

İŞVERENİN SAĞLIK GÖZETİM BORCU**(Araştırma Makalesi)**DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1528638>**Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ*****Arş. Gör. Sena Berfin TUNÇ******Öz**

Anayasal yaşam hakkı ve sağlık hakkının uzantısı olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Çalışma yaşamındaki belirli risk faktörlerine karşı çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunması insani bir yaklaşımdır. Bu sebeplerle mevzuatta çeşitli düzenlemelere gidilmektedir. Çalışma hayatında çeşitli risklerin karşısında çeşitli tedbirler yer almaktadır. Bu tedbirler devlet, işçi ve işveren üzerinde sorumluluk yaratır.

İşveren çalışanın kişiliğini korumak zorundadır. Bunun yanında İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirleri çerçevesinde de çeşitli yükümlülükleri doğmaktadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken bundan doğan masraflara kendisi katlanmalıdır. Bunları çalışanlara yansıtılmamalıdır.

Sağlık gözetimi borcu, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir sorumluluğudur. Tehlikeli, az tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde işe girerken veya iş değişikliği durumunda işçinin sağlık raporu alması gerekmektedir. Bunun yanı sıra bu tür işlerde periyodik sağlık muayenesi yapılması gereklidir. İşverenin bu sağlık gözetimi borcu iş kazası ve meslek hastalığını önleme konusunda oldukça faydalıdır. Çalışan işe girerken yapacağı işe uygun olup olmadığının belirlenmesi noktasında rapor hazırlanmaktadır. Bunun dışında çalışır vaziyette olduğu durumda da düzenli olarak yapılan muayenelerde çalışanın meslek hastalığına tutulma veya iş kazası geçirmesinde şüpheler bulunduğu mahkemelerde celp edilerek gerekçelendirilmede delil olarak dayanılabilecektir. Sadece emsal çalışan işçilere değil uzaktan çalışma modeliyle çalışan kişilerde de

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, İzmir (mehmetrefik.korkusuz@deu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-6105-1229 (Gönderim Tarihi: 06.08.2024-Kabul Tarihi: 26.08.2024) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İzmir (senaberfin.tunc@deu.edu.tr) ORCID: 0009-0002-1623-2212 (Gönderim Tarihi: 06.08.2024-Kabul Tarihi: 26.08.2024) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

işverenin sağlık gözetim borcu ve iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan sorumluluğu doğmaktadır.

İşveren bu tarz borçlarına uymazsa çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalır. Özellikle bu borcun sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı gibi sonuçlar varsa işverenin hukuki ve hatta cezai sorumluluğuna gidilebilecektir. Sağlık gözetimi borcuna uymayan işveren, eksik rapor varsa veya hiç rapor yoksa bu gibi durumlarda her bir çalışan için idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır. Bunun yanında iş kazası durumunda işverenin cezai sorumluluğuna da gidilebilecektir.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Sağlık Gözetimi, İşverenin Yükümlülüğü, İşçinin Yükümlülüğü, Sağlık

THE EMPLOYER'S OBLIGATION OF HEALTH SURVEILLANCE

(Research Article)

Abstract

The term of Occupational health and Safety that consequence of the constitutional right to life and health is really important for workers. It is human approach which protection of workers health and safety from certain risks in working life. For these reasons there are various regulations in the legislation. In working life there are many risks but against those there are various measures. Those measures create different type of liability for state, employer and employee. Employer must protect personalities of workers. Therefore, employer has responsibility for taking measures about occupational health and safe. Employer must pay all expenses in fulfilling this obligation. Employer cannot pass these costs on to employees.

Health surveillance is responsibility that the employer is obliged to fulfill., When starting a job in dangerous, less dangerous or very dangerous jobs or in case of a change of job, the worker must obtain a health report. In addition, periodic health examinations are required in such jobs. This health surveillance obligation of the employer is very useful in preventing work accidents and occupational diseases. A report is prepared to determine whether the employee is suitable for the job he/she will do when he/she enters the job. Apart from this, when there are suspicions of the employee suffering from an occupational disease or having a work accident during regular examinations when employee is in working condition, medical reports can be called by the courts and relied

upon as evidence in justification. The employer has health surveillance obligations and responsibilities arising from occupational health and safety, not only for comparable workers but also for people working with a remote working model.

If the employer does not comply with such obligations, it faces various sanctions. Especially if there are consequences such as a work accident or occupational disease as a result of this responsibility the employer may be take legally and even criminally liable. The employer who does not comply with the health surveillance obligation will have to pay an administrative fine for each employee in such cases if there is an incomplete report or no report at all. In addition, in case of a work accident, the employer may be held criminally liable.

Keywords

Occupational Health and Safety Law, Health Surveillance, Employer's Liability, Worker's Liability, Health

GİRİŞ

Değişen Dünya ve gelişen teknolojiyle birlikte işçilerin daha doğrusu tüm çalışanların korunması öncelikle insan olmak açısından oldukça önemlidir. Sanayi ve teknolojideki gelişmelerle, yeni işyerlerinin açılması, fabrikaların, işletmelerin oluşması, makineleşme ve sanayinin artmasına yol açmış, bu durum meslek hastalıkları ile iş kazalarında artışlara neden olmuştur. Bu değişiklikler, işyerlerinde çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gerekliliğini açığa çıkarmıştır.

İşverenin işyerinde işçilerin iş sağlığını ve güvenliğini sağlama noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İŞK) açık emredici hükmü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla (İSGK) zımnen ilga edilerek daha ayrıntılı bir şekilde ve bütün çalışanları içine alacak şekilde düzenlenmiştir.

İSGK m. 2/1'de bu kanunun kapsamında olan kişiler belirtilerek: *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”* hükmüne yer verilmiştir. Yani bu Kanun kapsamında sadece işçiler sayılmamış tüm çalışanlar dahil edilmiştir. Bu sebeple bu çalışmada işçi kelimesinden çok çalışan ifadesine yer verilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında bu kanun kapsamı dışında kalan hususlara yer verilerek işçi/çalışan kapsam dışı bırakılmamış sadece faaliyet türü kapsamında sınırlamaya gidilmiştir.

Öte yandan; işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 417. maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre işveren işyerinde, işletmede sağlık ve güvenlik tedbirlerini almakla yükümlüdür. Ancak TBK'daki bu düzenlemeyle işverenin bu borcu genel olarak düzenlenmiştir. Çalışmamızın temeli olan sağlık gözetim borcu İSGK m. 15'de yerini almıştır. Buna göre, işveren sağlık risklerini dikkate alarak işçileri sağlık gözetimine tabi tutacak, çalışanların sağlık muayenelerini yaptıracaktır. Çalışanların işe girişlerinde, işyeri değişikliklerinde, iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle işyerinden uzaklaşmadan sonra geri dönüşlerinde talep halinde, işin devamında, tehlikeli-çok tehlikeli işlerde özellikle sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı düzenlenmiştir. Bu sağlık raporunun çalışanın işe uygun olup olmadığını da göstermesi gerekmektedir. Tehlikeli-Çok tehlikeli işlerde sağlık raporu belirtilmişken az tehlikeli işlerde sağlık muayenesi öngörülmüştür. İşe girişlerde istenilen raporlar veya yapılan

muayeneler sonucunda çalışan rencide edilmeden ayrımcılık ve damgalanma ile sonuçlanmaması gerekmektedir¹.

Çalışanın sağlık gözetimi sonucu oluşan masraflar ve bundan doğan her türlü ek masraf ve maliyet işverence karşılanır. Sağlık muayenesi yaptırılıp sağlık raporu alınan veya sağlık taramasından geçen çalışanın sağlık bilgileri gizli tutulması emredici hükümdür.

Bunların dışında mevzuatımızda çeşitli yönetmeliklerde de yukarıda açıklanan ilgili kanun hükmüne atıf yapılarak işveren sağlık gözetiminden sorumlu tutulmuştur. Sağlık gözetimi genel olarak muayene, periyodik kontroller, sağlık raporu başta olmak üzere birçok hususu kapsamaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle, sağlık gözetimi borcu tanımlanarak bunun mevzuatımızdaki yeri üzerinde durulmuş, sonrasında bu borcun ifa edilme-mesi durumunda işverenin maruz kalacağı müeyyidelere yer verilmiştir. Sağlık gözetim borcunun nasıl olacağı ve Covid-19 Pandemi dönemi gibi bir bulaşıcı hastalık ve buna paralel idari kararlar doğrultusunda işverenin sorumluluğu incelenmiştir.

I. SAĞLIK GÖZETİM BORCU KAVRAMI VE KAPSAMI

A. Genel Anlamda Gözetme Borcu ve Sağlık Gözetimi Borcu

İş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu sebeple her iki tarafın da asli-tali yükümlülükleri doğmaktadır. İşverenin asli yükümlülüğü ücreti ödemekken işçinin asli yükümlülüğü iş görmektir. Bununla birlikte işverenin tıpkı ücret kadar önemli diğer borcu da işçiyi gözetme, koruma borcudur. Bu borç, işçinin sadakat/itaat borcuna denk gelmektedir². İşçiyi gözetme borcu da tıpkı sadakat borcu gibi kesin sınırları olmayan, genel olarak dürüstlük kurallarına göre davranış yükümlülüğü yükleyen bir borçtur³.

¹ **Alagüney**, Mehmet Erdem: Çalışanların Sağlık Gözetimi, Hacettepe Üniversitesi, İş Meslek Hastalıkları Slaytı, <https://hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastalıkları/131.pdf>

² **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 4. Baskı, Lykeion Yayınları, 2020, s. 201; **Ertürk**, Şükran: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 2022, s. 245; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, 2014, s. 155; **Uşan**, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 138; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 412; **Demir**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi Yayınları, 2013, s. 176.

³ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 202; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, 2014, s. 320-323; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**,

Geniş anlamda işverenin işçiyi koruma yani gözetme borcu içerisinde sağlık gözetim borcu da dahil birçok borcu almaktadır⁴.

TBK m. 417 gereğince, işveren çalışanın kişilik değerlerini koruma ve işyerinde hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük ilkelerine elverişli bir şekilde düzeni sağlamakla, işçiye saygı duymak, bu saygıyı belirtip göstermek, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmamaları, mobbinge maruz kalmamaları ve bu tür olumsuzluklara uğramış olanların daha fazla ziyana uğramamaları için gerekli tedbirleri almakla sorumlu kılınmıştır. Bunun yanında sağlık ve güvenlik önlemlerini almak zorundadır. Kanuna ve sözleşmeye karşı eylemi sebebiyle çalışanın ölüm hali, vücut bütünlüğünün zarar görmesi ya da kişilik haklarının ihlal edilmesine bağlı hasar ve zararların karşılanması veya tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

Yukarıda da belirtildiği üzere TBK daha genel bir düzenlemeyle, madde başlığında da belirtildiği şekliyle, işçinin kişiliğinin korunmasını ön görmüş, işverenin işyerinde sağlık ve güvenliği yerine getirmesi için her çeşit tedbiri alması gerektiği işçinin de buna uyması gerektiğini vurgulamıştır. Görüldüğü üzere madde metninde işçinin hem fiziken hem de ruhen korunması amaçlanmaktadır. TBK m. 417/2'de gözetme borcu emredici bir şekilde belirtilmiştir. İşveren her türlü önlemi alarak, işin-işçinin niteliği, işyerinin ekonomik ve mali durumu, mali-teknik imkanlar gibi faktörlerin göz önüne alınarak belirlenmesi ve işverenden beklenmesi gerekmektedir⁵.

İlk aşamada işçinin tamamen maddi, fiziki durumu gözetilmekteyken gelişen ve değişen dünyada artık işçinin manevi durumunun da korunması, beden bütünlüğünün tamamının korunması hususlarında temelli düzenlemeler yapılmıştır; işçinin özel yaşamı noktasında da yeni düzenlemeler yoluna gidilmiş, özellikle teknolojinin getirdiği imkanlar sebebiyle doğan kişisel veri ihlalleri, işçinin işe girişte gizli kalması gereken belge veya bilgilerle veri ihlalinin önlenmesi amaçlarıyla işçinin korunması ve gözetilmesi gerekmektedir. İşçiyi koruma hükümleri sadece yukarıda verilen maddelerle de sınırlı değildir, mevzuatımızda dağınık da olsa çeşitli maddelerde düzenleme bulunmaktadır; (Örneğin, İşK m. 5, İşK m. 24/II/b, c, d, İşK m. 26/2, İşK m.

Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, 2023, s. 368; Süzek, s. 412; Arslan, Seda: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, 20(1), s. 774-801, s. 776.

⁴ Süzek, s. 425.

⁵ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 203.

75/2, Kişisel Verileri Koruma Kanunu, KVKK; çeşitli maddeler, Medeni Kanun m. 25, Türk Ceza Kanunu, TCK, m. 132 vd.)⁶.

Bu konuda uygulamada görülen; aday işçinin görüşme sırasında bilgileri edinildikten sonra, söz gelimi işçinin tansiyon hastası olduğu öğrenildi daha sonra eczane sorgu sisteminden tanıdık bir eczane üzerinden aday işçinin aratılıp depresyon hastası olduğunun öğrenilmesi ve sonucunda işçi her ne kadar nitelik olarak fazlasıyla işe uygun olsa da başka bir aday işçiyle devam kararı alınması gibi örneklerin oluşu ve böyle durumların da kişisel veri ihlaline sebebiyet verdiği gözlemlenmektedir.

İşverenin sadece sağlık ve güvenlik önlemi alma hareketinin yanında işçinin eşyası için de koruma borcu vardır. Bu eşyaların korunması için işverenin bilgisi ve izni dahilinde işyerine meşru yoldan ve işverenin bilgisi dahilinde sokulması gerekmektedir⁷.

TBK 418. maddesinde işverenle aynı ev düzeni içerisinde kalan kişilere ilişkin hükümler getirilmiştir. Buna göre, işçinin işverenle aynı evde yaşadığı durumda, işveren yeterli gıda ve barınak ihtiyaçlarını sağlayacak; yine işçi kusuru olmadan hastalanırsa veya kaza geçirirse ve böylece çalışan işgörme borcunu/edimini yerine getiremezse sosyal sigorta yardımlarında yararlanamayan ve 1 yıla kadar çalışan kişinin tedavi, muayene ve incelemelerini 2 hafta süreyle sağlaması gerekmektedir. İşçinin doğum ve gebeliğinde de aynı esaslar geçerli olacaktır.

Bu hükmün 2. fıkrasına göre de işveren, işçinin kaza veya hastalık nedeniyle işgörememesi halinde bakım ve tedavisini yerine getirmek zorundadır⁸. Bu durum kanunda şartlara bağlanmıştır. İşçi kusursuz olmalı ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanamamalıdır. Gebelik ve doğum halinde de işverenin aynı sorumlulukları ifa etmesi gerekmektedir.

İSGK m. 13/4'de sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması sebebiyle fesih hakkı düzenlenmiştir. Bu nedenle fesih ancak iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından geçerli olacaktır ve çalışanların iş sözleşmelerinin tabi oldukları kapsama uygun şekilde sözleşmelerini sonlandırmaları gerekmektedir. Öğretideki çeşitli görüşlere göre bu durum, sağlık ve güvenlik tedbirlerini alma yükümü sözleşmeden doğan bir borç olduğundan kaynaklanmaktadır⁹. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İŞK) m. 24/I a ve b fıkraları ile

⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 204-205.

⁷ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 370.

⁸ Ertürk, İş Hukuku, s. 246.

⁹ Ertürk, İş Hukuku, s. 248.

m. 24/II numaralı bendinin f fıkrası da sağlık ve güvenlik tedbirleri almama durumunda feshi düzenlemektedir. TBK'nda da m. 435 bu durumu düzenleyerek aynı hakkı vermektedir.

B. Sağlık Gözetimi Borcu Kapsamı

Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi maksadıyla, tıbbi muayene, tetkikler, çalışmaların kaydı, değerlendirilmesi, bildirim, ilkyardım, acil tedavi, rehabilitasyon vb. tüm sağlık koruyucu çalışmalar sağlık gözetim borcunun içerisinde¹⁰. Sağlık gözetimi, çalışanların iş dolayısıyla sağlıklarının bozulmasının engellenmesi ve bu hususta hastalığın erken tespiti amaçlarıyla yapılan tıbbi muamele ve incelemedir¹¹. Çalışan kişinin iş-çalışma ortamının da gözetilmesi, işe giriş- değişiklik, tekrarlanan muayenelerinin yapılması, ortamdaki riskler ve buna yönelik bilgilendirilmeleri, genel hijyen koşullarının izlenmesi, sağlık kayıtlarının kişilik hakları çerçevesinde saklanması olarak somutlaştırılabilir¹². Sağlık gözetimi, belirli çalışan grubunun sağlık verilerinin belli zaman aralığında toplanarak analiz edilmesini sağlar bu da vakaların tespitini, maruz kalmanın derecesini değerlendirmeye yardımcı olur¹³. Sağlık gözetiminde sadece fiziksel bulgularla yetinilmeyip kimyasal, biyolojik, psikolojik, ergonomik faktörlerin de incelenmesi gerekmektedir¹⁴. Çalışanların sağlık gözetimi, çalışana koruma amacıyla gerekli sağlık hizmetlerini sunmakken çalışma ortamının gözetimi ise sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı iş ortamındaki tüm tehlikeleri düzeltici yönde (örneğin, işyeri ortamından alınan kimyasal bir madde hakkında ölçümler yapıldığında bunun tehlikeli olduğu tespitinde işyerinden ilgili maddeyi uzaklaştırma) yapılan faaliyetlerdir¹⁵.

Sağlık gözetimi borcu kapsamında ve işverenin temel olarak sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğü altında, işverenin sadece bu önlemleri alması bunları yerine getirmesi, bu konuda eğitim vermesi yeterli görülmemiştir; bunun yanında önlemlere uyulup uyulmama noktasında kontrol etme,

¹⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 343.

¹¹ Ekmekçi, Ömer/Köme Akpulat, Ayşe/Akdeniz, Ayşe Ledün: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 102.

¹² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 343.

¹³ Alagüney, Mehmet Erdem: Çalışanların Sağlık Gözetimi, Hacettepe Üniversitesi, İş Meslek Hastalıkları Slaytı, <https://hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslek/hastaliklari/131.pdf>

¹⁴ Yüncü, Mehmet: İşyerinde Sağlık Gözetimi ve Biyolojik İnceleme, Sunum Slaytı, <https://yeniuzmanakademi.com/wp-content/uploads/2021/02/Isyerinde-Saglik-Gozetimi-ve-Biyolojik-Izleme.pdf>

¹⁵ Yüncü, s. 13.

takip etme ve yersizlikleri giderme sorumluluğu da öngörülmüştür¹⁶. Bütün gözetim borcu çalışanların mümkün ve muhtemel iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunması gayesine matuftur.

