Yasal Çerçeve ve İş Birliğinin Hukuki Boyutu

Özen Tekin

1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işçileri meslek hastalıklarının yanı sıra iş kazalarına karşı da korumayı amaçlayan tedbirleri içeren bir üst kavramdır. Zira tarihsel süreç göz önüne alındığında, iş yerlerinde oluşan kazaları gidermekten ziyade öngörülebilen riskleri önleyecek tedbirlerin alınması gerekliliği İSG'nin önleyici yaklaşımının temelini oluşturduğu savunulmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Bu bakımdan, sağlıklı ve güvenli bir iş yerinin sağlanması, çağdaş çalışma hayatının temel unsurlarından biri olup, sadece bireyseli korumayı değil, aynı zamanda toplumsal refahın da korunmasını ve bunun sürdürülmesini sağlamaktadır (Gökçe, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre; yaklaşık 3 milyon çalışan her sene iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu risklerden ötürü hayatını kaybetmekte olup, bu durumun hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli kayıplara neden olduğu belirtilmiştir (ILO, 2023). Bu durum ise, sadece bireysel mağduriyete neden olmayıp, üretim sürecinden iş gücü verimliliği ve kamu ekonomisini de doğrudan etkilemektedir (ILO, 1981). Bu açıklamalar ışığında, İSG yalnızca iş yerinde alınacak teknik önlemlerle değil, aynı zamanda güçlü bir yasal çerçeve ile birlikte etkin bir iş birliği yapılanmasıyla güvence altına alınması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlıklı ve güvenli bir iş yerinin sağlanması, normatif düzlemde önleme kültürü olarak açıklanan yaklaşımın iş yerinde yerleşmesini zorunlu kılmaktadır (Yılmaz, 2013). Bu kültürün temelinde ise iş yerinde iş birliğinin sağlanması gerekmektedir. İşverenin gözetme borcu işe işçinin sadakat borcu hem bireysel hem de kurumsal iş ilişkilerinde ortak sorumluluk bilincini gerektirmekte olup, devletin de gözetim ve denetim yetkisiyle birlikte üçlü bir iş birliği yapısı olarak ortaya çıkmaktadır (Karaahmetoğlu, 2022). Bu sayede, işçilerin iş yerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması sadece işverenin yükümlülüğü olmaktan çıkıp, işveren-çalışan-devlet ekseninde karşılıklı hak ve sorumlulukların bütünleştiği bir alan hâline gelmektedir.

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile Türkiye'de bu alandaki hukuki temeller sağlanmıştır. Kanun, hem işverenin önleyici tedbir alma yükümlülüğünü hem de çalışanın alınan önlemlere uyma borcunu düzenleyerek, tarafların iş birliği içerisinde hareket etmesini öngörmektedir (Kökten ve Avınç, 2014). Bunun yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu (TBK) 417. maddesi, işverenin "gözetme borcu"nu düzenlerken, 396. maddesi ise işçinin "sadakat borcu"na yer vermektedir. Bu iki hüküm, İSG bağlamında karşılıklı iş birliğinin hukuki temelini oluşturmaktadır.

Uluslararası düzeyde ise, özellikle ILO 155'in yanı sıra 161 ve 187 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa Birliği 89/391 sayılı Çerçeve Direktifinde, işverenler, çalışanlar ve devletin üçlü bir yapı hâlinde iş birliği içinde hareket etmesini öngörmüştür. Bu düzenlemeler, işverenin sadece koruyucu tedbirler almasını değil, aynı zamanda çalışan temsilcileriyle de ortak karar alma süreçlerine katılmakla yükümlü olduklarını düzenlemektedir. 2022 yılına gelindiğinde ise, ILO tarafından kabul edilen kararla hem güvenli hem de sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması örgütün temel ilkeleri arasına dâhil edilerek, İSG'nin sağlanması hem devlet hem de iş yeri düzeyinde sosyal diyalog ve iş birliği yoluyla gerçekleştirilecek temel bir insan hakkı olarak tanımlanmıştır (Öktem Özgür, 2025)

