

Giriş

İşverenin tek başına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alması yeterli değildir. İşçinin sadakat borcu gereği, işin ifasına ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik emir ve talimatlarına uyması gerekmektedir. Bu noktada çalışanların da her türlü önleme uyması ve azami özeni göstermesi zorunludur. İşveren ve çalışanların birlikte üstleneceği yükümlülüklerle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri başarıyla alınabilir.

İşverenin ve çalışanların yükümlülüklerinin yanı sıra bu yapı içerisinde çalışanların da sahip olduğu birtakım haklar bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olmadığı ve çalışanlar açısından tehlike arz ettiği durumlarda, çalışan çalışmaktan kaçınma, iş sözleşmesini feshetme, ilgili mercie şikayet etme ve tehlikeli bölgeyi terketme gibi haklarını kullanabilir.

Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendileri ile hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bunun dışında, çalışanların makine araç ve gereçleri usulüne uygun kullanma yükümlülüğü, kişisel koruyucu donanım kullanma yükümlülüğü, işyerinde güvenlik yönünden ciddi ve yakın tehlike ile karşılaştıklarında işverene ve çalışan temsilcisine haber verme yükümlülüğü, bağımlılık yapan maddeleri kullanmama yükümlülüğü, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kendilerinin ve Diğer Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini Tehlikeye Düşürmeme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrasına göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (m.19/1). Çalışanlar öncelikle kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamaya çalışacaklardır. Kişinin kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü kişinin kendine gelecek zararlardan kaçınmasını gerektirmektedir. Kişinin yaşam hakkı, vücut bütünlüğünün korunması, sağlık hakkı gibi Anayasa ile korunan temel değerlerine kendisinin bile zarar vermesi engellenmek istenmiştir. Örneğin, hasta olduğunu bile bile çalışmaya devam etmesi bu kapsamdaki yükümlülüklerine aykırılık olarak değerlendirilebilecektir.

Çalışanların Makine Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanma Yükümlülüğü

Çalışanların işgörmeye ediminin ifası için tahsis edilen makine, araç ve gereçleri özen göstererek usulüne uygun olarak kullanması gerekir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 396. maddesinin 2. fıkrasına göre, özen ve sadakat borcunun bir gereği olarak işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve

taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. Sadakat borcu işçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak ve onun çıkarlarına zarar verecek eylemlerden kaçınmasını gerektirir.

Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendi uyarınca çalışanlar, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumakla yükümlüdür. Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanılmasına ilişkin detaylara yönelik Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (KKDİKHY) çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin 4. maddesinin (b) bendinde kişisel koruyucu donanım şöyle tanımlanmıştır: Kişisel koruyucu donanım,

- Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazlar,
- Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün hâline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanım,
- Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme ve
- Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçaları ifade eder.

Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir (KKDİKHY m.6):

- İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanım, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak tasarlanır ve üretilir. Tüm kişisel koruyucu donanımlar;
 - a. Kendisi ek risk oluşturmadan ilgili riski önlemeye uygun olur.
 - b. İşyerinde var olan koşullara uygun olur.
 - c. Kullananın ergonomik gereksinimlerine ve sağlık durumuna uygun olur.
 - d. Gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyar.
 - e. Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamına giren ürünlerde uygun şekilde CE işareti ve Türkçe kullanım kılavuzu bulundurulur.
- Birden fazla riskin bulunduğu ve çalışanın bu risklere karşı aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımı kullanmasını gerektiren

durumlarda, bir arada kullanılmaya uygun olan ve bir arada kullanıldığında söz konusu risklere karşı koruyuculuğu etkilenmeyen kişisel koruyucu donanımlar seçilir.

- Kişisel koruyucu donanımların kullanım şartları ve özellikle kullanılma süreleri; riskin derecesi, maruziyet sıklığı, her bir çalışanın iş yaptığı yerin özellikleri ve kişisel koruyucu donanımın performansı dikkate alınarak belirlenir.
- Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hâllerde birden fazla kişi tarafından kullanılmasını gerektiren durumlarda, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınır.
- Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilir, imalatçı tarafından sağlanacak kullanım kılavuzuna uygun olarak bakım, onarım ve periyodik kontrolleri yapılır, ihtiyaç duyulan parçaları değiştirilir, hijyenik şartlarda muhafaza edilir ve kullanıma hazır bulundurulur.
- İşveren, kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışmanı bilgilendirir, kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlar, istisnai ve özel koşullar hariç, sadece amacına uygun olarak kullanılır.
- Kişisel koruyucu donanımlar çalışanların kolayca erişebilecekleri yerlerde ve yeterli miktarlarda bulundurulur.
- Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılır, bakımı ve temizliği yapılır. Talimatlar çalışanlar tarafından anlaşılır olmak zorundadır.

İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı esnasında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında çalışanlara ve temsilcilerine bilgi verir.

İşyerinde Güvenlik Yönünden Ciddi ve Yakın Tehlike ile Karşılaştıklarında İşverene ve Çalışan Temsilcisine Haber Verme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendinde, “işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhâl haber vermek” çalışanların yükümlülükleri arasında gösterilmiştir. Bu yükümlülük işçinin sadakat borcunun bir sonucudur.

İşveren risk değerlendirmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik olarak yaptığı denetimlerle işyerindeki aksayan hususları tespit edebilir. İşveren kendi tespit edebildiği risklere karşı tedbir alabilir.

Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanmama Yükümlülüğü

Alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapan maddelerin kullanımı insan sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu tür

maddelerin kullanımı, salt bedensel ve ruhsal sağlığın üzerindeki olumsuz etkisinin ötesinde, insanı iş sağlığı ve güvenliği açısından da olumsuz etkilemektedir. Bu tür bağımlılık yapan maddelerin iş ortamında kullanılması iş kazalarının artmasına neden olacaktır. İş kazalarının nedenleri üzerine yapılan bir araştırma, toplam iş kazaları içinde alkol kullanımı nedeniyle meydana gelen kazaların oranının %15 ile %30 arasında olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle alkol ve uyuşturucu maddelerin etkisindeyken işe gelmek ve işyerinde bu tür maddelerin kullanımı yasaklanmıştır.

İşbirliği Yapma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların bir diğer yükümlülüğü işbirliği yapma yükümlülüğüdür. 6331 sayılı Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasının (ç) bendi uyarınca çalışanlar, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliğinin 12. maddesinin 2. fıkrasına göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile işbirliği yaparlar. Çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluyla işbirliği yapmalarından kastedilen öncelikle çalışanların alınacak önlemlere uymalarıdır. Ayrıca işyerinde gördükleri tehlikeleri ve bunlara karşı alınmasını uygun gördükleri önlemlere ilişkin görüşlerini Kurul üyeleri ile paylaşmalarıdır.

Çalışanların Hakları

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ve bu yükümlülüklerle uyma borcu karşısında çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği bakımından birtakım hakları bulunmaktadır. Bu hakların başında çalışmaktan kaçınma hakkı, tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı, fesih hakkı, iş sağlığı ve güvenliği önlem ve hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkı, şikâyet hakkı, katılım hakkı ve tazmin edici nitelik taşıyan haklar yer alır.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında çalışmaktan kaçınma hakkı ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununda yer almıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin daha sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak, çalışmaktan kaçınma hakkı sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanlara değil, 6331 sayılı Kanunun kapsamına giren tüm çalışanlara tanınmıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için çalışanların kendisinin buna karar veremeyecekleri düşünülmüş, karşı karşıya kaldıkları tehlikenin işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike olduğunun İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kararıyla, Kurul yoksa işverene başvurulması durumunda işverenin kararıyla tespit edilmesi gerekir.

Tehlikeli Bölgeyi Terketme Hakkı

Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkının açıklandığı bölümde, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep hakkının bulunduğu belirtilmiştir. Sonrasında ise Kurul veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışanın, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ifade edilmiştir. Usul normal şartlarda böyle olmakla birlikte ciddi ve yakın tehlikenin “önlenemez” olduğu durumlarda çalışanlar bu usule uymaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen “güvenli yere” gitme hakkına sahiptir. Ayrıca çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

Fesih Hakkı

6331 sayılı Kanunun 13. maddesinin 4. fıkrasına göre, “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır”. Anılan düzenlemeye göre, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmesiyle çalışanlar tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshedebilecektir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, burada belirtilen gerekçeye dayanarak çalışmadığı dönemde de fiilen çalışmış sayılacaktır. İş sözleşmesini fesih hakkının kullanılabilmesi için çalışanın bunu talep etmesi koşulu gerekmektedir. Çalışanın talep etmesine rağmen ciddi ve yakın tehlikeye karşı işveren tarafından önlem alınmaması durumunda iş sözleşmesini fesih hakkı öngörülmüş, ancak bu haklarını kullanabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kararının gerekip gerekmediği konusunda bir açıklık getirilmemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlem ve Hizmetlerinden Ücretsiz Yararlanma Hakkı

6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği önlem ve hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Anılan Kanunun, işverenin genel yükümlülüklerini düzenleyen 4. maddesinin 4. fıkrasına göre, “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” Bu düzenleme, “Çerçeve Direktif” olarak da adlandırılan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile paralellik göstermektedir. Çerçeve Direktifte işverenlerin genel yükümlülüklerini düzenleyen 6. maddede, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir önlemin işçilere mali yük getirmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Şikâyet Hakkı

6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği önlemi almayan işverenlerin yetkili makamlara şikâyet edilmesi veya hakkında bir başvuruda bulunulması ile ilgili

doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum, çalışanların işveren tarafından alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle yetkili kurumlara şikâyet edilemeyeceği ya da hakkında başvuruda bulunulamayacağı anlamına gelmemelidir.

Katılım Hakkı

6331 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ile yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınmasını sağlamak zorundadır. İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine bu konuda gereken olanakları sağlamak zorundadır. İşverenin bu konudaki yükümlülükleri aynı zamanda çalışanların hakkı hâline gelmektedir.

Tazmin Edici Nitelikteki Haklar

6331 sayılı Kanun hem özel hukuka tabi olan çalışanları hem de statü hukukuna tabi olan çalışanları kapsamına aldığından çalışan kavramı içine hem işçiler hem de kamu personeli girmektedir. Bu nedenle çalışanın meydana gelecek bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle talep edebileceği haklar da farklılık gösterecektir.

Çalışan, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı bir hareketi sonucunda iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması durumunda SGK tarafından karşılanmayan zararlar için işverene karşı “maddi tazminat” talebinde bulunma hakkına sahiptir.