İş kazası; işçiler, serbest çalışanlar, kamu görevlileri (malullük ile ilgili bazı istisnalar hariç) işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yönetilen iş sebebiyle oluşan ve hemen veya sonradan fiziken, madden ya da manen engelli hale getiren olaydır¹⁷. Bir kazanın iş kazası olarak görülebilmesi için çalışanın sigortalı olması gerekmesinin yanı sıra sigortalının geçirdiği her kaza da iş kazası olmamaktadır¹⁸. Meslek hastalığı ise çalışılan veya yapılan işin özelliğinden dolayı yinelenen bir nedenle veya işin yürütülme koşulları sebebiyle uğradığı süreli ya da arızı hastalık, manen veya madden malullük hali¹⁹ olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalığında hasarı ortaya çıkaran sebep tümüyle çevresel etkenlerden kaynaklanır ve bu etken tekrarlana tekrarlana zaman içerisinde engellilik haline hatta bazı durumlarda ölüme bile sebebiyet verebilir²⁰. Bir işçide hastalığın erken tanısı, erken tedaviye yol açarken aynı zamanda toplumsal düzeyde de faydalı ve iş arkadaşlarının farkındalığını oluşturmaktadır²¹. Meslek hastalıklarında, normal hastalıklardan farklı olarak, erken tanı durumunda, hastalığın ilerlemesi yavaşlaması hatta durdurulması söz konusudur. Zararı büyük yara veya hastalıklara sebep olan meslek hastalıkları, yakalandıkları anda genelde durdurulabilir vaziyettedirler²². Meslek hastalığının bulaşıcı olup-olmadığı vs. hususu da oldukça önemli olup aşağıdaki başlıklar altında ayrıca incelenecektir²³.

Yargıtay, çalışmamıza konu aldığımız kararlar da dahil çoğu kararında işverenin çalışanların güvenlik ve sağlıklarını korumak için gerekeni yapmak, işin niteliği ve gerekleri doğrultusunda dürüstlük kuralları çerçevesinde lüzumlu şartları sağlamak ve vasıtaları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu sonucuna varmıştır²⁴. İş kazaları çoğu zaman işverenin sağlık ve

¹⁶ Demir, İş Hukuku Uygulamaları, s. 183.

¹⁷ Korkusuz, Refik/Uğur, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Yayıncılık, 8. Baskı, 2022, s. 267.

¹⁸ Arıcı, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, s. 335.

¹⁹ Korkusuz/Uğur, s. 272.

²⁰ Korkusuz/Uğur, s. 272.

²¹ Fişek, s. 209.

²² Fişek, s. 209.

²³ Çalışmamızın IV numaralı başlığı altında incelenmiştir.

²⁴ Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 19. Baskı, 2021, s. 441, Yargıtayın bu tutumu isabetli bulunmuştur.

güvenlik önlemleri almamasından kaynaklanmaktadır²⁵. İşverenin sağlık ve güvenlik kurallarına uyduğu ölçüde bu kazalar ve meslek hastalıkları azalacaktır²⁶ ancak tamamen bitecektir diyemiyoruz. Çünkü zaman zaman iş kazaları kaçınılmaz olarak gerçekleşebilir, işveren her çeşit tedbiri almış olsa da.

Sağlık gözetim borcu oldukça sürekli²⁷ ve önemli bir borçtur. Mesela, risk-tehlike analizi sırasında gözden kaçan bir olumsuzluk, işçilerin sağlık kontrolleri-muayeneleri sırasında fark edilebilir ve iş güvenliği sisteminin sorgulanmasına yol açabilir²⁸. Yargıtay'ın 11.07.2017 tarihinde verdiği bir kararda, davacının, davalı ... nezdinde işçi olarak çalışırken, olay tarihinde reklam, afiş ve tabela denetimi yaptığı esnada fenalaşıp, düşerek kafasını yere çarpması neticesinde yaralandığı, ... tarafından maluliyet oranının %30,2 olarak tespit edildiği, kazalının işyerinde çalışırken epilepsi hastalığına bağlı olarak gelişen iş kazası sonucunda malul kaldığını, çalışanın işe giriş-çıkış sürecindeki tüm tedavi belgelerinin bulunması, işverenin çalışanın periyodik olarak sağlık muayenelerinin olup olmadığını, epilepsi hastalığı veya olayda vuku bulan bayılma olayı ile ilgili bir bulgu olup olmadığı, iş kazası tarihinden önceki tarihlerde çalışanın bağımsızlığını ve fizyolojik yapı olarak bünyesini zorlayacak bir çalışma olup olmadığını, olay anında çalışanın işyerinde rutin dışında gerginlik, sıkıntı içine sokacak bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediği, çalışma yaşamının iş kazasına neden olup olmayacağı araştırılması yönünde karar verilmiştir²⁹. Karara konu olan olayda görüldüğü gibi sağlık gözetimi borcuyla yani işverenin yükümlülüğü olan periyodik muayeneler ve işe girişteki sağlık raporu neticesinde işverenin kusur derecesi saptanabilecektir.

İstanbul BAM 09.07.2020 tarihinde verdiği bir kararda, işyerinde sıcak satış temsilcisi olarak çalışan işçiye Özel Hastane tarafından alınan bir raporda Viral Enfeksiyon + ASYE teşhisi konulduğunu, işçinin rahatsız olmasına rağmen işe çağrılıp çalıştırıldığını, işyerinde çalıştığı sırada kalp krizi geçirdiği, vefat eden işçi bakımından işe giriş tarihinde iş görme edimi için uygun olup-olmadığına ilişkin sağlık raporu alınmasına rağmen çalışanların

²⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 442.

²⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 442.

²⁷ Sağlık gözetimi sürekli bir borç olup çalışanların sürekli gözetimi yapıp takip edilmesi gerekmektedir.

²⁸ Fişek, A. Gürhan: "Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik", Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını No. 3-2, 2. Baskı, 2014, s. 209.

²⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11.07.2017, E. 2016/10978 K. 2017/5953 (lexpera)

düzenli periyodik muayenelerinin yapıldığına ilişkin yıllık değerlendirme raporu ve İşyeri Sağlığı ve Güvenliği Koşulları Durum Saptama başlıklı iki ayrı belge dosyaya sunulmasına karşın vefat eden işçi özelinde düzenli periyodik muayene yapılıp yapılmadığı, yapıldı ise ne şekilde yapıldığı ve sağlık durumunun ne olduğuna ilişkin bilgi ve belgeye rastlanılmadığı görülerek, davalı işverene ait işyerinin gıda, içecek ve tütün ticareti yapıldığı ve tehlike sınıfının az derecede olduğu saptanmıştır. Periyodik muayenelerinin yapıldığı ispatlanamamış ve istirahatli olduğu dönemde işe çağrılan ve çalıştırılan aynı zamanda olay günü rahatsız olduğu görülmesine rağmen önlem alınmadan çalıştırılan işçi yönünden davalı işverenin işçisini koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturduğu gibi, işçinin rahatsız olduğu gözetildiğinde normal sağlıklı insana göre bünyesini zorlayacak çalışma yaptırıldığı saptanmıştır³⁰. Sonuçta çalışan sigortalı işçiye verilecek ücret ve hükmedilecek tazminatın direk etkilenmesi nedeniyle, çalışanda oluşan meslekte kazanma gücü oranının kuşku ve şüpheye yer vermeden saptanması gerektiğinin açık olduğu ve sair nedenlerle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Konuya bu açıdan yaklaşarak aşağıdaki madde incelenmelidir.

İSGK m. 15’de, işverenin çalışanların sağlık gözetimini sağlamakla yükümlü olduğu vurgulanmıştır. Nitekim işe giriş durumunda, bir işten başka bir işe geçiş durumunda, meslek hastalığı ve iş kazası sebebiyle olan uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerde, işin yürütümü süresince işyerinin tehlike derecesine göre çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmaları gerektiği düzenlenmiştir (İŞSGK m. 15/1). Bunun yanında yine aynı maddenin devam fıkralarında, tehlikeli ve çok tehlikeli derecedeki işyerlerinde çalışanların sağlık raporu olmadan işe başlayamayacakları, bu raporların işyeri hekiminden alınacağı, ancak elliden az çalışan varsa ve az tehlikeli işyerlerinde kamu hizmet sunan yerlerden veya aile hekimliklerinden de alınabileceği, raporlara karşı Sağlık Bakanlığı’nca hakem hastanelere itiraz edilebileceği ve bu doğrultuda alınan kararların kesin olduğu, bu gözetimden doğan maliyetin işverence karşılanacağı, çalışana yansıtılamayacağı, özel hayat açısından sağlık verilerinin gizli tutulması gerektiği düzenlenmiştir.

Bu madde kapsamında işveren işçiyi işe alırken, işyeri değişikliğinde vb. çeşitli durumlarda sağlık gözetimiyle mükelleftir. İşverenin sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğü de işçiyi gözetme borcunun gereğidir³¹. Sağlık ve güvenliğe ilişkin sorumluluklar, mükellefiyetler İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda iş kanunlarının mutlak emredici yönünü oluştur-

³⁰ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi, 09.07.2020, 1123/1064 (lexpera)

³¹ **Ertürk**, İş Hukuku, s. 246.

maktadır³². TBK m. 417'ye aykırılık durumunda özel hukuk yaptırımları uygulanırken İSGK hükümlerine aykırılık halinde kamu hukuku (cezai, idari) yaptırımları söz konusu olacaktır³³.

İSGK'nun yukarıda verilen maddesinde bahsedilen işyeri değişikliğine ilişkin, Öğretide bir görüşe göre, İŞK'nun 22. maddesi anlamında yapılan her değişiklik değil işçinin iş ortamının değişmediği ya da karşılaşılabileceği riskler konusunda farklılık yaratılmadığı sürece sağlık gözetiminden geçmesinin gerekli olmadığıdır³⁴.

Yukarıdaki maddenin 2. fıkrasında tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde işçilerden işe girmeden sağlık raporu almaları gerektiği vurgulanmışken az tehlikeli sınıf için sağlık raporu değil sağlık muayenesi öngörülmüştür³⁵. Öğretideki birçok görüşe göre, işyeri ölçütü yerine işe göre (tehlike sınıflandırması) sağlık raporunun talep edilmesi yerinde görülmüştür³⁶. İSGK kapsamında alınan sağlık raporları işyeri hekiminden alınacağı belirtilmiştir. Aynı şekilde m. 15/3 fıkra kapsamında elliden az işçisi/çalışanı bulunan ve az riskli/tehlikeli olan işyerlerinde kamu hizmet sunucuları veya aile hekimliklerinden de alınabileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere işyeri hekiminin esas görevi koruyucu sağlık hizmetidir³⁷. Önce 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı KHK'lerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına dair Kanununun 17. maddesi ile İSGK'da getirilen değişiklik çerçevesinde, İSGK kapsamında alınması gereken sağlık rapor ve belgeleri işyeri hekiminden alınacak, ondan az işçisi/çalışanı bulunan ve az riskli/tehlikeli sınıfa giren işyerleri bakımından kamu hizmet sunucuları veya aile hekimliklerinden de bulunabilecektir şeklinde düzenleme getirilmiştir. Daha sonra 2017 yılında 7033 sayılı Kanun ile İSGK'da 10 ibaresi 50 olarak de-

³² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 203; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 395.

³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 203; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 395.

³⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 401; Süzek, s. 919; Yamakoğlu, Efe: İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 107.

³⁵ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 108; Yamakoğlu, s. 106.

³⁶ Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s. 137; Aydın, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 141; ancak tehlike sınıfına göre raporlandırma yerinde görülse de az tehlikeli sınıfta bulunan işler için sağlık raporu alınması zorunluluğunun bulunmamasını eleştiren görüş için bkz. Yamakoğlu, s. 106.

³⁷ Kökten, Murat/Avıncı, Ozan: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış", Tekstil ve Mühendis Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 93, s. 33-47, s. 43.

ğiştirilmiştir. Bu şekilde bir sınırlama öğretilde bazı yazarlarca yerinde görülmüştür³⁸.

C. Sağlık Gözetimi Kapsamında Alınan Sağlık Raporu

Mevzuatımızda yukarıda zikredilen Kanunlar dahil birçok yerde düzenlenen sağlık gözetim borcu çok sayıda yönetmelikle de hükme bağlanmıştır. Aşağıda çeşitli yönetmeliklerde yer alan sağlık gözetim borcu ve bunun sonucu olarak alınan raporlar, belgeler ve kayıtlara ilişkin veri koruma hususlarına değinilecektir.

Sağlık gözetimi borcu kapsamında alınan sağlık raporlarının nasıl olması gerektiği hususu İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in³⁹ (İŞHDSPY) Ek 2'sinde bulunan İşe Giriş ve Periyodik Muayene Formunun kullanılması kısmında belirtilmiştir. Raporun sonuç bölümünde doktor/hekim tarafından çalışan kişinin çalışamayacağı işlerin açık bir şekilde belirlenmesi ile işyerinde çalıştırılabileceği işlere yönelik de bilgi verilmesi gerekmektedir⁴⁰. 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun (AHK) m. 5/3'de: "*İlgili mevzuatta birinci basamak sağlık kuruluşları ve resmî tabiplerce düzenlenmesi öngörülen her türlü rapor, sevk evrakı, reçete ve sair belgeler, aile hekimliği uygulamasına geçilen yerlerde aile hekimleri tarafından düzenlenir.*" hükmü ve Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği m. 4/e bendinde aile hekiminin görevleri arasında periyodik muayeneler yapmak sayılmış bunun yanında (I) bendindeyse mevzuat gereğince düzenlenecek her türlü sağlık raporu, sevk belgesi, ilaç, röntgen ve sair belgeleri düzenleyebileceği hükme bağlanmıştır. Öğretilde bazı görüşlere göre bu raporun aile hekimlerinden vs. alınacağı hususunun kolaylık gibi görüneceğini ancak bu birimlerin nitelikleri, özellikleri ve işin niteliği dikkate alınmaksızın kendi uzmanlık alanlarında olmayan konularda görüş bildirmeleri yerinde görülememiştir⁴¹. Aksi yönde Danıştay 10. Dairesi 29.12.2020 tarihinde verdiği bir kararında, İSGK m.15/

³⁸ **Aydınlı**, s. 142; Özdemir önceden böyle bir sınırlamanın yerinde olduğunu savunmak-tayken, işyeri hekimi tarafından düzenlenen raporun meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında çok önemli olduğunu vurgulamaktadır, s. 138.

³⁹ R.G. 20.07.2013- 28713.

⁴⁰ Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası, "İşyerinde Yapılan İş Çalışanın Sağlığına Uygun Değilse İşçi Ne Yapılabilir?", <https://www.thesis.org.tr/pages/145/%C4%B0%C5%9Fylerinde+Yap%C4%B1lan+%C4%B0%C5%9F+%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1n+Sa%C4%9F1%C4%B1%C4%9F%C4%B1na+Uygun+De%C4%9F1lilse+%C4%B0%C5%9F%C3%A7i+Ne+Yap%C4%B1labilir> Erişim Tarihi: 14.05.2024

⁴¹ **Ertürk**, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: III, Sayı: 27, 2012, s. 15-26, s. 20.

3 gereği sağlık raporunun işyeri hekiminden alınması gerektiği ve Anayasanın 128. maddesi ile AHK hükümlerine aykırı olarak Sağlık Bakanlığı haricinde ve Kanun dışında aile hekimlerine görev yükletilmesinin mümkün olmadığı, bunun yetki gaspını oluşturduğu iddiasına itibar edilemeyeceğini aile hekimlerinin periyodik sağlık muayeneleri yapabileceği ve bu hususta her tür rapor düzenleyebileceğini vurgulayarak davanın reddine karar vermiştir⁴².

Yine başka bir görüşe göre, alınan bu rapora güven duyulmalı sağlıklı olduğu, hastalığı olmadığına ilişkin raporu/belgesi olan fakat o şekilde olmadığı fark edilen ve hasara/zarara maruz kalan çalışanın bu durumuna neden olan işveren, hazırladığı çalışma hayatı sağlıklı bir çalışan için uygun olduğu sürece sorumlu tutulmamalıdır⁴³. Bir görüşe göre ise işyeri hekimi tarafından raporun düzenlenmesinin meslek hastalıkları anlamında mühim bir adım/nokta olduğu vurgulanarak bu hususun oldukça isabetli olduğu, çalışanın bir sağlık geçmişinin oluşturulabileceği üzerinde durulmuştur⁴⁴. Bu durumda karar tabi ki isabetlidir ancak öncelikle ve zorunlu olarak doğrudan işyeri hekimine başvurulacağına ilişkin Danıştay 15. Dairesi 2017 yılında verdiği bir kararda, bir Anonim Şirketin işyeri hekimliği görevlerini yerine getirmek amacıyla hizmet alım sözleşmesi imzaladığını, bu doğrultuda çalışanların sevk ve muayene için işyeri hekimine başvurularında ve tedavi sonrası işe dönüşlerinde uygulanacak kuralların belirlendiği Genelge yayınladığı, bu genelgenin 5. maddesinin a bendine göre ise, “Çalışanlar işyeri hekiminin mesai saatleri içerisinde muayene veya sevk için öncelikle işyeri hekimine başvuracaklardır” hükmü yer almıştır. Buna istinaden 15. Daire, ne SSGSSK ne de İSGK’dan çalışan kişilerin tetkik, inceleme veya sevk bakımından ilk olarak işyeri hekimine danışmaları gerektiği koşulunun getirilebileceğine ilişkin bir anlam çıkarmanın imkân dahilinde olmadığını ve de Anayasal temel hak olan sağlıklı yaşam hakkına genelgeyle sınırlama getirilemeyeceğinden ötürü yerel mahkemenin kararının bozulmasına karar vermiştir⁴⁵.

İşe girişlerde alınan raporlara ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2013 yılında verdiği bir kararda, deri üretimi yapılan işyerinde makineci olarak çalışan işçinin işe girerken sağlık raporu verdiği ancak daha sonra İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesinden aldığı raporda uzun süre ayakta

⁴² Danıştay 10. Daire, E. 2018/4746 K. 2020/7063 T. 29.12.2020. (www.dejure.ai)

⁴³ **Akın**, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Cilt: 20, Sayı: 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, s. 657-674, s. 670.

⁴⁴ **Özdemir**, s. 138.

⁴⁵ Danıştay 15. Daire, E. 2016/5669 K. 2017/6984 T. 28.11.2017. (www.dejure.ai)

kalacak işlerde çalışamayacağı belirtilmiş bunun üzerine işveren işe girişte işçinin yanıtıcı raporla kendisini kandırdığını ileri sürmüştür. Karar gerekçesinde işçinin aile hekimliğinden sağlık durumunu bildirir tek hekim raporu aldığı, işe girdikten 4 ay kadar sonra işyeri hekimi tarafından yapılan muayenesinde de, varis tedavisi gördüğü, renk körlüğü ve gözde şaşılık olduğu ancak çalışmaya engel hali olmadığının tespit edildiği, bu durumda yanılmadan bahsedilemeyeceğini ancak deri üretimi yapılan işyerinde çalışma şartlarının zor olması nedeniyle işverence yapılan feshin geçerli sebeple fesih sayılmasına karar verilmiştir⁴⁶.