İSG mevzuatının etkin bir biçimde uygulanabilmesi için iş birliğinin gerekliliği hem uluslararası hem de ulusal düzeydeki düzenlemelerde hukuki olarak da düzenlenmiştir. Zira literatürde, iş yerinde iş birliğinin kuvvetli olduğu örgütlenmelerde iş kazası ve meslek hastalığının azaldığı vurgulanmıştır (Naiji, 2021) Bu nedenle, sadece İSG alanındaki mevzuat tek başına yeterli olmayıp, iş yerlerinde iş birliği kültürünün geliştirilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, İSG hukukunda yasal çerçevenin ve iş birliği ilkesinin hukuki boyutunun ortaya konmasıdır. Çalışma, anayasal ilkelerden başlayarak TBK, 6331 Sayılı İSGK ve uluslararası belgeler çerçevesinde iş birliği ilkesinin kapsamını incelemektir. Ayrıca iş birliğine aykırı davranışların hukuki sonuçları değerlendirilecek ve hem ulusal hem de uluslararası düzlemde hukuki iş birliğinin güçlendirilmesinin, sıfır kaza hedefine ulaşmadaki rolü tartışılacaktır.

2. Teorik Çerçeve

İSG'deki hukuki iş birliği boyutunun anlaşılabilmesi için ilk olarak normatif temellerin açıklanması gerekmektedir. Bu nedenle teorik çerçeve; Anayasa, TBK, İSGK ile uluslararası düzenlemelerden oluşmaktadır.

2.1. Anayasal Dayanak

İSG hukuku, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin konumunu dengelemek amacıyla sağlık ve yaşamının korunması anlayışı üzerine kurulmuş bir hukuk dalıdır (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Bu dengenin sağlanabilmesi için ise sadece bireysel haklar korunarak değil, aynı zamanda iş yerlerinde de risk doğumunu engelleyen çalışma ortamının sağlanması da gerekmektedir (Laçiner, 2013). Bu kapsamda, İSG hukukunda "iş birliği" kavramı incelendiğinde, çalışanların yaşam ve sağlık bütünlüğünün korunması sadece idari bir gereklilik değil, aynı zamanda anayasal düzlemde karşılığı olan bir dayanışma prensibi olarak da karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1. Sosyal Devlet ve İş Birliği İlişkisi

Anayasada doğrudan İSG başlıklı bir düzenleme olmasa da birçok hüküm birlikte değerlendirildiğinde, İSG'nin anayasal dayanağı görülmektedir (Laçiner, 2013). Özellikle iş yerlerinde risklerin engellenmesi için koruyucu önlemlerin alınması gerekliliği, Anayasa madde 2'de düzenlenen sosyal devlet anlayışının bir uzantısı olup, devlet, işveren ve çalışan iş birliğini gerekli kılmaktadır. Zira iş birliği, sosyal devlet anlayışının çalışma hayatındaki yansımasıdır.

Anayasanın 5. Maddesinde de belirtildiği üzere; *"Devletin temel amaç ve görevleri, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."* Bu bağlamda, çalışanların iş yerinde meydana gelebilecek kazalar veya hastalıklara karşı korunmaları ve önlemlerin alınması sosyal devlet ilkesi gereğince devletin de iş birliği içinde olması gereken üçlü bir yapıdan oluşmaktadır.

Anayasa m.17 ise "*Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."* demek suretiyle İSG önemini vurgulamaktadır. Aynı zamanda "Çalışma Hakkı ve Ödevi" başlığı altında düzenlenen Anayasanın 49. maddesi devlete, çalışanların yaşam standartlarını yükseltmek ve işsizliği önleyecek ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli önlemleri almasını öngörmektedir. İSG ile ilgili temel ilke olarak kabul edilebilecek. Madde 50 ise; "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*." diyerek kişilerin güçlerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmasını yasaklamış ve çalışanların iş yerinde meydana gelebilecek kazalara veya hastalıklara uğrama riskini azaltmayı öngören düzenlemeye yer vermiştir. Bu açıklamalar ışığında, İSG hakkı yaşam bütünlüğünün korumasının çalışma hayatındaki bir görünümü olarak kabul edildiğinde sosyal bir hak olarak nitelendirilmesi doğru olacaktır (Süzek, 2019)

2.2. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İş Birliği

İSG alanındaki iş birliği kavramı sadece kamu hukukuna özgü bir yükümlülük olmayıp, özel hukuk alanında da önemli yansımaları bulunmaktadır. Bu noktada TBK, çalışma ilişkisini iki taraflı borç ilişkisi olarak tanımlamış ve her iki tarafa karşılıklı yükümlülükler yüklemiştir. Bu kapsamda, işverenin işçiyi koruma borcunun yanı sıra işçinin sadakat borcu, İSG açısından iş birliği temeli üzerine kurulmuş bir hukuki dengeyi de ifade etmektedir.

