından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı için bakınız; AKIN, Levent; "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", Yetkin Yayınevi, Ankara, 2001. YILDIZ (SERATLI) Burcu Gaye; İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- 17 10. HD. 22.10.1976 T., 2171 E., 6986 K. sayılı Kararı.
- 18 AKIN, Levent; "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1 s. 155.
- 19 Borçlar Kanunu md. 321, "Özen Gösterme Zorunluluğu, "İşçi üzerine aldığı işi özenle yapmak zorundadır. Kasit veya ihmal ve dikkatsizlikle işverene verdiği zararlardan sorumludur. İşçiye düşen özenin derecesi, sözleşmeye göre saptanır ve bu yapılırken işçinin, o iş için gerekli olup işverence bilinen veya bilinmesi gereken bilgi derecesi, meslek yeteneği ve işe yatkınlığı ve nitelikleri gözetilir."
- 20 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; "İş Hukuku", Turhan Kitabevi, Ankara, 2004 s. 496.
- 21 EŞMELİOĞLU, İbrahim; "İş Kanunları ve Mevzuatı", Seçkin Kitabevi Ankara, 1986 s. 347
- 22 ODAMAN, Serkan; "İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı", Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003. s. 191.
- 23 SÜZEK, Sarper; "İş Hukuku", 2. B. Beta Basımevi, İstanbul 2005 s. 514.
- 24 ÇEMBERCİ, Mustafa; "İş Kanunu Şerhi", Olgaç Matbaası, Ankara 1984, s. 407.
- 25 ŞAHLANAN, Fevzi; "İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2005, S. 307. s. 39
- 26 ULUSAN, İlhan; Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu", Kazancı Yayınevi, İstanbul, 1990 s. 49-50.
- 27 Yarg. 9. HD'nin 10.04.2006 tarih, 2005/30798 E. ve 2006/9083 K. sayılı Kararı.
- 28 Yarg. 9. HD. 28.05.1996, 1996/3239 E. ve 1996/11913 K., GÜNAY, İlhan Cevdet; İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları C. 1, Ankara, 2005 s. 989.
- 29 Yarg. 9. HD. 2001/7903 E. 2001/10179 K. sayılı Kararı, ÇİL, Şahin; "4857 sayılı İş Kanunu Şerhi", Turhan Kitabevi 1. C., Ankara, 2004 s. 544.
- 30 Yarg. 9. HD. 26.04.2001, 2001/4065 E. ve 2001/7215 K., ÇİL, Şahin; İş Kanunu Şerhi, s.553.
- 31 Yarg. 9. HD. 15.12.1999, 1998/19723 E. ve 1999/2073 K., GÜNAY, İlhan Cevdet; İş Kanunu Şerhi, s. 910.
- 32 Yarg. 9. HD. 02.11.2004, 2004/1834 E. ve 2004/24692 K., Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2005, S.307. s. 39.
- 33 Yarg. 9. HD. 09.04.1992, 1991/16257 E. ve 1992/3937 K., TİSK İşveren Dergisi Cilt: IV, Sayı: 187 s. 17
- 34 Yarg. 9. HD. 02.05.2000, 2000/4089 E. ve 2000/6460 K., GÜNAY, İlhan Cevdet; İş Kanunu Şerhi s. 860.
- 35 Yarg. 9. HD. 29.02.2000, 1999/20125 E. ve 2000/2369 K., AKYİĞİT, Ercan; "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları", Ethemler Yayıncılık, İstanbul 2003 s. 781.
- 36 Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş K.'nda içki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı 77. maddede düzenlenmiştir.
- 37 İşveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.
- Alkollü içki kullanma yasağı; alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan, işinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler için uygulanmaz.
- 38 Yarg. 9. HD. 11.04.2005, 2005/8287 E. ve 2005/12834 K., AKYİĞİT, Ercan, "4857 sayılı İş Kanunu Şerhi", 2. B. 2006 s. 2079.
- 39 SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, s. 273.
- 40 Yarg. 9. HD. 21.03.2006 tarih, 2006/4640 E. ve 2006/7155 K. sayılı Kararı
- 41 Yarg. 9. HD.'nin 17.01.2006 tarih 2005/36747 E. ve 2006/340 K. sayılı Kararı.
- 42 SÜZEK, Sarper; "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi C. 5 S. 3 Nisan 2000 s. 305-306.