Uygulamada işe girişlerde alınan sağlık raporunun çoğunlukla aile hekimliklerinden alındığı göz önüne alınırsa kanaatimizce yetersiz olarak görülmektedir. Şöyle ki genellikle aile hekimliklerinden alınan raporlar herhangi bir muayene, röntgen veya portör analiz yapılmadan verilmektedir. Bu da çoğu zaman alınan raporu yüzeyselleştirmektedir. Ancak ender durumlarda, çalışacak olan kişinin geçmiş sağlık kayıtları varsa ve aile hekimi bu durumdan şüphelenirse hastanelere yönlendirmektedir. Bunun yanında çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde aile hekimliklerinden alınan raporların yanı sıra heyet raporu da istenebilmektedir. Bu noktada öneri olarak işyeri hekiminden rapor alınması gerektiğine de katılmamaktayız. Uygulamada görüldüğü şekliyle işyeri hekimleri için işyerlerinde ayrılan bölmeler imkânsızlık içerisinde yani çoğunlukla sadece sedye, hekim için masa ve sandalye var bunun dışında yeterli ekipman gözlenmemiştir. Aynı şekilde işyeri hekimleri her gün işyerinde değil ancak belirli periyotlarla işyerine gelmektedir. Yine işyeri hekimlerinin genel olarak dahiliye uzmanı olmaları ve akciğer röntgeni gibi daha teknik konularda tam anlamıyla verim sağlanamadığı görülmüştür. Özellikle uygulamada Covid-19 hastalığı sonrası ayda 1 gezici arabayla gelip çalışanların portör analizi ve akciğer röntgeni çekilen bir işyerinde, çalışanın akciğerindeki kristalleşmenin tam olarak ne olduğu çıkarılamamış ve hastaneye yönlendirilmiştir. Sonucunda ise Covid-19 hastalığından sonra görülen kristalleşme ve dolayısıyla kist olduğu görülmüştür. Bu gibi durumlarda zaman zaman karışıklıklar saptanabilmektedir. Bu durumlar için çözüm önerisi olarak, işyeri hekimlerinin çalışma alanlarının verimleştirilmesi, ihtiyaç olan ekipmanların temini gerekmektedir. Konuyla alakalı İstanbul BİM 2020 yılında verdiği kararda, işe giriş sırasında bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin sağlık kurulu tarafından alınan raporda, çok tehlikeli işlerde çalışabilir, başvurduğu terzi işinde çalışabilir ifadesinin yer aldığını, daha sonra işe giriş yazılı ve sözlü sınavlarından başarıyla geç-

⁴⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2013/15936 K. 2013/16666 T. 05.07.2013 (dejure.ai)

tiğini ancak sonrasında işyeri hekimi tarafından incelenerek işe alınacak kişide bel fıtığı hastalığı tespit edildiği ve bunun da çalıştığı işe uymadığı gerekçesiyle işe alımı iptal edilmiş, bunun üzerine İstanbul BİM ilgili yerel mahkeme kararının bozulması gerektiğini, işyeri hekiminden alınan raporla hüküm kurulması durumunun iptalini uygun görmüştür⁴⁷.

Raporu hiç veya alması gereken zamanda almayan işveren, bu nedenle oluşacak zararlardan yükümlü bulunur⁴⁸. Bu konuda, iş kazasının, restorasyon işinde inşaat iskeleti ve çatı kurulumu işi yapan sigortalının iş yerinde kalp krizi geçirmesiyle meydana geldiği görülen olayda, Y. 10. HD, karar tutanağına da geçen ilk derece mahkemesi olan İstanbul 36. İş Mahkemesinin verdiği bir kararda, çok tehlikeli ve tehlikeli derecede olan çalışmalarda çalıştırılacakların, işe başlamadan ve işin devamında belirli sürelerde genel olarak sağlık kontrolü ve muayenesine tabii tutulması gerektiği, çalışanların yapacakları işe uygun olup olmadıklarını gösteren işe giriş ve tekrarlayan sağlık muayenesi ile gerekli tetkik ve tarama sonuçlarının veya neticesinin yazılarak işyerinde muhafaza edilmesinin gerektiği, çalışanın, iş güvenliği hususları izlenerek ya da gözetim ve denetimde bulunarak sağlık durumuna uygun şartlarda ve sağlığı bozulmayacak veya etkilenmeyecek işlerde çalıştırılıyorsa, rahatsızlığına uygun olabilecek işlerde görev alması sağlansaydı, kalp krizi baskın olmayacağını, bahsi geçen tüm bu hususların gereğini yerine getirmeyen, davalı işveren şirketin kazanım oluşumunda birinci derecede kusurlu olduğu, çalışan işe girmeden önce mevcut sağlık durumu hakkında işvereni bilgilendirmesi, bütünsel veya bütün olarak sağlık kontrollerinin düzenli bir biçimde yerine getirilmesini işyerinden talep etmesi, buna uygun işlerde çalıştırılması hususunda uyarıda bulunmasının gerektiği vurgulanmıştır⁴⁹.

Raporlara itiraz sağlık bakanlığı tarafından belirtilen hakem hastanelere yapılır, bunun üzerine verilen kararlar kesindir. İtirazlar raporun kişiye teslim veya tebliğinden itibaren 30 gün içinde yapılır sonrasında il sağlık müdürlükleri hakem hastaneyi belirleyerek kişiye veya kuruma tebliğ eder⁵⁰. İtirazlara karşı hakem hastanelerce verilen kararların kesin olduğu ifade

⁴⁷ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi, 1. Dava Dairesi, E. 2020/951, K. 2020/1415, T. 22.10.2020.

⁴⁸ Sarıbay Öztürk, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayıncılık, 2015, s. 25; Akın, s. 669.

⁴⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2023/1667 K. 2023/10184 T. 24.10.2023 (www.dejure.ai); İlk derece mahkemesi, İstanbul 36. İş Mahkemesi 2018/67 Esas, 2020/170 Karar.

⁵⁰ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 111.

edilerek, hakem hastanelerin vereceği kararlara karşı itiraz hakkı taraflara tanınmamıştır⁵¹. Ancak anayasal hak gereği olarak taraflara yargı yolunun açık olduğu şeklinde görüşler mevcuttur⁵². Ayrıca 3. fıkrada geçen hakem hastaneler ifadesinin Kanunun tanımlar bölümünde yer bulmaması da eleştirilmiştir⁵³.

İŞHDSPY m. 9/c’de sağlık gözetiminde işyeri hekiminin yapması gerekenler düzenlenmiştir. Buna göre çalışanın kişisel özellikleri ve işyerinin tehlike sınıfına göre uluslararası standartlar ve işyerine yapılan risk değerlendirmesi kapsamında periyodik muayeneler öngörülmüştür⁵⁴. Yine aynı maddenin alt bentleri gereğince işyeri hekiminin gebe, çocuk, genç, yaşlı ve engelli çalışanların sağlık gözetimini en geç 6 ayda 1 kez olmak üzere periyodik aralıklarla tekrarlaması öngörülmüştür⁵⁵. Çalışanın yaşlı olması veya kronik hastalığının olması durumunda da işverenin sık sağlık gözetiminde bulunması faydalı olacaktır⁵⁶. Bunların yanında aynı yönetmeliğin ek-2 ve ek-3 de belirtilen çalışanın genel sağlık bilgileri ve daha önce hangi hastalıkları geçirdiğine ilişkin tablolar işe giriş sırasında doldurulacak ve işveren tarafından muhafaza edilecektir⁵⁷. Yukarıda sayılan özel grupların yanında meslek hastalığı teşhisi konulan veya meslek hastalığı noktasında ön tanı alanlar, kronik hastalığı olan (diyabet, tansiyon, kalp gibi), madde veya alkol müptelalığı, fazlaca iş kazası yaşamış olanlar gibi çalışanların da işe girişlerdeki muayene, raporlar ve tekrarlayan sağlık taramalarının yapılması gerekmektedir⁵⁸. Bunun dışında işyeri hekiminin sağlık gözetimine ilişkin yükümlülükleri ve sorumlulukları arasında, sağlık- hastalık sebepleriyle işe

⁵¹ **Senyen Kaplan**, E. Tuncay: “İşverenin Sağlık ve Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, 2014, s. 18-35, s. 24.

⁵² **Senyen Kaplan**, s. 24, bu durumda iş mahkemesine başvurmaları uygun görülebilecektir; **Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz**, s. 112.

⁵³ **Medeni**, Derya Başak: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. Murat Şen), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri 2014, s. 55.

⁵⁴ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 344; **Süzek**, s. 919.

⁵⁵ **Civan**, Orhan Ersun: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, Ankara Barosu Dergisi, Cilt: 75, Sayı: 4, 2017, s. 203-290, s. 214; **Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz**, s. 107, İşyeri hekiminin gerek gördüğü halde bu süre kısaltılabilir (Yön. M. 9/2-c).

⁵⁶ **Civan**, Özel Politika, s. 277.

⁵⁷ **Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz**, s. 105.

⁵⁸ **Önal**, Buhara, Çalışanların Sağlık Gözetimi, Hacettepe Üniversitesi, Sunum Slaytı, <https://hisam.hacettepe.edu.tr/fizikseletkensemp100118/buharaonal.pdf>

devamsızlık hallerinde bunun tespit edilerek işyerindeki çalışma ortamından kaynaklanıp kaynaklanmadığı üzerinde durmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolü, yayılmasının önlenmesi için gerekli hijyen koşulları ve muayene yapmak gösterilmiştir⁵⁹.

İşverenin sağlık gözetim borcu ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunları tespit edildiğinden sağlıklarına ve fiziksel durumlarına uygun işe geçmeleri söz konusu olacağından iş kazası ve meslek hastalığını azaltan bir yönü vardır⁶⁰. Aslında çalışanların işe başlarken veya devamı süresince bu şekilde periyodik muayenelere maruz kalması sağlığı konusunda endişeden uzak durmasını ve böylece psikolojik açıdan da daha huzurlu bir ortam oluşmasını da sağlamaktadır⁶¹. Aynı zamanda yine madde gerekçesinde belirtilen şekliyle sağlık gözetiminin amacı meslek hastalığını önlemekle birlikte iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantılıdır⁶². Yargıtay da birçok kararında⁶³ çalışanın meslek hastalığı yaşayıp yaşamadığını periyodik sağlık muayeneleri bulguları ve daha önce alınan sağlık raporlarının celbini isteyerek teyit etmektedir. Aşağıda bu kararlardan birine yer verilmiştir.

YHGK'nun 20.03.2013 tarihli bir kararında, işyerinde kalp krizi sonucu ölen işçinin iş kazası geçirdiğinden bahisle işverenin sorumluluğu kapsamında, sadece olayın iş kazası değil, işverenin, sağlık ve güvenlik tedbirlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğü dolayısıyla da koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışı veya ihmalinin kanıtlanmasının gerektiği, işverenin çalışanın tekrarlanan, belirli periyotlarla sağlık muayenelerinin olup olmadığını, kişisel dosyasında kalp hastalığıyla ilgili alınmış bir istirahat raporunun varlığı-yokluğu, olay günü çalışmanı işyerinde rutin dışında bir gerginlik, sıkıntı ve stres içinde olacağı bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılıp kusur raporu düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır⁶⁴.

⁵⁹ Akpınar, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 294.

⁶⁰ Sarıbay Öztürk, s. 26.

⁶¹ Senyen Kaplan, s. 22; Sarıbay Öztürk, s. 26.

⁶² Özdemir, s. 137.

⁶³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020/7117 Esas, 2021/6449 Karar, 18.05.2021 tarihli kararı (www.lexpera.com); Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020/7594 Esas, 2020/6449 sayılı Karar, 12.11.2020 tarihli karar (www.lexpera.com); Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020/11063 Esas, 2021/14299 Karar, 16.11.2021 tarihli kararı (www.dejure.ai); Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2011/13558 Esas, 2012/6970 Karar, 12.04.2012 tarihli kararı (www.dejure.ai); Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2016/2702 Esas, 2020/1018 Karar, 09.12.2020 tarihli kararı aksi görüş kısmı (dejure.ai)

⁶⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 20.03.2013, 1121/386. (lexpera)

Yukarıdaki olayda da geçen istirahat raporu, 5510 sayılı Kanunun 18. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen doktor veya sağlık kuruluşlarından istirahat raporu alınmış olma koşuluyla, ifadesine yer verilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 39 gereğince de istirahat raporlarının *Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmesi* şartı getirilmiştir. 2. fıkrasındaysa, ayakta yapılan tedavilerde tek hekim raporu ile 1 kereden en çok 10 gün istirahat verilebileceği düzenlenmiştir. Bu süre toplam 20 günü geçmeyecektir. Ancak 20 günü aşarsa bu istirahat raporu sağlık kurulunca verilecektir. Bu kurulca verilen raporun da 6 ayı geçmeyeceği belirlenmiş ancak tedavi sonrasında malullük halinin azalacağı veya önleneceği kurulca tespit edilirse bu sürenin uzatılacağı hükme bağlanmıştır. Görüldüğü üzere bu maddede *istirahat* raporunun usulü ve süresi belirtilmiştir. Aynı maddenin devamında istirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışmayacağı veya sağlık kontrol muayenesinin yapılıp yapılmayacağı hususunun belirtileceği düzenlenmiştir. İstirahat raporlu kişinin çalıştırılması sağlık ve güvenlik bakımından sakıncalar teşkil edebilir. Ayrıca, istirahat raporlu işçiyi çalıştıran işveren bu durumu Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmez ise, ayrıca idari para cezası ile karşı karşıya kalır⁶⁵. Paralel bir düzenlemeyle Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 5'de, memurlar için hastalık, sağlık raporlarının tedavi altına alındıkları hastane veya kurum, aile hekimliği veya Sosyal Güvenlik Kurumuyla anlaşmalı sağlık hizmeti sunucuları tarafından tertip edilmesinin esas olacağı şeklinde düzenlenmiştir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin⁶⁶ 6/4 fıkrasında, sağlık gözetimi yapılacak işçiye sağlık gözetimi süresince yürütülecek hizmet, amaç ve usuller hakkında önceden bilgi verilmesi ve sağlık gözetimi sonucunda da elde edilen veri, bulgu, belgelerin kullanılmasıyla ilgili de haberdar edilmesi gerektiği şeklinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin 5. fıkrasında ise işçiler veya onların temsilcileri, mesleki hastalıkla alakalı şaibeli bir durumu var olduğunda sağlık gözetimi isteme hakkına sahiptir düzenlemesiyle işçiye sağlık gözetim borcunu talep hakkını vermiştir. Aynı şekilde İSGK 15/3 maddesinde de tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşte sadece çalışanın talep

⁶⁵ **İnciroğlu**, Lütfi: "İstirahat Raporunu İşverene Bildirmeyerek Çalışmaya Devam Eden İşçinin Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir mi?", 2024, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/istirahat-raporunu-isverene-bildirmeyerek-calismaya-devam-eden-iscinin-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi/>, Erişim Tarihi: 10.05.2024.

⁶⁶ R.G. 15.08.2009- 27320.

etmesi halinde işverenin sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamak zorunluluğu getirilmesi öngörülmüştür. Burada bu şekilde sağlık muayenesinin işçinin talebine bırakılması yerinde görülmemektedir⁶⁷.

Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik⁶⁸ (GBSİGHY) de sağlık gözetimine ilişkin m. 8'e yer vererek, İSGK'nun 15. maddesine göre sağlık gözetimi yapılması gerektiği, belirli veya geçici süreyle çalışanlar için de sağlık gözetiminin yapılması gerektiği, yine aynı maddede özel sağlık gözetimi ile iş kaynaklı gereklilik devam ettikçe çalışanın sözleşme süresi sona erse de bu borcun devam edeceği hükme bağlanmıştır. Yönetmelik 4/1-b bendinde özel sağlık gözetimini de tanımlayarak, çalışan kişinin sağlık durumu da gözetilerek işin yürütümü ve şekli dolayısıyla maruz kalınan tehlike ve risklere yönelik yapılan sağlık gözetimi şeklinde ifade etmiştir.

Bu düzenlemelere paralel şekilde Çalışanların Gürültü ile ilgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik⁶⁹ m. 13'te, gürültüyle ilişkili olarak herhangi bir işitme kaybında erken tanı veya teşhis konulması ve çalışanların işitme güçlerinin korunması amacıyla; işveren risk değerlendirmesi sonucunu da gözeterek sağlık gözetim borcuna uyacak, işyeri hekimince periyodik muayeneler yapmasını sağlayacaktır. En yüksek gürültüye maruz kalan çalışanlar için işitme testi yapacak, çalışanlarda herhangi bir işitme kaybı görüldüğünde ve bunun işe bağlı meydana geldiği anlaşıldıysa önce çalışan bilgilendirilecek, risk değerlendirmesi yapılacak, gerekli tedbirler uygulanacak (örneğin çalışanın başka işle görevlendirilmesi gibi) sonuç olarak düzenli, tekrar eden, periyodik muayeneler sonucu çalışanın sağlığı gözetilecektir, şeklinde düzenlenmiştir.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁷⁰ m. 12'de risk değerlendirmesi sonucu tehlike altında bulunan çalışanlar hakkında uygun sağlık gözetiminin uygulanacağı, işyerinde diğer koruyucu önlemleri alma yoluna gidildiğinde özellikle sağlık gözetimi borcu sonucu alınan raporlara itibar edilerek, hastalık-sağlık yö-

⁶⁷ **Özdemir**, s. 137; **Senyen Kaplan**, s. 23; **Ertürk**, Şükran: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", s. 20, özellikle tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, sık sık rapor kullanan bir çalışanın bulunması halinde işverenin bu çalışanın talebi ile bu kimseyi tekrar sağlık muayenesine tabi tutmak zorunda bırakılması ve işverenin bunu da finanse etmesi yerinde olmamıştır; **Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz**, s. 106; **Yamakoğlu**, s. 107.

⁶⁸ R.G. 23.08.2013- 28744.

⁶⁹ R.G. 28.07.2013- 28721.

⁷⁰ R.G. 12.08.2013- 28733.

nünden tehlikeli kimyasal maruziyet olup olmadığı, tetkikler sonucu görülen risklerin makul düzeyde olduğu durumlarda sağlık gözetiminin yapılacağı düzenlenmiştir. Ayrıca aynı maddenin devamında sağlık gözetimi uygulanan her çalışan için kişisel sağlık, hastalık ve maruz kalma kayıtlarının tutulup güncelleneceğine de yer verilmiştir.

Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁷¹ m. 16'da, çabuk teşhis konulması ve çalışanların bu tarz maddelere maruz kalması sonucu risklerden korunmaları amacıyla maruz kalma öncesi ve sonrasında düzenli aralıklarla sağlık gözetimi yapılacağı düzenlenmiştir. Ayrıca tehlikeli veya çok tehlikeli iş kapsamında olmasa da ekranlı araçlarda çalışanlar hakkında yönetmelikte ve gemi adamlarının sağlık, ikamet yeri ve yaşeleri hakkında yönetmelikte işe servisinde çalışacak gemi adamları için de sağlık gözetimi öngörülmüştür.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik⁷² m. 7'de ve Çalışanların Titreşimle ilgili Risklerden Korunmalarına dair Yönetmelik m. 12'de de sağlık gözetimi düzenlenmiştir.

D. Sağlık Verileri ve Korunması

Sağlık bilgileri Kişisel Verileri Koruma Kanunu 6. maddesi gereğince özel nitelikli kişisel veri sayıldığından⁷³ bu verilerin saklanması hususunda çeşitli yönetmelik ve Kanun hükümlerine bakılacaktır. İşK 75. maddesinde, işveren her çalışan işçi bakımından özlük dosyası tutmakla yükümlü kılınmış bu dosyanın içeriğinde işçinin kimlik, iletişim bilgilerinin yanı sıra işçi açısından tutulan zorunlu bilgi ve belgelerin de yer alması gerektiği bu dosyanın da ilgili memur veya kurum ile paylaşılacağı hükme bağlanmıştır. Tabii ki ilgili kişilerle paylaşırken gizlilik sınırları ve kişisel veri ihlaline dikkat edilmesi gerekmektedir, şeklinde düzenlemeye yer verilerek işverenin her çalışan işçi bakımından özlük dosyası tutmasını zorunlu kılmıştır. Bu özlük dosyasının içinde sağlık raporu da dahil işçiye ilişkin birçok belge yer almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁷⁴ 7. maddesi 1 ve 2. fıkralarında iş sağlığı ve güvenliğince tutulan her türlü detay, belge, bilgi, kayıt ve evrak işten ayrılma zamanından itibaren on beş yıl içinde saklanır. Çalışanın başka bir işyerinde işe başlaması durumunda yeni işveren çalışanın kişisel sağlık-hastalık belge ve raporlarının olduğu dosyasını yazılı olarak

⁷¹ R.G. 06.08.2013- 28730.