TBK m.417/2'ye göre; "*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür*." Hükümde, işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünü koruma yükümlülüğü işverenin yönetim yetkisinin kapsamına da girdiği belirtilmektedir. Dolayısıyla, işveren iş yerinde riskleri önleme, uygulama ve denetleme sürecinde aktif rol oynar.

Bunun karşılığı olarak ise işçi de işverenin uyguladığı önlemlere TBK m.396'da düzenlenen sadakat borcu gereği uyması gerekmektedir. Bu yükümlülük, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran ve taraflar arasında kişisel ilişki kurulmasından kaynaklanan karşılıklı sadakatin varlığına dayanır (Çelik vd., 2023).

TBK m. 417 ve 396 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, taraflar arasında karşılıklı bir tamamlayıcılık ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu karşılıklı yükümlülükler, iş ilişkisinin temelinde yer alan iş birliği ilkesinin özel hukuk alanındaki yasal ifadesi olarak değerlendirilebilir. Zira bu an düzlemde iş birliği, iş yerinde olması gereken bir etik tutumdan ziyade, tarafların örgütlenerek birbirlerinin güvenliğini gözetme yükümlülüğü niteliği de taşımaktadır. İşverenin işçiyi koruması, tek taraflı bir emir verme yetkisinden ziyade, işçinin de katılımının gerekli olduğu ve hatta geri bildirimini ve dikkatini gerektiren dinamik bir ilişkiyi ifade etmektedir. Aynı şekilde işçinin TBK m.396 kapsamında düzenlenen sadakat borcu ise, sadece işverenin talimatlarına uymayı değil, aynı zamanda İSG sağlanmasında aktif katkısını sunmasını da kapsamaktadır.

Yargıtayın 16.11.2021 tarihinde vermiş olduğu 9484/14294 sayılı kararında, *"Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır"* demek suretiyle işvereni yasada öngörülmemiş fakat bilimsel gelişmelerden kaynaklanan önlemleri alması gerektiğine hükmederek işverenin özen borcunu geniş yorumlamıştır (Süzek ve Başterzi: 2024). Bu yaklaşım ise işverenin sorumluluğunu sadece mevzuat hükümleriyle sınırlı tutmamakta, aynı zamanda sürekli değişen koşullara uygun olarak çalışanlar ve iş yeri temsilcileri ile birlikte iş birliği içinde önleyici tedbirler geliştirme yükümlülüğü de öngörmektedir. Dolayısıyla, Yargıtayın

2021 yılında vermiş olduğu bu kararda, TBK m.417'de hüküm altına alınan "işçinin kişiliğini koruma" ve "İSG sağlama" yükümlülükleri, temelinde iş birliği örgütlenmesi gerektirdiğini göstermektedir. Bu genişletici yorum ile, hukuki iş birliği ilkesi hem çalışan hem de işveren açısından somut bir görünüm almaktadır.

Buna ek olarak, TBK'da iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerde sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir. Fakat İSG ile ilgili düzenlemeler emredici niteliktedir ve tarafların bu hükümlerin aksine sözleşme yapmaları mümkün değildir. Bu durum ise, İSG ile ilgili kuralların Devlet tarafından uygulanmasından ötürü kamu hukuku karakteri ağır basan karma nitelikte bir hukuk dalı olmasından kaynaklanmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Zira çalışanların, iş yerinde meydana gelebilecek risklerden korunması aynı zamanda yaşam hakkının korunması anlamına gelen kamusal zorunluluğu ifade etmektedir (Sümer: 2024). Kaldı ki İSG kuralları sadece çalışanların bireysel menfaatini değil, toplumun refahını da korumayı amaçlar. Bu ise ancak Devlet, işveren ve çalışan iş birliği çerçevesinde gerçekleşmesi mümkün olan bir durumdur.

2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İş Birliği

İSGK'nun amacı, işverenin iş yerinde işçilerin vücut bütünlüğünün korunması amacıyla koşulların iyileştirilmesi için, işveren ve çalışanların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (Cerev vd., 2022).