⁷² R.G. 24.07.2013- 28717.

⁷³ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 104.

⁷⁴ R.G. 29.12.2012- 28512.

talep eder, eski işveren belgelerin yer aldığı dosyanın bir kopyasını onaylayarak 1 ay içerisinde gönderir. Bu hususta öğretide kişisel sağlık bilgilerinin çalışanın açık rızası olmadan aktarılmasının doğru olmadığını, böyle bir yükümlülüğün kanunla düzenlenmemesinin isabetsiz olduğu vurgulanmıştır⁷⁵. Aynı doğrultuda Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik⁷⁶ m. 16/5'te, sağlık gözetimi sonucu edinilen kişisel tıbbi kayıtların maruz kalmanın son bulmasından en az 15 yıl süresince saklanacağını, bazı özel durumlarda (Yön. m. 13/2) kişisel tıbbi kayıtların son maruz kalmadan itibaren 40 yıl saklanması gerektiği şeklinde düzenleme mevcuttur.

Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁷⁷ m. 17'de de asbestle çalışan işverenlerin saklaması ve tutması gereken kayıtlar üzerinde durularak, asbest sökümü yapan çalışanlarla ilgili kayıtların tutulup saklanması gerektiğini, işyeri hekimi veya diğer sağlık personelinin bu kayıtları inceleyebileceklerini, çalışan kişilerin de kendilerine ait kayıtların örneğini alabileceklerini, asbest tozuna maruz kalmanın sona ermesinden itibaren 40 yıl boyunca bu kayıtların saklanması gerektiği, işyerinin devri halinde kayıtların da devredilen işletmeye teslim edileceği, işyeri kapanırsa da SGK'na teslim edileceği hükme bağlanmıştır.

Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 16/2 fıkrasında da sağlık gözetimi sonucu buna ilişkin sağlık kaydı ve kişisel kayıtların tutularak işyeri hekimince gerekli önlem ve tedbirlerin alınacağını ve işçiye de bilgilendirme yapılacağı hükme bağlanmıştır. SSGSSK m. 78/3 fıkrası: "*Kurum, genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak işverenler, sağlık hizmeti sunucuları ve diğer gerçek ve tüzel kişiler nezdindeki defter, belge ve bilgileri inceleyebilir, ibrazını isteyebilir.*" Bu incelenen hükümler çerçevesinde işverenin işçiye ait belgeleri alma ve bunları saklama gerektiğinde de ilgililerle⁷⁸ paylaşımı gerekmektedir.

İşveren çalışanıyla ilgili sağlık raporu veya muayene sonucunda elde ettiği bilgi ve belgeleri kendisinde saklamalıdır. Bunları zorunlu olmadığı halde kamu makamları ile veya 3. kişilerle paylaşırsa ve işçi bundan zarar görürse kişilik hakkının ihlali nedeniyle uğradığı zarar için tazminat davası

⁷⁵ Yamakoğlu, s. 117.

⁷⁶ R.G. 12.06.2013- 28678.

⁷⁷ R.G. 25.01.2013- 28539.

⁷⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu ve işçinin yeni işvereni bkz. Civan, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, 2021, s. 117.

açabilir⁷⁹. İşverenin sağlık gözetimi borcu tek taraflı olmayıp işçiye de buna uyma, katlanma yükümlülüğü yüklemektedir⁸⁰. İşçi⁸¹, işyerinde yapılan periyodik sağlık kontrolüne girmediğinde, işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesine de engel olmaktadır⁸². Bu durumda işverenin ne yapacağı hususu tartışma konusu olacaktır. Sağlık kontrolünden/gözetiminden kaçınan işçiye işverenin zorla sağlık muayenesi yaptırması olanak dışıdır⁸³. İşçinin katlanma yükümlülüğüne uymaması konusunda öğretide çeşitli görüşler⁸⁴ olsa da kanımızca bu durumda herhangi bir geçerli veya haklı fesih yaratacağının önceden belirlenmemesi gerektiği somut olaya ve koşullara göre durumun değişeceği. İşK'nun 25/II-ı bendinde işin güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesinin derhal haklı nedenle feshedileceği hükme bağlanmıştır. Yargıtay⁸⁵ da işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini yeterli

⁷⁹ **Aydınlı**, s. 143.

⁸⁰ **Civan**, Yan Yükümlülükler, s. 117-125; bu durumla ilgili sağlık verilerinin, bulaşıcı hastalıkla ilgili olan verilerin işçinin rızası olmadan kamu kurum ve kuruluşlarıyla mevzuattan (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 57-104-133; Bulaşıcı Hastalıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği EK-1) kaynaklı paylaşılması gerekirken, işçinin sağlık gözetimine tabi tutulması ve sağlık verilerinin işyeri hekimi tarafından işlenebilmesi için açık rızasının gerektiği vurgulanmıştır; **Demir**, s. 185.

⁸¹ İlgili paragrafta her ne kadar işçi denilse de, çalışmamızın giriş bölümünde de bahsedildiği gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu çalışanları da dahil tüm çalışanları kapsamaktadır.

⁸² **Ergin**, Hediye: “Periyodik Sağlık Kontrolünden Kaçınan İşçinin İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: II, Sayı: 42, 2019, s. 173-183, s. 178.

⁸³ **Ergin**, s. 180.

⁸⁴ **Ergin**, s. 179, çalışanın periyodik muayeneye haklı bir mazereti olmadan uymaması sonucu sözleşmesi haklı nedenle feshedilir şeklinde görüş benimsemiştir; **Demir**, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 675-704, s. 696, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçi için geçerli sebeple fesih değil haklı sebeple feshin daha uygun olacağı görüşünü benimsemiştir; görüşümüz yönünde bkz. **Civan**, Yan Yükümlülükler, s. 119-126; haklı nedenle fesih yanında özellikle bulaşıcı hastalık vb. durumlarda tahlil vs. ye onay vermekten, rıza vermekten kaçınan işçi için çeşitli disiplin cezaları öngörülebileceği

⁸⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.04.1992, 16257/3937, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.11.2008, 30651/30368, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.02.2000, 20125/2369, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.05.2000, 3124/7050 kararlar için bkz. **Demir**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 186; aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.12.2011, 37034/47935, “...dava konusu olayda şoför olarak çalışan davacıya ilkyardım, emniyet kemeri vs. konularında eğitim verilmiş, davacı emniyet kemeri takma zorunluluğuna riayet etmemiştir, işyerinde şoför olarak çalışması da dikkate alındığında emniyet kemeri takmadan araç kullanması ağır kusur teşkil ettiği gibi objektif olarak iş güvenliğini de tehlikeye düşürecek nitelikte olduğu anlaşıldığından, davalının sözleşmeyi feshinin haklı olduğu kanaatine varılmıştır.” bkz **Ergin**, s. 182.

görerek böyle durumlarda işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımıştır. Ek olarak işçinin işin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyen sağlık ve güvenliği kaidelerine uymaması durumu İşK m. 18 anlamında geçerli nedenle fesih sebebi sayılmıştır. Ayrıca İSGK m. 19 gereğince çalışanların kendi yaptıkları hareketten bizzat etkilenmeseler bile diğer çalışanların etkilenmesi veya onların sağlık ve güvenliklerinin tehlikeye düşmeleri durumunda da sorumlu olacaklardır. Bu şekilde her iki tarafa da yükümlülük yükleyen bir borçta sadece TBK 419/1 maddesi gereğince de işe yatkınlık, işin ifasıyla alakalı ve sağlık ve güvenlik riskleri ölçüsünde testler ve muayeneler yapılmalıdır⁸⁶.

Bütün bu Yönetmelikler ve ilgili Kanun maddeleri incelendiğinde, sağlık gözetiminin içeriğinin belirlenmesinde çeşitli ortak noktalar (sağlık muayenesi, sağlık raporu alınması gibi) olsa da yapılan işe, işin niteliğine veya çalışana göre değişen sübjektif ve olaya özgü yetkiler, önlemler de içerecek şekilde genel olarak tetkik derece ve zamanı konusunda hekime takdir hakkı verildiği⁸⁷ sonucuna varılmıştır.

İşverenin işe giriş sırasında işçinin sağlık gözetimini sağlaması aslında işveren açısından da avantajlı bir durumdur. Şöyle ki, işveren çalışanı işe alırken işletmenin şartlarına uygun kişileri seçerek, söz gelimi akciğer hastalığı olanlar tozlu ortamda; karaciğer hastalığı olanlar solventle çalışılan iş yerinde, sigara içenler asbestle çalışan yerlerde, kontakt tahrişi olan deterjanların olduğu yerde çalıştırılmaması gerekmektedir⁸⁸, işe uygun kişiyi alarak işyerindeki tehlikeyi de optimize edebilecektir. Sağlık gözetiminin önemi Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2021 yılında verdiği bir kararla gözler önüne serilmiş, karara konu olayda, maden ocağında kamyon şoförü olarak çalışan davacı işçinin, yemek molasından sonra işyeri sahasına yürüdüğü sırada yol kenarında ağaçların altında bulunduğu sırada fenalaştığı ve sonradan vefat ettiği olayda, işverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerinin olay anında geçerli mevzuatın gerektirdiği şekilde yerine getirilip getirilmediğini bu muayene ve raporlar sonucu sigortalının bünyesel durumuna uygun işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı açıklığa kavuşturulması gerektiğinden mahkemece bu raporlar istenmiştir⁸⁹.

⁸⁶ **Civan**, Yan Yükümlülükler, s. 118; TBK m 419: “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.”

⁸⁷ **Özdemir**, s. 141.

⁸⁸ **Yüncü**, s. 17.

⁸⁹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2021/1035 K. 2021/16737 T. 28.12.2021 (www.dejure.ai)

II. FARKLI DURUMLARDA İŞVERENİN SAĞLIK GÖZETİM BORCU

A. Alt İşverenlik Durumunda

Bir işverenden, işyerinde yönettiği iş ve çalışmada özellikle bir ürün üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle ihtisas olması gereken işlerde iş alan ve bu iş için iş verdiği çalışanları sadece bu işe özgüleyen iş aldığı işveren ile diğer işveren arasında kurulan ilişkiye asıl-alt işveren ilişkisi denir⁹⁰. Asıl işverenin alt işveren işçileriyle arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki yoktur. Asıl-alt işveren arasında da iş veya vekalet sözleşmesi değil istisna, kira, taşıma vb. sözleşme bulunmaktadır⁹¹.

Kanun koyucu alt işverenlerin yanında bundan çıkarı da olan asıl işverenleri de sorumlu kılmaktadır⁹². Bu konuda İşK'nun 2/6 fıkrası gereğince, asıl işveren alt işveren çalışanlarına karşı işyeriyle ilgili olarak Kanundan, sözleşmeden ve alt işverenin muhatabı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerde birlikte sorumludur. Burada bahsedilen birlikte sorumluluk müteselsil sorumluluktur; bu sorumluluk asıl işverenin sahibi olduğu işyerinde gerçekleşen hizmet süresiyle ve alt işverenin işçiler karşısındaki sorumluluğuyla sınırlıdır⁹³. Yani asıl işverenin yükümlülüğü, alt işverenin yükümlülüğünden fazla olamaz.

Yargıtay bu konuda 27.06.2019 tarihli bir kararında, alt işverenin işçilerinin uğrayacakları iş kazası veya meslek hastalığında maddi manevi zararda alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumlu olur, bu durumda dava alt işverene ve asıl işverene karşı birlikte açılabilceği gibi sadece asıl işveren veya alt işverene de açılabilir⁹⁴. Asıl işverenle alt işveren aralarında anlaşma yaparak birlikte sorumluluğu bertaraf edemezler, asıl işverenin sorumluluğunu kaldıramazlar, böyle bir anlaşma işçiye karşı ileri sürülemez iç ilişkide işverenler birbirlerine ileri sürebilirler⁹⁵. Aynı şekilde meslek hastalığına uğrayan veya iş kazası geçiren alt işveren işçisine veya Kuruma karşı yükümlülükten asıl işveren kurtulamayacak olup bu yönde bir sözleşme

⁹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6; **Süzek**, s. 163; **Ertürk**, İş Hukuku, s. 65.

⁹¹ **Süzek**, s. 164.

⁹² **Süzek**, s. 172.

⁹³ **Süzek**, s. 172; **Ertürk**, İş Hukuku, s. 77.

⁹⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 27.06.2019, 5073/4779, karar için bkz. **Süzek**, s. 172.

⁹⁵ **Süzek**, s. 173; **Ertürk**, İş Hukuku, s. 77.

muhataplar arasında iç ilişki ve dengede rücu açısından etkili olacaktır⁹⁶. Ancak asıl işverenle alt işverenin çalışanları arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından işe iade davası sonucu asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğü söz konusu olmazken alt işverenin işe başlatmamasından kaynaklanan iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücretinden alt işverenle birlikte sorumlu olur⁹⁷.

Alt işveren kendi işçileri açısından işveren sıfatını taşıdığından ötürü İSGK'ndan doğan her türlü yükümlülükler uymak zorundadır. Bununla birlikte alt işverenlik şartlarından da sayılan, işin asıl işverenin işyerinde görülmesinden dolayı bir ortak çalışma alanından bahsedebiliriz⁹⁸. Bu durumda asıl işveren ve alt işverenin iş ortamından kaynaklı risklere birlikte göğüs germeleri beklenmektedir. Çünkü çalışma ortamı iç içe geçmiş vaziyettedir. Bu nedenle alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında asıl işverenlere de çeşitli yükümlülükler getirilmiştir⁹⁹.

SSGSSK m. 12/6'da, alt işveren tanımı yapılmış, bunun yanında bu Kanundan doğan yükümlülüklerden asıl işverenin birlikte sorumluluğu düzenlenmiştir. Buradan hareketle aynı Kanun m. 76/4, iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kasti ya da genel sağlık sigortalısının sağlık ve güvenlik hükümlerine karşı hareketi sonucunda meydana geldiğinde sağlık hizmetlerinin işverene tazmin ettirileceği, işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı hükmüne gidilir ve asıl işveren de alt işveren gibi bundan sorumlu tutulur.

İŞHDSPY 9/2-c-10. fıkrasında, geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları iş uygun olduklarını gösterir sağlık raporlarının sürelerinin dolup dolmadığının kontrol edilmesi gerektiği, düzenlemesi gereğince asıl işverenin, alt işveren işçilerinin sağlık gözetimi konusunda gerekli borcun yerine getirilip getirilmediğini de kontrol etme zorunluluğunun olduğu söylenebilecektir¹⁰⁰.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m. 18'de, işyerinde birden çok alt işveren bulunması halinde acil durum planları hazırlanması için asıl işveren, kendi çalışma alanları ve yapılan işle sınırlı olarak alt işverenler sorumludur, düzenlemesi ve Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehli-

⁹⁶ Yıldız, Eren: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. Gülsevil Alpagut), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, s. 135.

⁹⁷ Ertürk, İş Hukuku, s. 77.

⁹⁸ Sarıbay Öztürk, s. 114.

⁹⁹ Civan, Özel Politika, s. 266.

¹⁰⁰ Civan, Özel Politika, s. 267.

kelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik m. 8/2'de, asıl ve alt işverenin varlığı halinde mevzuattaki diğer sorumluluk hükümleri saklı kalmak kaydıyla, asıl işverenin çalışanların sağlık ve güvenlikleri noktasında tedbirleri koordine etmekle ve organizasyonun hedefi, gerçekleşmesi için lüzumlu usul ve tedbirleri belirtmekten sorumlu olacağı, gibi çeşitli Yönetmeliklerde asıl işverene ve alt işverene çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.

Asıl işverenlerin, alt işveren çalışanlarına karşı mükellef olduğu yükümlülükleri dayandırma noktası öğretide farklı görüşlere sebep olmuştur¹⁰¹.

İşyerine giren, her yeni işçi için sağlıkları, mesleki durum veya iş kazası durumlarının tespit edilmesi ve o işin zararları göz önünde tutularak, işçinin uygun olup olmadığı belirlenmelidir. Y. 22. HD 2016 yılında, çelik üretim firmasında çalışan işçinin sık sık rapor alması sonucu işveren tarafından işyeri hekimine sevki gerçekleşmiş ve işyeri hekimi yaptığı muayeneler sonucu işçinin boynunda ve kafasında platin olduğunu fark ederek aslında işe girerken ağır ve tehlikeli işlerden olan çelik üretim işine, işçinin uygun olmadığını; bunun üzerine işçinin işe girerken sunmuş olduğu sağlık raporu incelendiğinde herhangi bir hastalığı olmadığı görülüp işveren tarafından işçinin yanılması sonucu sözleşme feshedilmiştir, mahkeme haklı neden olmasa da geçerli nedenle fesih şeklinde karar vermiştir¹⁰².

Alt işverenlik ilişkisinde ve diğer ilişkilerde de birden fazla işveren olması durumunda her iki işverenin de belge ve ispat açısından çeşitli kayıtları

¹⁰¹ Aydın Başbuğ'a göre, asıl işveren ve alt işveren işçileri arasında sosyal temas vardır ve iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık haksız fiil hükümlerine tabi; İbrahim Aydın'ya göre, esas yükümlü asıl işverendir, bağımsız borç ilişkisi gereği, borç ilişkisinin tarafı olan işveren olarak sorumlu tutulması gerekmektedir; Gizem Sarıbay Öztürk'e göre, edimden bağımsız borç ilişkisi görüşünü savunarak alt işverenin fiziken ve hukuken yetkisiz olduğu görüşünü paylaşmamaktadır. Ünal Narmanlıoğlu'na göre, alt işveren işçileri ve asıl işveren arasında bir edimden bağımsız borç ilişkisinin kurulduğunu kabul etmemektedir. Hande Bahar Aykaç'a göre, asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı sahip olduğu yükümlülükleri dürüstlük kuralına dayandırmaktadır; Levent Akın'a göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş hukukuna özgü dinamikler içerisinde değerlendirilmesi gerekir; Erdem Özdemir'e göre, edimden bağımsız borç ilişkisi görüşü, asıl işverenin özellikle cezai anlamda her durumda sorumlu olacağı sonucunu çıkarmaya elverişli olduğundan sakıncalıdır, ilgili görüşler için bkz. Sarıbay Öztürk, s. 114-119; Yıldız, s. 139-140; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 390-391.

¹⁰² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2016/12013 K. 2016/15254 T. 30.05.2016; aynı yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/3483 K. 2017/3865 T. 27.02.2017: "...işe giriş sırasında işçinin şeker hastası olduğunu bildirmediyi ancak daha sonra yapılan periyodik muayenelerde bu duruma rastlanıldığını, bunun üzerine bilirkişi heyetinden rapor alınması gerektiğini, iş kolunda davacıya uygun başka bir iş alanının olup olmadığı hususlarında rapor alındıktan sonra feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir."

tutmaları gerekmektedir. Bu şekilde yeni işveren, eski işverenin yol açtığı yaralanma, kaza, hastalık vb. durumları ispat etme veya belgeleme ile kendisini kurtarma olanağı bulacaktır¹⁰³. İş görme edimi gerçekleşirken yaralanma tehlikesi, yeni işyerinde de vardır. Bunu tespit edecek olan da, periyodik sağlık muayeneleridir¹⁰⁴. İşe girerken yapılan muayene verileri ile periyodik olarak tekrarlanan sağlık muayenesi verileri arasındaki fark, yeni işverenin sorumluluğunu ortaya koyar.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği çeşitli hükümlerinde alt işverenlik durumunda sorumlulukla ilgili çeşitli hususları düzenlemiştir. Bu Yönetmeliğin 5/3. Maddesine göre, inşaat çalışmalarına bizzat katılan asıl ve alt işverenler sağlık ve güvenlik organizatörlerin fikir, düşünce ve tekliflerini dikkate alır. Yine aynı Yönetmelik 6/3 maddesinde, sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin atanması veya bunların kendi görevlerini yapması alt işverenlerin sorumluluğunu etkilemez. 8/1 maddesi, aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işveren olmadı durumunda 1 veya daha fazla güvenlik ve sağlık organizatörü görevlendirilir. 11/1-ç maddesinde sağlık ve güvenlik koordinatörleri işverenler veya alt işverenler arasında organizasyonu sağlamakla, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak için işverenlerce yapılan çalışmalarını kontrol etmek, işverenler arası bilgi alışverişi sağlamakla görevlidir.

Mevzuatta sağlık gözetimi borcuyla alakalı başka herhangi somut düzenlemeye rastlamasa da asıl işverenlerin alt işverenlerle, alt işveren işçilerinin bilgilendirilmesi, gerekli ve doğru eğitimi alıp almadığının denetlenmesi, yine alt işverenle birlikte kurul oluşturma veya ayrı ayrı oluşturulan kurullar arasında işbirliği ve organizasyon sağlama gibi sorumlulukları olduğu çeşitli yönetmelik hükümlerinde ve İş Sağlığı Güvenliği Kanununda görülmüştür. Bunlara istinaden alt işverenler arasında sağlık gözetim borcuna ilişkin sadece yukarıdaki düzenlemeler olsa da bu borç oldukça önemli bir borçtur. Bu sebeple hem asıl işveren hem alt işveren buna uymalıdır. İşçi işe girerken alt işveren sağlık raporu istemeli, bu rapor alınmadığı takdirde asıl işveren bunu denetleyebilmelidir.

İşyerinde işin bir kısmını alan alt işveren çalışanlarının geçireceği bir iş kazasından da asıl işveren ve alt işveren birlikte yükümlü olur¹⁰⁵. Asıl işve-

¹⁰³ Fişek, s. 209.

¹⁰⁴ Fişek, s. 209.

¹⁰⁵ Sümer, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 71; karşı görüş için bkz. Demir, İş Hukuku Uygulamaları, s. 194, İşyerinde işin bir bölümünü alan alt işveren işçilerinin geçireceği bir iş kazasından da asıl işveren değil, alt işveren bizzat sorumlu olur.

renin denetim yükümlülüğü kapsamında da alt işverenin gerekli koordinasyon, bilgilendirme, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi yapmadığı durumlarda asıl işveren denetim yükümünü yerine getirmediği takdirde ona da kusur atfedilebilecektir¹⁰⁶. İŞK asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğunu öngörmekteyken bu sorumluluk cezai değil hukukidir¹⁰⁷. Yani hukuki sorumluluk bakımından asıl işverenin kendi kusurundan dolayı sorumluluğunun yanında alt işverenle müteselsil sorumluluğu da vardır¹⁰⁸. Ancak cezai sorumlulukta cezaların şahsiliği prensibi gereği cezai sorumluluğun direk tedbir almakta ihmali görülen işveren vekili veya alt işverene ait olması gerekmektedir¹⁰⁹.

Birden fazla alt işveren olması durumunda olay daha da karmaşıklaşır. Bir işyerinde birden fazla alt işveren olabilir ve aynı iş ortamında çalışırlarsa tabii ki iş ortamı, işçilerin sağlığı (özellikle bulaşıcı bir hastalık söz konusu olduğunda) birbirlerinden etkilenecektir. Böyle bir durumda sağlık gözetimi borcu yukarıda bahsettiğimiz gibi alt işverenlere ait olacak. Ancak asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumluluğu gereği alt işverenleri denetleyebilecek, alt işverenlerin yapmadıkları veya eksik yaptıkları hususları tamamlatabilecektir.

Bu duruma ilişkin 9. HD'nin 30.03.2022 tarihli bir kararında: "...*Asıl işverenin kendi işyerinde çalıştırılan alt işveren işçilerinden müteselsil sorumlu bulunan ve işin yürütümünün sağlıklı olmasından birinci derecede sorumluluğu bulunan kişi olması sebebiyle hizmet alım sözleşmesinde asıl işverene verilen yetkilerin denetleme yetkisi kapsamında kaldığının kabulü gerekir. Sırf bu hususun muvazaa teşkil etmesi gerekmez.*"¹¹⁰

Burada şu husus da önemli, eğer bir bulaşıcı hastalık vs. söz konusu olduğunda işyeri hekimi çalışanın sağlık durumunu işverenle ve gerekli mercilerle paylaşmalıdır¹¹¹. Bunu yapmadığı durumda işyeri hekiminin İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 11/2 gereği sorumluluğu doğabilecektir.

¹⁰⁶ Sümer, s. 72.

¹⁰⁷ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 392, Sümer, s. 70-71.

¹⁰⁸ Bu sorumluluk da bazı yazarlara göre mutlak anlamda bir müteselsil sorumluluk değil, *asıl işveren ortak alanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alacak ancak kendisine ayrılan alanda alt işveren tüm önlemleri alacaktır*, konuyla ilgili bkz. Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 391; Sümer, s. 70-71.

¹⁰⁹ Demir, İş Hukuku Uygulamaları, s. 194.

¹¹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.03.2022, 3443/420 bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 179.

¹¹¹ İzmirlioğlu, Ayça: "İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne Covid-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış", İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, s. 465.

Muvazaalı alt işverenliğin yaptırımını İşK m. 2/7: “*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.*” gereğince muvazaa durumunda alt işveren işçileri başından beri asıl işveren işçileri sayılırlar. Bu durumda asıl işverenin baştan sona kadar sağlık ve güvenlik tedbirlerinden yükümlü olacağında şüphe yoktur.

Yargıtay 23.10.2019 tarihinde verdiği bir kararda, bir Tıp Fakültesi Hastanesinin temizlik- hijyen işini alt işverene vermesi sonucu alt işveren işçisi hasta bakıcı davacı aynı anda İş Sağlığı ve Güvenliği Baş temsilcisi olarak görev aldığını, bu görevini yerine getirirken hastane yemekhanesinden bir grup işçinin zehirlendiğini belirten paylaşımlarını çeşitli platformdan insanlara duyurduğunu, davacının televizyon programına katılarak işveren hakkında ve onun aleyhine söylemlerde bulunduğu bu sebeple sözleşmesinin derhal feshedildiğini, işveren aleyhine tavrılarda bulunduğu ve işvereni ile sorunlar yaşadığının anlaşıldığını, davacının bu davranışlarının haklı feshe neden olacak nitelikte olmamasıyla birlikte iş ilişkisinin devam etmesinin davalı işveren bakımından zaruri ve makul sınırlar içinde beklenemeyecek daha doğrusu çekilmez hale gelmesine neden olduğu, feshin bu suretle geçerli nedenlere dayandığı şeklinde karar vermiştir¹¹². Olayda fesih dışında şunu söylemek gerekir ki, işyerine bir işyeri güvenliği baş temsilcisi atandıysa onun işini doğru yapması ve iş güvenliğine dair kaidelerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi gerekmektedir. Bunu sadece alt işveren değil asıl işveren de denetlemelidir.

Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekse çeşitli yönetmeliklerde asıl-alt işverenin sağlık ve güvenlik önlemleri alma konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının nasıl oluşturulacağı, eğitim, bilgilendirme, risk değerlendirme ve tedbirler hakkında hükümler getirilmiştir. Ancak sağlık gözetimi borcunun yerine getirilmesi noktasında net düzenlemeler yer almasa da her türlü sağlık ve güvenlik tedbirinin alınması noktasında sağlık gözetimi borcu da bu hususun içinde değerlendirilmelidir.

B. Geçici İş İlişkisinde

Geçici iş ilişkisi; ödünç ilişkisi olarak da anılan bu ilişkide, işverenin dışardan hizmet alma ihtiyacı duyduğunda başvurduğu, İşK m. 7’de düzenlenmektedir. Buna göre: “*Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla*

¹¹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2019/5877 E., 2019/18656 K., 23.10.2019 tarih. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.” İşverenin işçisini bir süreliğine başka bir işverene iş görmek için göndermesidir¹¹³. Geçici iş ilişkisi iki türlü olarak kurulabilir ilki özel istihdam bürosu aracılığıyla diğeri ise holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde gerçekleşir.

Özel istihdam bürosu vasıtasıyla oluşturulan geçici iş ilişkisinde işveren sıfatı özel istihdam bürosundadır. İşçinin yanında çalıştığı işveren geçici işverendir. Özel istihdam bürosu iş arayan kişileri uygun oldukları işe yerleştirerek aracılık faaliyeti yürüten bürolardır¹¹⁴. Özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar 7 bent halinde İK m. 7’ de ayrı ayrı sayılmıştır. Konumuz gereği bunlara detaylı değinilmeyerek sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında bilgi verilecektir. Şöyle ki, geçici işveren İSGK ve sağlık ve güvenliğe ilişkin mevzuatı hem kendi işçilerine hem de geçici işçilere uygulamak zorundadır¹¹⁵.

İŞK m. 7/13’de, sözleşme zamanının bitmesine rağmen geçici iş ilişkisinin sürmesi durumunda geçici işçi çalıştıran yani devralan işverenle geçici olarak çalışan işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır. Böyle bir durumda özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisinden kaynaklanan işçinin aylığından, çalışanı koruma yükümünden ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olarak yükümlü tutulacaktır. Ve İSGK m. 17/6: “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.”

Öncelikle GBSİGHY m.5’de geçici veya belirli süreli işlerde, işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasında farklı uygulamalarda bulunamaz, bu çalışanları farklı işleme tabi tutamaz düzenlemesiyle eşit davranma borcu öngörmüştür. Buna göre geçici işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasını ve bu sağlık ve güvenliğin korunmasını içeren çalışma koşulları açısından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere yani emsal işçilere sağlanan korumayı geçici işçilere de sağlamak zorundadır¹¹⁶.

GBSİGHY m. 9’a göre, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetinin yerine getirilmesi için görevli olan kişiler, belirli süreli çalışanın işvereni veya geçici süreyle çalışanların geçici iş ilişkisi kurulan işvereni tarafından bilgilen-

¹¹³ Ekmekçi/Yiğit, s. 180.

¹¹⁴ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, m. 3/1-j

¹¹⁵ Ekmekçi/Yiğit, s. 213.

¹¹⁶ İren, Ertan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Alma Yükümlülüğü”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 60, 2011, s. 281-308, s. 290.

dirilir. Sözü geçen çalışanlar için de diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenlikleri için gerekli çalışma yapılır.

Yine aynı Yönetmelik 8. maddesinde, sağlık gözetiminde uyulacak hususlar belirlenmiş, belirli veya geçici süreli çalışanlar için işin gerektirdiği özel sağlık gözetimi yapılacak bu gözetim çalışanın işten doğan lüzum devam ettiği sürece sözleşme süresi sona erse de yapılması şeklinde sağlık gözetimini düzenlemiştir. Bu düzenleme asıl işveren ile geçici işverenlerin yükümlülüklerinin ayrı ayrı düzenlenmeyip sadece geçici işverene ilişkin bir yükümlülük belirtilmesi noktasında öğretide eleştirilmiştir¹¹⁷. Devreden (ödünç veren) işveren tarafından, İSGK m.15 gereğince yükümlü olduğu için, çalışan geçici olarak başka işyerinde çalışsa bile belirli aralıklarla tekrarlanan sağlık kontrolünden geçirilmesi ve bunun denetlenmesi gerekir¹¹⁸.

Görüldüğü üzere madde metninde özel sağlık gözetiminden bahsedilmiştir. Yönetmeliğin m. 4/1-b’de özel sağlık gözetiminin tanımı yapılarak, çalışan kişinin kişisel olarak özel sağlık durumunun tespit edilmesi üzerine iş görme edimi sırasında maruz kaldığı tehlike ve risklere karşı yapılan sağlık gözetimi, ifadesine yer verilmiştir. İŞHDSPY m. 9/2-c-10’da da işyeri hekiminin görevleri arasında işyerine geçici şekilde gönderilen çalışanların yapılacak işe elverişli olduğunu gösteren sağlık rapor ve belgelerinin zamanının bitip bitmediğini kontrol etme görevi olduğu vurgulanmıştır. Yani periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir¹¹⁹. Bu belirtilen sorumluluk geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçilere yönelik olup belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere yönelik değildir¹²⁰.

Yönetmelik m. 11’de, devreden işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan, devralan işveren, işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludurlar. İşin yapılmasına dair sorumluluk, sağlık ve güvenlik ve iş-hijyeniyle sınırlıdır düzenlemesiyle geçici iş ilişkisindeki sağlık ve güvenlik önlemleri alma noktasında sorumluluk vurgulanmıştır. 11. maddede yapılan iş süresince denilerek süre olarak sorumlulukta sınırlandırmaya gidilmişken 8. maddede öngörülen özel sağlık gözetimi taraflar arasındaki sözleşme sona erse de devam edeceği yönünde istisna öngörmüştür.

¹¹⁷ **Erdoğan**, Canan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Alma Yükümlülüğü”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı: 2, 2017, s. 127-158, s. 144.

¹¹⁸ **Erdoğan**, s. 144.

¹¹⁹ **Balkı**, Gönül: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: IV, Sayı: 28, 2012, s. 20-42, s. 27.

¹²⁰ **Civan**, Özel Politika, s. 270.

Söz konusu Yönetmelik yürürlüğe girdiğinde henüz meslek edinilmiş, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulmuş geçici iş ilişkisi düzenlenmemekteydi¹²¹. Ancak Yönetmelik İŞK'daki geçici iş ilişkisi tanımına atıf yaptığından daha sonra da meslek edinilmiş, özel istihdam bürosu vasıtasıyla kurulan geçici iş ilişkisi de bu tanıma dahil olarak bu Yönetmelik kapsamında girmiştir¹²². İŞK m. 7/9-f'de, geçici işçi çalıştıran işveren, gerekli eğitimleri vermekle ve gerekli tedbirleri almakla, geçici işçi de bunlara uymakla yükümlüdür, şeklinde sorumluluk düzenlenmiştir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 19/2 maddesinde, özel istihdam bürosu işçisi için İSGK ve SSGSSK'ndan ve-İşsizlik-Sigortası Kanunundan doğan yükümlülükler özel istihdam bürosu katlanmakla yükümlüdür, hükmüne yer verilmiştir.

İŞK 7. maddesi son fıkrası: “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen aylığından, işçiyi-çalışanı koruma yükümlüğünden ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren-ile -birlikte-sorumludur.*” Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde devralan ve devreden işverenlerin birlikte sorumluluğu öngörülmüşken Türkiye İş Kurumu Kanunu bahsi verilen hüküm gereğince de meslek edinilmiş, özel istihdam bürosu vasıtasıyla geçici iş ilişkisinde gözetme borcunun asıl yükümlüsü olarak özel istihdam bürosu öngörülmüştür. Bunlara rağmen GBSİGHY'de sağlık gözetimi noktasında hangi işverenin sorumlu olacağı hususunun net bir şekilde düzenlenmemesi öğretilmiş¹²³.

Yargıtay'ın 20.06.2019 tarihinde verdiği bir kararında, geçici iş ilişkilerinde, her iki işverenin de sağlık ve güvenlik koşullarından beraberce sorumlu olması gerektiğini kabul ederek, işçiyi geçici gönderen işverenin sorumluluğunun yanında geçici olarak çalıştıran işverenin de sorumluluğa ortak olacağına vurgu yapılmış, geçici olarak devreden işverene, devralan işverenin işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarını kontrol etme yükümlülüğünün Yasadan kaynaklandığı vurgulanarak, geçici işverenin yanı sıra iş görme edimini yerine getiren, çalışan işçinin uğradığı iş kazasından, makul nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği kanıtlanmadıkça, işçisini gönderen yani devreden işverenin de yükümlü olacağını, aradaki ilişkinin net olmadığını ancak dava dışı davalı adına tescil edilmiş olan özel bina inşaatı işyerinden bildirimlerinin yapıldığı sırada aradaki sözleşme gereğince geçici iş ilişkisi ile geçici olarak davalı şirkete ait atölyede çalışırken iş kazasının

¹²¹ Civan, Özel Politika, s. 269.

¹²² Civan, Özel Politika, s. 269.

¹²³ Özdemir, s. 239.

meydana geldiğini, sigortalı ile davalılar arasındaki ilişkinin niteliğinin net olarak ve kusurlarının belirlenmesi için bu ilişkinin niteliğine göre değerlendirilmesi gerektiğine karar verilmiştir¹²⁴.

İş kazası ve meslek hastalığını bildirme noktasında İşK m. 7/9-c'de, geçici işçinin meslek-hastalığı ve iş kazası-durumlarını özel istihdam bürosuna derhal, 5510 sayılı Kanuna göre de ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür, hükmü getirilmiştir.

C. İşyeri Devrinde

İşyeri devri, İşK 6. maddesinde düzenlenmiştir: “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.” İşyeri devrinde çeşitli koşullar öngörülmüştür. Bunlar, öncelikle işyeri veya bölümün devrinden söz edebilmek için işyeri veya bölüm söz konusu olmalı, işyerinin tümü ya da bir bölümü başkasına devredilmiş olmalı, devreden ve devralan işveren arasında işyerinin devriyle ilgili hukuki işlem söz konusu olmalıdır¹²⁵.

İşyeri devrinde işçilerle işveren arasındaki sözleşme tüm borç ve hakları ile devam ettiğinden işçilerin kıdem süresinde de bir kesinti söz konusu olmaz. İşyeri devri bir fesih olmadığından işçiler kıdem tazminatı dahil feshe bağlı alacaklarını talep edemezler¹²⁶. Yine işyeri devri kural olarak işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı da vermez. (İşK m. 5)

İşK m. 6/2 ve 3. fıkralarında, devralan işveren hizmet süresine ilişkin haklarda devreden işveren yanında geçen sürelerle göre işlem yapmakla yükümlüdür. Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklardan devreden ve devralan işveren sorumludur. Devreden işverenin sorumluluğu devirden itibaren 2 yılla sınırlıdır, şeklinde işyeri devrinin sonucunu düzenlemiştir. Buna göre işyeri devri halinde devreden ve devralan devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte müteselsilen sorumludur¹²⁷. Ancak bu durumda devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır. Feshe bağlı haklardan devralan işveren tek başına sorumludur. Ancak kıdem tazminatında devreden işverenin de sorumluluğu öngörülerek devir tarihindeki ücret seviyesi ve

¹²⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 20.6.2019, E. 2017/2359 K. 2019/749 T. 20.6.2019 (lexpera)

¹²⁵ Ertürk, İş Hukuku, s. 89.

¹²⁶ Ertürk, İş Hukuku, s. 87.

¹²⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 63.

kendi dönemiyle sorumlu olduğu görülmüştür. İşyeri devrinde iş sözleşmesinin devrindeki gibi işçinin rızasına ihtiyaç yoktur¹²⁸. İşyeri devri sonucunda daha önce işçi-işveren arasında kararlaştırılan tüm yükümlülükler devralan işveren için de geçerli olmaya devam eder¹²⁹.

İşyerinin devri halinde sağlık gözetim borcu da devralan işverene geçer. Ancak işçinin işe giriş tarihindeki sağlık muayenesinin yaptırılması ve sağlık raporu alınması noktasında devreden işverenin sorumluluğu ortaya çıkar. Tehlike sınıfına göre faaliyet gösteren işkollarında işçi işe girerken sağlık raporu alınması gerekmektedir. Bu yükümlülüğüne uymayan işverenin çeşitli sorumlulukları doğmaktadır. Devir sonrası periyodik olarak yapılacak sağlık muayenelerinden devralan işveren sorumlu olacaktır. İşçinin meslek hastalığı ve iş kazası riski taşıyıp taşımadığı bu konudaki bilgilendirmelere ilişkin yükümlülük devir sonrasında devralan işverene geçecektir.

III. SAĞLIK GÖZETİM BORCU İHLALİNDE İŞVERENE UYGULANAN YAPTIRIMLAR

İşveren sağlık gözetim borcuna uymadığında, sağlık açısından gerekli periyodik bakımları ve muayeneleri, sağlık raporlarını uygulamadığında işverenin cezai, hukuki ve idari yükümlülüğü doğar¹³⁰. İşverenin işçiye çalıştığı işe uygun rapor aldırması veya sağlık ocağından rapor aldırarak çalıştırması halinde işverenin sorumluluğu doğacağı Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir¹³¹. Bunun yanında illiyet bağı kurulduğu ölçüde işverenin meslek hastalığı ve iş kazasından da yükümlülüğü gündeme gelecektir¹³². İlliyet bağı kaza/hastalık ve sağlık gözetimi arasında bağlantı olması demektir¹³³. İşverenin sorumluluğu noktasında Yargıtay 09.05.2023 yılında verdiği kararda, davacı murisin görev aldığı gece vardiyasında çalışmalarını yürütmek için işyerine geldiği, sonrasında mide rahatsızlığı ve kendini iyi hissetmediğini, dinlenmeye çekildiği, sabah kalp krizi sebebiyle ölü bulunduğu, iş kazası kabul edildiği, çalışanın gerçekleştirdiği işin tehlikeli sınıf kapsamında olduğu, çalışan işe başlarken aile hekimliği tarafından alınan sağlık

¹²⁸ Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Ersin/Erdoğan, Canan: Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, İntes Yayınları, Ankara 2021, s. 69.

¹²⁹ Uşan/Erdoğan/Erdoğan, s. 69.

¹³⁰ Ergin, s. 179; Özdemir, s. 142.

¹³¹ Yargıtay kararları için bkz. Özdemir, s. 143, 398, 399 ve 400. atıflar, 400. atıf sağlık raporu alma yükümlülüğünün ihlalinde Sosyal Güvenlik Kurumunun da sorumlu tutulacağına ilişkin Yargıtay kararı; Aydın, s. 143, 58 ve 59. atıflar.

¹³² Özdemir, s. 143.

¹³³ Özdemir, s. 143.

raporunun uygun görüldüğünü, sonra işyeri hekimi tarafından düzenlenen raporda belirli bulgulara dikkat çekilmesine rağmen (tansiyon takibi, kardiyovasküler sistem muayenesi bulguları), tansiyon takibinin gereği gibi yapılmadığı, olay gecesi mide rahatsızlığı ve kendini iyi hissetmemesi ile başlayan sağlık sorununun gözetiminde yetersiz kalındığını, doktora veya eve götürülmesi yönünde teklifte bulunulması ve işçinin uyumasına müsaade edilerek sağlık yönünden gözetimsiz bırakılması yerine, yetkililer ve işyeri hekimi gibi uzmanlarla iletişim kurularak daha önce tespiti yapılmış sağlık riskleri bakımından gerekli hususların değerlendirilmesi, uygun sağlık kurumlarına derhal sevki ve sağlık kontrollerinin yapılması gerektiği, bu sebeplerle davalının %50, davacının %25 kusurunun bulunduğu tespit edilmiştir¹³⁴.

Aşağıda işverenin bu sorumluluğu ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Aşağıdaki başlıklara geçmeden önce şunu da belirtmekte yarar var ki, uygulamada yargılama faaliyetleri çok uzun süreler almakta ve bu durum da yaptırımların caydırıcılık özelliğini azaltmaktadır. Yargılama esnasında işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesi veya değiştirilmesi veya bu husustaki bir anlaşmazlık sürecin oldukça uzamasına sebebiyet vermektedir. Günümüzde artık işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesi NACE kodu verilen sistem üzerinden yapılmakta ve işyerinin girdiği tehlike sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ndeki listeden oldukça kolay bir şekilde bulunabilmektedir. Ancak uygulamada bazen işverenin yaptığı suistimallerden de kaynaklanan tehlike sınıfının aslında tam olarak saptanamaması durumları oluşabilmektedir¹³⁵. Bu nedenle teknik iş müfettişlerinin daha hızlı hareket etmeleri gerekmektedir.

A. Hukuki Yaptırım

1. Tazminat Sorumluluğu

Tazminat hukukumuzda asıl olan gerçek zararın tazmin edilmesidir. Sözleşmeye aykırılık vesilesiyle haksız kazanç sağlanamaz. Zira hukukumuzda, tazminatların zenginleşme vesilesi olması kabul edilmeyen bir husustur¹³⁶.

¹³⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 09.05.2023, 6700/5085, (lexpera)

¹³⁵ Bu duruma örnek olarak, işçinin çalıştığı işkolu daha az tehlikeli iş grubuna girerken zamanla bu iş kapatılıyor ve yeni bir iş faaliyetiyle devam ediyor ancak yeni iş faaliyetinin tehlike derecesi artmış oluyor. Bu gibi durumların yargılama sırasındaki tespiti süreci oldukça uzatmaktadır.

¹³⁶ **Korkusuz**, M. Refik/**Korkusuz**, M. Halit: Avukatlık Hukuku, 6. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2022, s. 205.

Hakim, işverenin gözetleme borcuna aykırı davranması sonucunda ödemesi gereken tazminatın miktarını takdir ederken, hal ve mevkiin icabına ve kusurun ağırlığına göre tazminatın şeklini ve kapsamını belirleyecektir. Burada kusurun ağırlığı yanında, tarafların maddi durumları, zararın öngörülemezliği, çalışanların müterafik kusuru, müvekkilin elde ettiği yararların denkleştirilmesi vs. de dikkate alınmalıdır¹³⁷.

TBK m. 53-56 gereğince işçinin yaralanması veya diğer zararlandırıcı eyleme maruz kalması halinde Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zarar için maddi tazminat ile manevi tazminat, işçinin ölümü halinde mirasçılara manevi tazminat, mirasçılara destekten yoksun kalma tazminatı ve şartları varsa kendisine kaybettiği çalışma gücü nedeniyle maddi tazminat davası işverene karşı ikame edilebilir. İşçinin sigortaca karşılanmayan zararlarından işveren sorumlu olsa veya olay kaçınılmaz olsa ve işverenin kusuru bulunmasa da sorumlu tutularak kusursuzluğu oranında indirim yapılırken işverenin hiçbir illiyet bağı yoksa sorumlu tutulmaz¹³⁸.

a. Maddi Tazminat

Maddi tazminatın dayanağı TBK m. 54'te bedensel zararlar başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel zarara uğramışsa, ekonomik geleceği tehlikeye düşmüşse veya kazanç kaybetmesi gibi durumlarda masraflarını talep edebilecektir¹³⁹. İşçinin ölümü halinde yakınlarına ödenen destekten yoksun kalma tazminatı, TBK m. 53 ve 55'te düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarında da çoğu olayda görülen destekten yoksun kalma tazminatı, yoksun kalan kişilerle (ölene bağımlı olan kişilerin yani ölen kişinin devamlı olarak yardımında bulunduğu kişiler) ölen kişinin yaşasaydı muhtemel kazanç tutarının peşin ve toptan hali olarak tanımlanmıştır¹⁴⁰.

Kısaca belirtecek olursak maddi tazminatın hesabında SGK tarafından ödenen tediyeler tenkis edilir, bakiyesi işverenden talep edilir. SGK'nın ödeme yapmadığı zararlandırıcı işlemde işverenin sorumluluğu daha geniş olabilir.

İşverenin sağlık raporu alma yükümlülüğünün ihlali SSGSSK'da Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumluluğuna yol açmıştır. SSGSSK m.

¹³⁷ **Günerkök**, Özcan: Avukatlık Sözleşmesi, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2009, s. 169-170.

¹³⁸ **Demir**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 188.

¹³⁹ **Cengiz**, İhtar: "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 34, 2018, s. 123-142, s. 135.

¹⁴⁰ Y 4. HD, 30.5.1965, 11420/488 bkz. **Cengiz**, s. 136.

21/3'te, sağlık-hastalık olup olmadığına ilişkin rapor alınması gereken çalışmalarda böyle bir rapor olmaksızın veya alınan rapora aykırı olarak elverişli olmayan işte çalıştırılan kişi, bu işe girmeden evvel mevcut olan veya elverişli olmadığı işte çalışması neticesinde oluşan hastalık sebebiyle Kurum tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilecektir.

Aynı kanununun 76. maddesi 1-2-3. fıkraları da yaptırımlar öngörmüştür. Buna göre, meslek hastalığına uğrayan veya iş kazası geçiren genel sağlık sigortalısı çalışana karşı işveren sağlık hizmetlerini sunmak zorundadır. Bununla işveren tarafından yapılan veya yapılacak olan hastalık-sağlık giderleri, masraf ve maliyetleri Kurumca karşılanacaktır. İşverenin ihmali veya gecikmesinden ötürü malul kalma ya da iyileşme-iyileştirme süresinin uzaması durumu oluşursa veya malullük derecesi artarsa, işveren giderleri ödemekle yükümlüdür. Sağlık kurulu raporu ile belli işte çalışamayacak olan kişiler tespit edildiyse bunlar o işte çalışamazlar. Yine eğer işveren bu kişileri çalıştırıyorsa aynı hastalık sebebiyle yapılan masrafları ödemek zorunda kalacaktır. Bunun yanında tedavisi sona eren ve çalışabilir durumda olan ancak buna ilişkin herhangi bir belge almadan çalışan kişinin masrafları kendisinden alınacaktır.

b. Manevi Tazminat

İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaya zorundadır. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşveren, işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininden sözleşmeye aykırılık esasları çerçevesinde sorumluluk hükümlülerine tabidir. Dolayısıyla, koşulların varlığı halinde işçi, işverenden maddi veya manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Manevi tazminatlarda Yargıtay'ın belirlediği genel manevi tazminat ilkeleri doğrultusunda, hakimin uygun gördüğü bir manevi tazminat miktarı davacı çalışanın duyduğu acı, elem, ızdırıp ve diğer manevi değerlerine karşılık olmak üzere takdir edilir.

Manevi tazminat TBK m. 56'da düzenlenmiştir. Buna göre, bir kişinin bedensel bütünlüğünün zarar görmesi durumunda manevi tazminat ödenir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde bu tazminatın kişinin yakınlarına ödenmesi de söz konusudur. Yargıtay kararlarında ölenin yakınına manevi tazminat ödenmesini aynı eylem sebebiyle ağır ruh ve sinir yapısının bozulması durumunda illiyet bağının kurulduğunu kabul etmiştir¹⁴¹. Maddi tazminata ilişkin hükümler kıyas yoluyla manevi tazminata da uygulanır ancak

¹⁴¹ YHGK, 26.4.1995, 122/430 karar için bkz. Cengiz, s. 137.

maddi tazminatta mal varlığı söz konusuysen manevi tazminatta kişi varlığı söz konusu yani manevi tazminat miktarını hakim somut olaya göre takdir edebilecektir¹⁴².

Manevi tazminat işverenin gözetme borcunu yerine getirmemesinden ötürü çalışanın ruh yapısında meydana gelen elem, keder, üzüntü sonucu bu zararlarının karşılanmasıdır. Bu gözetme borcuna aykırılık, çalışanda cinsel, psikolojik taciz gibi çeşitli davranışlar olarak doğabilir. İşverenin gözetme borcu kapsamında sadece işverenin bu tarz davranışları değil diğer çalışanların da bu tarz davranışları elem, acı, ızdırıp ve kedere sebebiyet verebilir. Ancak bu durumda da manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesi için çalışanın ruh sağlığında işveren ya da diğer çalışanın gerçekleştirdiği fiil sonucu olmalı ve aralarında illiyet bağı bulunmalıdır¹⁴³.

Y. 21. HD'nin verdiği bir kararda, manevi tazminatı belirlemek için takdir yetkisi her ne kadar hakime bırakılmış olsa da ülkenin ekonomik koşulları dahil satın alma paritesi, ve mağdur çalışanın uğradığı manevi zararlar orantılı ve duyulan üzüntüyü hafifletici miktarda olması gerektiği vurgulanmıştır¹⁴⁴.

İşveren, işçiye ait kişisel verilerini, ancak işçinin işi ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilecektir. İş ile ilgisi olmayan veya iş ile ilgisi olsa bile, işçiye ait kişisel verileri kullanma zorunluluğu olmayan işverenlerin aksi davranışı, diğer şartlarla birlikte “manevi tazminat” ı da gerektirebilir.

Uygulamada yargılamalar zaman zaman uzun sürmekte ancak bazen de işveren gözetim borcuna uymadığında karşısında sadece bir kişi değil birden çok çalışanın olduğu durumlarda ortaya çıkacak miktarın yüksekliği nedeniyle, davayı uzatma taktiklerine başvurabilmektedir¹⁴⁵. Bu durumlarda zaman zaman çalışanlar çok büyük fedakarlıkla katlanmak zorunda kalabilmektedirler. Haklarına tamamen ulaşamama riskini taşıyorlar. Bu konu hakkında artan mağduriyetler sebebiyle ya özel sigorta sistemini yürürlüğe ko-nulması ya da özel kanun hükümleri ile “maddi ve manevi tazminat” mükellifliyetleri için tıpkı nafaka borcunda olduğu özel garanti mekanizmaları düzenlenmesi gereklidir.

¹⁴² Cengiz, s. 138.

¹⁴³ Özer, Burcu/Kurukız, Talha Eren/Kenar, Aysu: İş Hukukunda Manevi Tazminat, <https://www.mgc.com.tr/is-hukukunda-manevi-tazminat/> (Erişim Tarihi: 20.08.2024)

¹⁴⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2018/5373, K. 2019/5646, T. 01.10.2019 (kazancı)

¹⁴⁵ Özer/Kurukız/Kenar, İş Hukukunda Manevi Tazminat, <https://www.mgc.com.tr/is-hukukunda-manevi-tazminat/> (Erişim Tarihi: 20.08.2024)

2. Diğer Önlemler

Buraya kadar işverene uygulanan yaptırımlara değindik. Bunların yanında da işveren sağlık gözetim borcunu ihlal ettiği taktirde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ve sözleşmeyi derhal fesih hakkı vardır. İSGK'nun 13/2 fıkrasında, çalışanın lüzumlu tedbirleri alınmıncaya değin çalışmaktan kaçınabileceği düzenlenmiştir. İlgili fıkra çalışmaktan kaçındığı devreye ilişkin ücreti ve diğer haklarının saklı olduğuna da değinilmiştir. Yine aynı kanunun m. 13/4 fıkrasında, iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin tabi oldukları kanun hükümleri çerçevesinde iş sözleşmelerini feshedebilecekleri düzenlenerek, toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu çalışanın bu maddeye göre çalışmadığı dönem için de fiilen çalışmış sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu fıkra kapsamında fesih hakkı sadece iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından söz konusu olup¹⁴⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B ve 4/C maddeleri kapsamında kalanlar ve diğer kamu görevlileri için söz konusu değildir¹⁴⁷.

İşverene karşı hukuki yaptırımların dışında çalışanın/işçinin de bu önlemlerin alınmaması noktasında çeşitli hakları¹⁴⁸ vardır. Bunlara kısaca değinmemizde yarar olduğu görüşündeyiz. İlk olarak İSGK 13. maddesinde düzenlenen çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı çeşitli koşullara bağlanmıştır. Bunlar, yakın ve ciddi bir tehlikenin mevcut oluşu, riskin tespiti, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmaması ve tehlikenin seyretmesi, işin durdurulmamış olması, hakkın kullanıldığı işverene bildirilmesi ve son olarak hakkın kullanılmasının başka kişinin yaşam ve bedensel bütünlüğü üzerinde tehlike teşkil etmesidir¹⁴⁹. İkinci olarak yine aynı Kanununun 18. maddesinde düzenlenen çalışanın katılım hakkı noktasında, çalışan kişi veya temsilcisi; teklif verme, konuyla ilgili fikir belirtme, toplantılarda yer alma, ileri teknolojilerden faydalanması, iş araç-gereçleri seçimi ve çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe etkileri konusunda görüş bildirme hakkına sahiptir¹⁵⁰.

¹⁴⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar 24/II-e kapsamında sözleşmeyi feshedebileceklerdir.

¹⁴⁷ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 370.

¹⁴⁸ Çalışanın katılım hakkı, İş Sağlığı Güvenliği Kuruluna veya işverene başvurusu, idari makamlara şikâyet hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini fesih hakkı, tazminat hakkı.

¹⁴⁹ **Erkanlı Başbüyük**, Betül: İşçinin İş Görmek Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 182.

¹⁵⁰ 6331 Sayılı Kanuna Göre Çalışanların Hakları, <https://avisosgb.com.tr/6331-sayili-kanuna-gore-calisanlarin-haklari/#:~:text=Kat%C4%B1%C4%B1m%20Hakk%C4%B1,-6331%20say%C4%B1%C4%B1%20%C4%B0%20%C5%9F&text=Kat%C4%B1%20Hakk%C4%B1>

Yine aynı şekilde çalışanlar şikâyet ve ihbar haklarına sahiptir, gerekli önlemleri almayan işvereni şikâyet edebilirler. İş sözleşmesiyle çalışan kişilerin İŞK uyarınca haklı nedenle fesih hakları vardır.

B. Cezai Yaptırım

Sağlık ve güvenlik önlemlerinin ihlali durumunda doğrudan cezai yaptırım uygulanabilmesi için işveren veya vekilinin cezai yaptırıma bağlanmış bir kuralı ihlali gerekir¹⁵¹. Sağlık ve güvenlik önlemlerine aykırılık sonucu doğacak cezai yaptırıma işveren ya da işverenin sağlık ve güvenlik tedbirlerini alma görevini verdiği işveren vekili katlanacaktır¹⁵². Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmaması sonucu, çalışanın meslek hastalığı veya iş kazasına maruz kalması durumunda; çalışanın vefat etmesi, yaralanması ya da uzuv kaybına neden olması ruhi ve bedeni zararlara duçar kalması durumunda şartları varsa TCK anlamında öldürme veya yaralama suçları oluşur¹⁵³. Bu konuda harekete geçecek makam Cumhuriyet Savcılıkları olacaktır.

İş kazaları durumunda cezai koşulun özü kusura dayanmaktadır¹⁵⁴. Ancak burada salt kusur sorumluluğunu düşünmemek gerekir, buradaki sorumlulukta işverenin makul bir insanın göstermesi gereken özen ve dikkatten daha fazla dikkat ve özen göstermesi gerekmektedir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyduğunu, gerekli dikkat ve özeni gösterecek hâkim de makul dikkat ve özen için gerekli davranış şeklini belirleyerek işverenin somut olayda gerçekleştirdiği davranış ile olması gereken davranışı karşılaştırarak kusurunu tespit eder¹⁵⁵.

Yargı kararlarında ve öğretide görüşler, yargısal cezalara ilişkin öne sürülen durumlarda iş kazası sonucunun basit taksir, bilinçli taksir veya olası kasttan hangi sonucu doğurduğuna ilişkin değişmektedir. Bir görüşe göre iş kazaları sonucu oluşan durumlar bilinçli taksirdir, şöyle ki, işveren göstermesi gereken özen ve dikkati göstermemiş, alması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerini almamış, risk değerlendirmesi yapmamış ve ihmalkâr dav-

C4%B1m%20hakk%C4%B1n%C4%B1n%20yaz%C4%B1%C4%B1%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20%C3%B6nemlidir,kat%C4%B1%C4%B1m%20hakk%C4%B1%20delil%20olarak%20kullan%C4%B1labilecektir. Erişim Tarihi: 17.05.2024

¹⁵¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 372.

¹⁵² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 372.

¹⁵³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 372.

¹⁵⁴ Kovancı, Nuray: “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı:11, 2018, s. 263-296, s. 281.

¹⁵⁵ Kovancı, s. 281-282.

ranmış bunun sonucunda iş kazasını istemese de öngörmüştür¹⁵⁶. Yargı kararına konu bir olayda olası kast bakımından ise, emniyet ve güvenlik tedbirlerine uymamanın sonucunda meydana gelen durumu işverenin kabullendiği, daha önce hatalı ve eksik durumlar için yapılan tespit ve uyarılara rağmen aynı çalışma yöntemine devam etmesi taksir düzeyini aşır olası kasta sebebiyet verdiği öngörülmüştür¹⁵⁷.

C. İdari Yaptırım

1. İdari Para Cezaları

Hukuki sonucu itibariyle adli para cezalarından ayrılan idari para cezaları, bu para cezasını kesmeye yetkilendirilmiş devletin idari kurumları tarafından verilen para cezalarıdır¹⁵⁸. Bu kurumlar, Bakanlıklar, belediyeler, emniyet, kaymakamlık, valilik, sosyal güvenlik kurumu, Genel Müdürlükler (Örneğin, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü) şeklindedir¹⁵⁹. İdari para cezalarına dair hükümler genelde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nda yer almaktadır. Kabahatler Kanunu idari para cezalarını genel hatlarıyla düzenleyerek özel kanunlarla verilen idari para cezalarında o kanun hükümlerinin uygulanacağını kabul etmek gerekir. Ancak bu özel kanunlarda idari para cezalarına ilişkin kanun yolu düzenlenmemişse bu hususta 5326 sayılı Kabahatler Kanununun idari yaptırım kararlarına karşı getirdiği kanun yoluna ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹⁶⁰. Kabahatler Kanununa aykırı hükümler getiren yeni kanun hükümleri yürürlüğe girerse bu hükümler uygulanır. İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin 442 nolu Tahsilat Genel Tebliği çıkarılmıştır.

İSGK 26. maddesinde, sağlık gözetimi borcunu ifa etmeyen işverene, her bir çalışan için bin TL idari para verileceği, hükmüyle sağlık gözetimine uyulmadığında idari para cezası öngörülmüştür. Öğretide verilen ceza kesinleştikten sonra suçun tekrarlanma ihtimalinde herhangi bir artırım öngö-

¹⁵⁶ **Kovancı**, s. 283; **Akın**, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", TİSK Akademi Dergisi, Sayı: 1, 2008, s. 210-231 (Cezai Sorumluluk), s. 219; Y 12. CD, 18.01.2016, 2015/2717, 2016/489 (lexpera).

¹⁵⁷ Y 12. CD, 14.11.2013, 2012/21104, 2013/25712 (Yargıtay karar arama); karşıt yönde bkz. **Özdemir**, s. 614; **Akın**, Cezai Sorumluluk, s. 218; **Kovancı**, s. 292.

¹⁵⁸ **Doğan**, Baran: İdari Para Cezası ve Uygulaması, <https://barandogan.av.tr/blog/cezahukuku/idari-para-cezasi.html> Erişim Tarihi: 20.08.2024

¹⁵⁹ **Doğan**, İdari Para Cezası ve Uygulaması, <https://barandogan.av.tr/blog/cezahukuku/idari-para-cezasi.html> Erişim Tarihi: 20.08.2024

¹⁶⁰ **Doğan**, İdari Para Cezası ve Uygulaması, <https://barandogan.av.tr/blog/cezahukuku/idari-para-cezasi.html> Erişim Tarihi: 20.08.2024

rülmemesi ve bununla ilgili bir düzenleme olmaması eleştirilmiştir¹⁶¹. Öğretilen öngörülen idari para cezasının caydırıcılık anlamında düşük kaldığı yönünde görüşler mevcuttur¹⁶². Kanımızca idari pazara cezasının miktar olarak düşük olması değil idari ve cezai yaptırımlar bakımından zaman zaman çıkan afların bu caydırıcılığı azalttığı aşıkardır.

M. 26/2'de idari para cezalarının Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verileceği ve 14. maddede belirtilen yükümlülükler uymama sonucu idari para cezasının Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceği hükme bağlanmıştır. İdari para cezalarına karşı 7 gün içinde Sulh ceza mahkemesine itiraz etme hakkı bulunmaktadır¹⁶³.

2. İşin Durdurulması

Bu başlık altında öncelikle İSGK'nun 24/A maddesini inceleyerek teftiş, denetim ve kimlerin yetkili olduğuna bakmamız gerekecektir. İSGK m. 24/A/1'de, bakanlığın eğitim kurum-kuruluşları, buna eş güvenlik ve sağlık birimlerini, teçhizat için tetkik birimleri, çalışma temizlik ve hijyen derece, ölçer tetkik laboratuvarlarında inceleme ve kontrol etmeye yetkili olduğu ve bakanlığın yerine bunları yerine getirmeye yetkili İSG Genel Müdürlüğünde görevli iş uzman ve yardımcısı fizik, mühendislik, kimya, biyoloji gibi alanlarda uzman kişilerce ifa edileceği, bu görevlilerin tüm bilgileri sır olarak saklaması gerektiği, bu görevlilerin işi işveren ve çalışan kişilerce de kolaylaştırılacağı ve bu fıkradaki usulün Bakanlıkça belirleneceği, düzenlenmiştir.

Teftiş ve denetimin amacı, iş kazalarının önlenmesi, meslek hastalıklarının sebebinin ortadan kaldırılması, işçilerin güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasıdır¹⁶⁴. Bu teftiş ve denetimler sonucunda işyerindeki bina ve

¹⁶¹ **Sarıbay Öztürk**, s. 311, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verilen ceza kesinleştikten sonra suçun tekrar işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında arttırılmasından bahisle (1475 sayılı Kanun m. 104).

¹⁶² Aynı yönde bkz. **Songür**, Neşe/**Aktaş**, Ömür: "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu", *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 18, s. 24-47, s. 41, 2020; karşı yönde bkz. **Terzioğlu**, Ahmet/**Aksungur**, Ali Burak: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt:3, Sayı:6, 2019, s. 12-54, s. 51; **Aydın**, Ufuk/**Ezer**, Burcu: "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:4, Sayı:43, 2014, s. 11-32, s. 30, idari para cezaları yüksek olmasına rağmen yaptırımların önleyicilik gücü şüpheli bulunmuştur.

¹⁶³ **Doğan**, İdari Para Cezası ve Uygulaması, <https://barandogan.av.tr/blog/ceza-hukuku/itari-para-cezasi.html> Erişim Tarihi: 20.08.2024

¹⁶⁴ **Demir**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 191.

eklemlerinde, çalışma şartlarında veya şekillerde veya iş araç gereçlerinde çalışanlar için ölümcül risk taşıyan bir konu saptanırsa bu tehlike veya risk giderilinceye kadar, tehlikenin derecesi ve bu tehlikeden doğacak riskin etkileyeceği bölge ile çalışanlar göz önüne alınarak, işyerinin bir kısmında veya tamamında iş durdurulur (İSGK m. 25/1). Yapılan teftişlerde işveren tarafından sağlık ve güvenlik önlemlerinin hiç alınmadığı veya yetersiz alındığının belirlenmesi durumunda idarenin uygulamaya koyabileceği müeyyideler, idari para cezası, işin durdurulması, işçilerin çalışmaktan alıkonulması, kamu ihalesinden yasaklama olarak görülmektedir¹⁶⁵. Bu maddeyle İSGK İşK'dan farklı olarak işyerinin kapatılması yaptırımını kaldırmıştır¹⁶⁶. Bu konuda yetkili merci, mahallin en büyük amiridir, aksi takdirde, ilgili işlem yetki yönünden iptal ile malul olacaktır¹⁶⁷.

Aynı maddenin 2. fıkrasında denetime yetkili işin durdurulması komisyonu hakkında, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş için 3 iş müfettişinden oluşan heyet, sağlık ve güvenlik anlamında teftişe yetkili iş müfettişinin belirlemesi üzerine, tespit tarihinden itibaren 2 gün içinde işin durdurulmasına karar verebilir. Fakat incelenen ve tespiti gerçekleşen hususun acil müdahale taşıması durumunda; saptamayı yapan iş müfettişi, heyetçe karar alınıncaya kadar geçerli olmak şartıyla işi durdurur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/2 maddesi). Yine 4857 sayılı İşK'nda işin durdurulması komisyonunda işçi-işveren temsilcileri varken İSGK'da 3 iş müfettişinden oluşan bir heyet söz konusudur¹⁶⁸.

25. maddenin devam fıkraları ise, işin durdurulması kararının mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleriyle 24 saat içinde yerine getirileceği, ancak acil müdahale gerekiyorsa aynı gün yerine getirileceği, işverenin yerine getirilme tarihinden itibaren iş mahkemesine 6 iş günü içinde itiraz edebileceği, bu hususta mahkeme kararının kesin olduğu, bu durum sebebiyle işsiz kalan çalışanların ücreti ödenecek veya ücretlerde bir eksiklik olmamak şartıyla farklı iş sağlamakla yükümlü olduğu, işin durdurulması sebeplerinin neler sayılacağı, durdurulan işlerde izinsiz çalıştırma yapılırsa 3 yıldan 5 yıla

¹⁶⁵ **Korkusuz, M. Refik/Korkusuz**, Tuba Nur: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2016, s. 200-225, s. 204.

¹⁶⁶ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 371.

¹⁶⁷ **Erdem**, https://www.bariserdem.com/pdf/isin_durdurulmasi.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2024)

¹⁶⁸ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 371; **Demir**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 193, Fransız Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulması ve işyerinin kapatılması için mahkeme kararına ihtiyaç olmasıyla bizdeki bu düzenleme isabetli bulunmamıştır.

kadar hapis cezası verileceği hükmüne bağlanmıştır. Görüldüğü üzere işin durdurulması kamusal bir yaptırımdır¹⁶⁹.

Ölümlü iş kazası durumunda kamu ihalesinden yasaklanma yaptırımı da öngörülmüştür. Yine İSGK m. 25/A: “Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.” hükmünün düzenlemiştir.

IV. ÖZELLİKLİ HAL: UZAKTAN ÇALIŞMA VE COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE SAĞLIK GÖZETİMİ

Covid- 19 viral bir hastalık olarak, ateş ve sonrasında ciğerlerde oluşan nefes alamama ile tanımlanan, zatürreye yol açan, aynı ortamda bulunulduğunda veya temas yoluyla insandan insana geçen, hatta ölüme kadar varan sonuçları olan viral hastalık şeklinde tanımlanmıştır¹⁷⁰. Bu viral hastalık ciddi bir salgına hatta pandemiye yol açmıştır. Bu kapsamda tüm dünyada olduğu gibi ülkemiz de türlü tedbirler alma yoluna gitmiştir. Tedbir olarak birçok iş yeri, işletme, fabrika kapatılmış veya uzaktan/evde çalışma düzeyine geçilmiştir. Bu sebeple bu başlık altında uzaktan çalışma ve pandemi dönemine ilişkin sağlık gözetimine değinilmiştir. Uzaktan çalışma tedbirlerine rağmen bazı sektörel faaliyet alanlarında çalışmanın seyretmek zorunda olması ve işin yapısı gereği uzaktan çalışmaya uygun olmaması nedeniyle iş yerlerinde koronavirüs döneminde pandemiye karşı sağlık ve güvenlik konusu gündeme gelmiştir¹⁷¹.

Özellikle bu şekilde bulaşıcı hastalıklar söz konusu olduğunda işyerleri de sosyal temasın fazla olduğu topluca yaşanan diğer yerler, yurt, okul, üniversite, kafe, restoran, gibi salgına ciddi bir ev sahipliği yapmaktadır. Bu sebeple işyerinde sağlık ve hijyenin sağlanması en önemli nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece işyerinin temizliği değil çalışanın da temizliği için belirli aralıklarla dezenfektan ve çöp kutuları yerleştirilmeli, çalışanların

¹⁶⁹ Erdem, Barış: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümleri Uyarınca İşyerinde İşin Durdurulması, https://www.bariserdem.com/pdf/isin_durdurulmasi.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2024)

¹⁷⁰ Ateş, Zehra Gizem: “Covid-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, Cilt: 19, Sayı: 38, 2020, s. 161-179, s. 162.

¹⁷¹ Ateş, s. 166.

kişisel temizliğini de sağlayacak alan yaratılmalıdır. İşin yürütümü açısından da sosyal mesafe yaratacak şekilde iş dağılımı planlanmalı yeterli alan olmadığına vardiyalı vb. çalışma sistemlerine geçilmelidir. Pandemi için söz konusu bilinci oluşturmak adına çalışanlara eğitim verilmeli, gerekli ekipman, maske, dezenfektan, sağlanmalıdır. Sağlık gözetimi noktasında işveren işyeri hekimi vasıtasıyla her gün hatta zaman zaman gün içerisinde birden çok kere çalışanın ateşini ölçmeli, gerekli muayeneleri sağlamalıdır. Mümkünse özel politika gerektiren gruplar uzaktan çalışmaya teşvik edilmelidir¹⁷². Hatta Covid-19'a yakalanan bir çalışan olması durumunda bunun tespiti yapılarak ilgili kişi karantinaya alınmalı ve yetkili sağlık mercilerine haber verilmelidir. Koronavirüsün yarattığı etkinin kişiye ve kişinin bağışıklık durumuna bağlı olarak değişiklik seyrettiği görülmüştür. Bu nedenle kişi kendini iyi hissettiği ve çalışabilecek durumda olduğu takdirde uzaktan çalışma modeliyle evden çalışma da söz konusu olabilir.

Covid-19'a bağlı özellikle son zamanlarda inanılmaz artış gösteren uzaktan çalışma modeli doğrultusunda da sağlık gözetimine değinmekte fayda vardır. Uzaktan çalışma İşK'nun 14/4 fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre, uzaktan çalışma teknolojiye de faydalanılarak işgörmeye ediminin evde veya işyeri dışında görülmesidir. Uzaktan çalışma ilişkisi yazılı olarak kurulmaktadır. Yine aynı maddenin 6. fıkrası sağlık ve güvenlik önlemlerine de değinerek, uzaktan çalışma kapsamında çalışan işçiler normal çalışan işçilere göre farklı işleme tabi tutulamazlar. Uzaktan çalışmada da işveren sağlık ve güvenlik tedbirlerini dikkate alacak buna ilişkin çalışana bilgilendirip ona gerekli eğitimi verecek, bunun yanında çalışana ekipman sağlayarak bu ekipmanın da kullanımı hususunda gerekli önlemi alacaktır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de benzer bir düzenlemeye yer vererek, işverenin uzaktan çalışan kişinin ve işin yapısı dikkate alınarak sağlık ve güvenlik önlemleri alacağını bu doğrultuda eğitim vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağlamış olduğu araç-gereçle ilgili gerekli önlemleri almak şeklinde yükümlülükleri vurgulanmıştır.

Uzaktan çalışma modeli işverenin sağlık ve güvenlik sorumluluklarını ortadan kaldırmaz¹⁷³. İşveren uzaktan çalışma modelinde de sağlık ve güvenlik önlemlerine uyararak, eğitim verme, bilgilendirme, uygun nitelikte araç-malzeme sağlamakla yükümlüdür. İşverenin sağlık gözetim borcu kap-

¹⁷² Pandeminin ilerleyen süreçlerinde 65 yaş üstü ve 20 yaş altı için sokağa çıkma yasakları gelmiştir.

¹⁷³ **Alp**, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayıncılık, 2011, s. 795-854, s. 835.

samında yapılan periyodik muayeneler uzaktan çalışma modelinde de yerine getirilmeli, işveren bu aşamada sağlık raporu talep edebilmeli, muayeneler sonucunda alınan sağlık raporu işverene verilerek işçinin dosyasında muhafaza edilmeli, işyeri hekiminin görmesi gereken durumlarda çalışandan sağlık gözetimine gelmesi beklenebilir¹⁷⁴. Covid-19 bağlamında özellikle bulaşıcı bir meslek hastalığı noktasında, bir işçide olan bir bulaşıcı hastalık diğer işçilere de bulaşır. Sağlık gözetimi dolayısıyla sağlık muayenelerinin önemi hastalığın bulaşıcı olup olmaması, meslek hastalığı olup olmadığı noktasında oldukça önem arz eder. İşyerleri, kalabalık ortam olan yerlerdir. Bu alanlarda, çalışanlar kendileriyle yakın temastadırlar. Bu anlamda, bulaşıcı hastalıkların hızla yayılması için oldukça makul bir ortam oluşmaktadır. İşe başlayan ve işini sürdüren çalışanların, bulaşıcı hastalıkların bulunmadığına ilişkin muayene ve tetkikler bu bakımdan çok önemlidir. Dolayısıyla yakın aralıklarla yapılan ve bulaşıcı rahatsızlığın olup olmadığına ilişkin tetkikler, işverenin oldukça önemli yükümlülüklerinden biridir¹⁷⁵.

Sağlık gözetiminde, işçilerden birinde meslek kaynaklı bir negatiflik saptanmışsa, bunun kaynağının bulunması ve çözülmesi için, çalışma ortamının korunması çerçevesinde çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir mesela, risk analizi esnasında gözden kaçırılan bir tehlike, daha sonra risk yaratarak işçilerin sağlık muayeneleri esnasında kendisini belirten ve iş güvenliği düzeninin bozulmasına yol açabilir¹⁷⁶. Yine Covid-19 ile gündemimize giren PCR testi ve aşı uygulamaları oldukça önemlidir. Burada işverenlerin çalışanları aşı ve PCR testi yapmaya zorlaması tamamen ayrı bir çalışmaya konu verecek nitelikte olsa da buna da kısaca değinmekte fayda görüyoruz. Ülkemizde ilk olarak çeşitli gruplara mecburi aşılama uygulanmıştır. Bu tatbikler, toplumsal sağlığı korumak ve salgının yaygınlaşmasını ön tedbir amacıyla gerçekleştirilmiştir¹⁷⁷. Covid-19 aşısı hiçbir Kanunla zorunlu olarak öngörülmediğinden rızaya dayalı olarak uygulanabilmektedir¹⁷⁸. Bu şekilde uygulanması gerekmesine rağmen uygulamada özellikle pandemi döneminde

¹⁷⁴ **Olgu**, Özdemir: “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, 2016, s. 98; **Kara**, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 81-99, s. 90.

¹⁷⁵ **Fişek**, s. 209.

¹⁷⁶ **Fişek**, s. 209.

¹⁷⁷ **Yıldırım**, Elif: Salgın Hastalıklarda Aşının Zorunlu Tutulması ve Hasta Hakları, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. M. Refik Korkusuz), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023, s. 90.

¹⁷⁸ **Ünal Adımr**, s. 696.

Üniversiteler dahil birçok kurum ve işyeri pandemiye karşı güvenlik tedbirleri noktasında kişileri aşı olmaya zorlamıştır. Şöyle ki, ilgili dönemde HES kodu adıyla kişi bazlı bir kod tanımlanarak kişilerin aşı yaptırıp yaptırmadıkları, Covid geçirip geçirmediği görülebilmekteydi. Bu kod işyeri giriş-çıkış kimlikleriyle de eşleşebilmekteydi. Özellikle Üniversiteler öğrencilerin giriş-çıkış sisteminde bu şekilde aşı yaptırmayan öğrencileri tespit edebilmekteydi. İşveren çalışan işçi karşısında çeşitli yükümlülüklerle sahiptir. İşçinin kişiliğini korumakla birlikte sağlık ve güvenlik önlemlerine de uymak zorundadır. Burada işverenin yönetim hakkı de devreye girerek adeta çalışan menfaatler görülmektedir. Ancak her ne kadar aşı sağlık ve güvenlik önlemleri kapsamında olsa da, aşından önce maske ve dezenfektan gibi tedbirlerle de bu yükümlülüğü işveren yerine getirebilir. Bu durumda işverenin yapması gereken şey, çalışanları aşı hakkında bilgilendirmek, virüs hakkında bilgilendirmek, maske-dezenfektan kullanımı, PCR testleri hakkında doğru bilgi vermektir. Bu doğrultuda işveren çalışanı aşıya teşvik edebilir ancak zorlayamaz. Öğretide bazı durumlarda işverenin çalışanı aşıya zorlayabileceği, çalışan aşı yaptırmadığında işin durumuna göre işçinin yetersizliği nedeniyle sözleşmenin feshedilebileceği öngörülmüştür¹⁷⁹.

SONUÇ

TBK m. 417 ile önceki kanuna göre daha genel bir düzenlemeyle, madde başlığında da belirtildiği şekliyle, işçinin kişiliğinin korunması öngörülmüş, işverenin sağlık ve güvenliğin yerine getirilmesi için her çeşit tedbiri alması gerektiği işçinin de buna uyması gerektiğini vurgulamıştır. Görüldüğü üzere madde metninde işçinin hem fiziken hem de ruhen korunması amaçlanmıştır. m. 417/2'de gözetme borcu emredici bir şekilde düzenlenmiştir.

Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi maksadıyla, tıbbi muayene, tetkikler, çalışmaların kaydı, değerlendirilmesi, bildirimi, ilkyardım, acil tedavi, rehabilitasyon vb. tüm sağlık koruyucu çalışmalar sağlık gözetim borcunun içerisindedir¹⁸⁰. Çalışan işçinin iş mekanının gözetimi, işe giriş-değişiklik, periyodik, tekrarlanan veya işe dönüş zamanında tetkiklerinin yapılması, ortamdaki tehlikeler ve buna yönelik bilgilendirilmeleri, genel hijyen koşullarının izlenmesi, sağlık kayıtlarının kişilik hakları çerçevesinde

¹⁷⁹ Örnek olarak, hasta, yaşlı, engelli gibi özel koruma ihtiyacı olan kişiler ile temas halinde mesleğini icra eden hemşire ve hasta bakıcının aşı olmayı reddetmeleri, iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi için geçerli neden oluşturabileceği, bkz. Ünal Adınır, s. 704.

¹⁸⁰ Eyrenci/Taşkent/Uluçan, s. 343.

sandık içine alınması şeklinde somutlaştırılması daha yerinde bir yaklaşım olacaktır¹⁸¹.

Uygulamaya baktığımızda işverenlerin çoğunlukla sağlık gözetim borcuna tazminatlara ilişkin aşağıda yer alan rezervlerimiz saklı olmak kaydıyla uydukları görülmektedir. Özellikle işyeri tehlike dereceli sınıflara girmese bile çalışanlardan işe giriş sırasında çok büyük bir işveren kesimince sağlık raporu istenmektedir. Ancak sorun mevzuatın uygulanmaması değil, uygulamanın zaman zaman verimsizlik ve içi boş durumlar yaratabilmesidir. Alınan sağlık raporunun niteliği, yapılan muayenenin kalitesi, çalışanın sorunlarının hekim tarafından doğru bir şekilde değerlendirilmesi vs. hususları da oldukça önemlidir. Uygulamada zaman zaman bu kısımlarda aksaklık olduğu görülmüştür. Bazı işyerlerinde görülen çeşitli kademe ve birimlerden geçilerek alınan heyet raporuysa, kişinin sağlık kayıtlarının başlangıcı anlamında da oldukça önemli bilgiler içerir kanaatindeyiz.

Sağlık gözetim borcu her çalışana, işyerine vb. özelliklere göre değişiklik gösterdiğinden çeşitli yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Çalışmamız yönetmeliklerin birçoğundaki sağlık gözetimiyle ilgili maddelere yer verilmiştir.

Alt işverenlik durumunda, alt işverenin ve asıl işverenin iş ortamından kaynaklı risklere birlikte göğüs germeleri beklenmektedir. Çünkü çalışma ortamı iç içe geçmiş vaziyettedir. Bu nedenle alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında asıl işverene de türlü sorumluluklar getirilmiştir¹⁸². Muvazaalı alt işverenlik durumunda asıl işverenin baştan sona kadar sağlık ve güvenlik tedbirlerinden yükümlü olacağında şüphe yoktur.

Geçici iş ilişkisi durumu meslek edinilmemiş ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde farklılık göstermektedir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu öngörülmüşken Türkiye İş Kurumu Kanunu m. 7 hükmü gereğince de meslek edinilmiş, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde gözetme borcunun asıl yükümlüsü olarak özel istihdam bürosu öngörülmüştür. GBSİGHY m. 8 geçici iş ilişkisinde sağlık gözetim yükümlülüğünü düzenlemiş ve işverene bunu zorunlu kılmıştır. Aynı Yönetmelik 11. madde ise sorumluluğu düzenleyerek çalışan kişilerin devreden işveren ile devralan işveren arasında iş görülen çalışma süresince ilgili çalışma ve iş koşullarından yükümlüdür hükmü getirilmiştir.

¹⁸¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 343.

¹⁸² Civan, Özel Politika, s. 266.

İşyerinin devri halinde sağlık gözetim borcu da devralan işverene geçer. Ancak işçinin işe giriş tarihindeki sağlık muayenesinin yaptırılması ve sağlık raporu alınması noktasında devreden işverenin sorumluluğu ortaya çıkar. Devir sonrası periyodik olarak yapılacak sağlık muayenelerinden devralan işveren sorumlu olacaktır. İşçinin meslek hastalığı ve iş kazası tehlikesi taşıyıp taşımadığı bu konudaki bilgilendirmelere ilişkin yükümlülük devir sonrasında devralan işverene geçecektir.

Türkiye’de maddi ve manevi tazminat davalarının çok uzun sürmesi ve istenen tazminatın dava sürecinin başındaki miktar üzerinden olması nedeniyle işverenler hakkında açılan maddi ve manevi tazminatlarda çalışanlar açısından büyük hak kayıpları yaşanmaktadır. Bu duruma (enflasyon mağduru hale) çözüm bulunması gerekir.

Öte yandan davanın sonucunda tazminata hak kazanan çalışanlar çoğu kez, işyerinin değişmesi, kapatılması veya şeklen kanuna uygun şekilde çalışma hayatından çıkması gibi nedenlerle tazminatlarını alamamaktadırlar. Bu durumun izalesi için çalışanların açmış olduğu bu tür tazminat alacakları için zorunlu özel sigorta sistemi getirilmeli ya da devlet garantili ödeme imkanı getirilmelidir.

Davaların kesinleşip, tahsil aşamasına değin, normal şartlarda 4-5 sene sürmesi nedeniyle, çoğu kez işçiler ya bu haklarını kullanamamakta ya da dava devam ederken, tüm haklarını aldıklarını beyan ederek, işverene karşı ikame ettikleri davadan feragat etmektedirler. Uygulamada maddi-manevi tazminat davalarında, bazen de işveren gözetim borcuna uymadığında karşısında sadece bir kişi değil birden çok çalışanın olduğu durumlarda ortaya çıkacak miktarın yüksekliği nedeniyle, davayı uzatma taktiklerine başvurabilmektedir. Bu durumlarda zaman zaman çalışanlar çok büyük fedakarlıklara katlanmak zorunda kalabilmekte veya haklarına tam veya gereği gibi kavuşamamaktadırlar. Bu konu hakkında yukarıda önerilenlerin dışında “maddi ve manevi tazminat” mükellifietleri için tıpkı nafaka borcunda olduğu özel garanti mekanizmaları düzenlenmesi gereklidir.

Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmaması sonucu, işçinin vefat etmesi, meslek hastalığına uğraması veya iş kazası geçirmesi durumunda şartları varsa TCK m. 85-89 anlamında taksirle öldürme veya yaralama suçları oluşturacaktır¹⁸³.

Öte yandan, İSGK 26. Maddesi 1/f’de sağlık gözetim borcunu ifa etmeyen işverene sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu olma-

¹⁸³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 372.

yan çalışanlar için idari para cezası öngörülmüştür. Bu *hükümle* sağlık gözetimine uyulmadığında idari para cezası öngörülmüştür. Mezkur hükmün dışında işyerinde işin durdurulması yaptırımı ve hukuki açıdan da TBK'ndan kaynaklanan maddi-manevi tazminat yaptırımları öngörülmüştür. Ancak idari para cezalarına yönelik af veya indirim kararları sistemi müeyyide konusunda yeterli güvence vermemektedir.

Covid-19 Pandemisi döneminde de işyerinde sağlık ve hijyenin sağlanması en önemli nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece işyerinin temizliği değil çalışanın da temizliği için belirli aralıklarla dezenfektan ve çöp kutuları yerleştirilmeli, çalışanların kişisel temizliğini de sağlayacak alan yaratılmalıdır. İşin yürütümü açısından da sosyal mesafe yaratacak şekilde iş dağılımı planlanmalı yeterli alan olmadığında vardiyalı vb. çalışma sistemlerine geçilmelidir. Pandemi için söz konusu bilinci oluşturmak adına çalışanlara eğitim verilmeli, gerekli ekipman, maske, dezenfektan, sağlanmalıdır. Sağlık gözetimi noktasında işveren işyeri hekimi vasıtasıyla her gün hatta zaman zaman gün içerisinde birden çok kere çalışanın ateşini ölçmeli, gerekli muayeneleri sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akın**, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi Dergisi, Sayı: 1, 2008, s. 210-231.
- Akın**, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, Cilt: 20, Sayı: 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, s. 657-674.
- Akpınar**, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Yayıncılık, Ankara 2018.
- Alp**, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayıncılık, 2011, s. 795-854.
- Arıcı**, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2022.
- Arslan**, Seda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 774-801.
- Ateş**, Zehra Gizem: “Covid-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, Cilt: 19, Sayı: 38, 2020, s. 161-179.
- Aydın**, Ufuk/Ezer, Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:4, Sayı:43, 2014, s. 11-32.
- Aydınlı**, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- Balkı**, Gönül: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: IV, Sayı: 28, 2012, s. 20-42.
- Cengiz**, İftar: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 34, 2018, s. 123-142.
- Civan**, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, 2021. (Yan Yükümlülükler)
- Civan**, Orhan Ersun: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, Ankara Barosu Dergisi, Cilt: 75, Sayı: 4, 2017, s. 203-290.

- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, 2023.
- Güzel**, Ali/**Okur**, Ali Rıza/**Caniklioğlu**, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 19. Baskı, 2021.
- Demir**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi Yayınları, 2013.
- Demir**, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 675-704.
- Ekmekçi**, Ömer/**Köme Akpulat**, Ayşe/**Akdeniz**, Ayşe Ledün: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.
- Erdoğan**, Canan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Alma Yükümlülüğü”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı: 2, 2017, s. 127-158.
- Ergin**, Hediye: “Periyodik Sağlık Kontrolünden Kaçınan İşçinin İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: II, Sayı: 42, 2019, s. 173-183.
- Erkanlı Başbüyük**, Betül: İşçinin İş Görmek Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Ertürk**, Şükran: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 2022.
- Ertürk**, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: III, Sayı: 27, 2012, s. 15-26.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, 2014.
- Fişek**, A. Gürhan: Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını No. 3-2, 2. Baskı, 2014.
- Günerkök**, Özcan: Avukatlık Sözleşmesi, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2009.
- İren**, Ertan: “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Alma Yükümlülüğü”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 60, 2011, s. 281-308.
- İzmirlioğlu**, Ayça: “İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne Covid-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış”, İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, s. 455-483.

- Kara**, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Korkusuz**, M. Refik/**Uğur**, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin Yayıncılık, 8. Baskı, 2022.
- Korkusuz**, M. Refik/**Korkusuz**, M. Halit: Avukatlık Hukuku, 6. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2022.
- Korkusuz**, M. Refik/**Korkusuz**, Tuba Nur: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2016, s. 200-225.
- Kovancı**, Nuray: “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı:11, s. 263-296, 2018.
- Kökten**, Murat/**Avinç**, Ozan: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış”, Tekstil ve Mühendis Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 93, s. 33-47.
- Medeni**, Derya Başak: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. Murat Şen), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri 2014.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 4. Baskı, Lykeion Yayınları, 2020.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, 2014.
- Olgu**, Özdemir: “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, 2016, s. 81-99.
- Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.
- Sarıbay Öztürk**, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayıncılık, 2015.
- Senyen Kaplan**, E. Tuncay: “İşverenin Sağlık ve Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, 2014, s. 18-35.
- Songür**, Neşe/**Aktaş**, Ömür: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu, Ufuk Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 18, s. 24-47, s. 41, 2020.

Sümer, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Terzioğlu, Ahmet/**Aksungur**, Ali Burak: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:3, Sayı:6, 2019, s. 12-54.

Uşan, M. Fatih/**Erdoğan**, Ersin/**Erdoğan**, Canan: Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, İntes Yayınları, Ankara 2021.

Uşan, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2020.

Ünal Adınır, Canan: “Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2021, s. 693-715.

Yamakoğlu, Efe: İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

Yıldırım, Elif: Salgın Hastalıklarda Aşının Zorunlu Tutulması ve Hasta Hakları, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. M. Refik Korkusuz), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023.

Yıldız, Eren: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. Gülsevil Alpagut), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.

İnternet Kaynakları

Alagüney, Mehmet Erdem: Çalışanların Sağlık Gözetimi, Hacettepe Üniversitesi, İş Meslek Hastalıkları Slaytı, <https://hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/131.pdf> Erişim Tarihi: 16.06.2024.

Doğan, Baran: İdari Para Cezası ve Uygulaması, <https://barandogan.av.tr/blog/ceza-hukuku/idari-para-cezasi.html> Erişim Tarihi: 20.08.2024

Erdem, Barış: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümleri Uyarınca İşyerinde İşin Durdurulması, https://www.bariserdem.com/pdf/isin_durdurulmasi.pdf Erişim Tarihi: 20.08.2024

İnciroğlu, Lütfi: “İstirahat Raporunu İşverene Bildirmeyerek Çalışmaya Devam Eden İşçinin Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir mi?”,

2024, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/istirahat-raporunu-isverene-bildirmeyerek-calismaya-devam-eden-iscinin-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi/>, Erişim Tarihi: 10.05.2024.

Önal, Buhara: Çalışanların Sağlık Gözetimi, Hacettepe Üniversitesi, Sunum Slaytı, <https://hisam.hacettepe.edu.tr/fizikseletkensemp100118/buharaonal.pdf> Erişim Tarihi: 17.06.2024.

Özer, Burcu/**Kurukız**, Talha Eren/**Kenar**, Aysu: İş Hukukunda Manevi Tazminat, <https://www.mgc.com.tr/is-hukukunda-manevi-tazminat/> (Erişim Tarihi: 20.08.2024)

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası, “İşyerinde Yapılan İş Çalışanının Sağlığına Uygun Değilse İşçi Ne Yapılabilir?”, <https://www.tesis.org.tr/pages/145/%C4%B0%C5%9Fyerinde+Yap%C4%B1lan+%C4%B0%C5%9F+%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1n+Sa%C4%9Fı%C4%B1%C4%9F%C4%B1na+Uygun+De%C4%9File+%C4%B0%C5%9F%C3%A7i+Ne+Yap%C4%B1labilir> Erişim Tarihi: 14.05.2024

6331 Sayılı Kanuna Göre Çalışanların Hakları, <https://avisosgb.com.tr/6331-sayili-kanuna-gore-calisanlarin-haklari/#:~:text=Kat%C4%B1%C4%B1m%20Hakk%C4%B1,-6331%20say%C4%B1%C4%B1%20%C4%B0%C5%9F&text=Kat%C4%B1%C4%B1m%20hakk%C4%B1n%C4%B1n%20yaz%C4%B1%C4%B1%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20%C3%B6nemlidir,kat%C4%B1%C4%B1m%20hakk%C4%B1%20delil%20olarak%20kullan%C4%B1labilecektir> Erişim Tarihi: 17.05.2024

Yüncü, Mehmet: İşyerinde Sağlık Gözetimi ve Biyolojik İnceleme, <https://yeniuzmanakademi.com/wp-content/uploads/2021/02/Isyerinde-Saglik-Gozetimi-ve-Biyolojik-Izleme.pdf> Erişim Tarihi: 16.06.2024

Kararlar

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2018/5373, K. 2019/5646, T. 01.10.2019 (Kazancı Erişim Tarihi: 20.08.2024)

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 18.01.2016, E: 2015/2717, K. 2016/489 (lexpera Erişim Tarihi: 19.08.2024).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2013/25712 (Yargıtay karar arama Erişim Tarihi: 19.08.2024)

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11.07.2017, E. 2016/10978 K. 2017/5953 (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi, 09.07.2020, 1123/1064 (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)

- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi, 1. Dava Dairesi, E. 2020/951, K. 2020/1415, T. 22.10.2020 (lexpera Erişim Tarihi: 15.08.2024)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 20.03.2013, 1121/386. (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.04.1992, 16257/3937, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.11.2008, 30651/30368, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.02.2000, 20125/2369, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.05.2000, 3124/7050 kararlar için bkz. Demir, İş Hukuku Uygulamaları, s. 186
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.12.2011, 37034/47935 bkz. Ergin, s. 182.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 09.05.2023, 6700/5085, (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 27.06.2019, 5073/4779, karar için bkz. Süzek, s. 172.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.03.2022, 3443/420 bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 179.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020/7117 Esas, 2021/6449 Karar, 18.05.2021 tarihli kararı (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020/7594 Esas, 2020/6449 sayılı Karar, 12.11.2020 tarihli karar (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 20.6.2019, E. 2017/2359 K. 2019/749 T. 20.6.2019 (lexpera Erişim Tarihi: 28.06.2024)
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2016/12013 K. 2016/15254 T. 30.05.2016 (www.dejure.ai, Erişim Tarihi:17.06.2024)
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/3483 K. 2017/3865 T. 27.02.2017 (www.dejure.ai, Erişim Tarihi:17.06.2024)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2019/5877 E., 2019/18656 K., 23.10.2019 tarih. (<https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 03.07.2024)
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2021/1035 K. 2021/16737 T. 28.12.2021 (www.dejure.ai, Erişim Tarihi:17.06.2024)
- Danıştay 10. Daire, E. 2018/4746 K. 2020/7063 T. 29.12.2020. (www.dejure.ai Erişim Tarihi: 03.07.2024)
- Danıştay 15. Daire, E. 2016/5669 K. 2017/6984 T. 28.11.2017. (www.dejure.ai Erişim Tarihi: 03.07.2024)