2.3.1. 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışan ve İşveren Kavramı

İSGK, İş Kanunu'ndan farklı bir yaklaşımla korunması gereken grubu "*işçi"* demek suretiyle daraltmayıp, "***çalışan"*** kavramını kullanarak daha kapsayıcı bir yaklaşımla düzenlenmiştir (Sümer, 2024). Zira Kanun'un 2. maddesinde; "*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"* demek suretiyle geniş yorumlanlanması gerektiği düzenlenmiştir.

Kanun'un 3. maddesi b bendinde çalışan kavramı açıklanmış olup; "*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi*" ifade ettiği hüküm altına alınmıştır. Yasanın bu denli geniş tutulmasının sebebi ise, koruma altına alınacak kişilerin kapsamını artırarak toplumun da refahını sağlamaktır (Ekmekçi vd., 2022). Bu nedenle ilgili hükme göre, İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler, Deniz İş Kanunu'na göre çalışan gemi adamları, Basın İş Kanununa bağlı gazeteciler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa bağlı kamu

görevlileri de bu kapsamda çalışan sayılarak İSGK kapsamındadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Bunlara ek olarak TBK kapsamında çalışan işçiler de İSGK kapsamında çalışan olarak değerlendirilmektedir (Sümer, 2024).

Kanunun 3/1-ğ bendinde ise işveren tanımı yapılmış olup, *"Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"* denmek suretiyle işveren tanımlanmış ve bu niteliğin kazanılabilmesi çalışan istihdam etme ön koşuluna bağlanmıştır. Bu kapsamda tüzel kişiliğe sahip olan ticari şirketler, dernekler ve vakıflar, sendikalar, ve kamu kuruluşları ile tüzel kişiliği olmayan adi ortaklıklar, donatma iştirakleri işçi çalıştırma ön koşuluna uymaları hâlinde İSGK kapsamında işveren sayılacaklardır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016).

Günümüzde organize bir şekilde iş yürütümünü sağlayan iş yerlerinde tek bir işverenden bahsetmek artık güçtür. Bu nedenle işverenler, kendilerine ait olan yetkilerini, işletmenin, iş yerinin ya da işin yönetimi alanında deneyim sahibi uzman kişilere bırakabilirler. İSGK m.3/2'deki düzenlemesiyle işveren vekili; *"İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır."* olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar çalışanlar gibi işverene iş sözleşmesi ile bağlı olsa da, kendilerine tanınan temsil yetkisi sebebiyle işveren adına ve hesabına hareket edip, yaptığı hukuki işlemlerle işvereni alacaklı ya da borçlu kılma yetkisine sahip kişilerdir (Sümer, 2024). Bu kapsamda işverenin vermiş olduğu temsil yetkisini aşarak yaptığı işlemlerde yetkisiz temsil uygulanacak olup, işverenin bu işleme onay vermemesi hâlinde bu işlem, işvereni bağlamayacak ve hukuki sorumluluk işveren vekiline ait olacaktır (Koçak Diker, 2024).

2.3.2. Tarafların İş Birliği Yükümlülükleri

İSG alanındaki temek ilke, sadece işverenin sorumluluğu ile sınırlı kalmayıp, çalışanın da aktif katılımını gerektiren, karşılıklı sorumluluk ve iş birliğine dayalı bir sistemin oluşturulmasıdır. Zira modern İSG anlayışı içerisinde, işverenin iş yeri organizasyonundaki risklerin sadece teknik önlemlerle değil, aynı zamanda, işveren, işveren vekili ve çalışanların birlikte hareket etmesi gerektiğini vurgular (Akı, 2014).

Risklerin azaltılarak önlemlerinin etkin biçimde alınması, hem çalışan hem de işveren açısından büyük önem taşımaktadır. Gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, öncelikle işçinin yaşam hakkı ile doğrudan tehdit etmekte, aynı zamanda aile yaşamını olumsuz etkileyerek topluma yayılan bir sorun hâline gelmektedir. Buna ek olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların psikolojik ve sosyal durumunu da etkileyerek iş ortamında motivasyon kaybına da yol açabilmektedir. İşveren açısından bakıl-

dığında ise, bu gibi olayların üretim süreci üzerinde olumsuz etkileri göz önüne alındığında, İSG önlemlerinin alınması sadece çalışanların güvenliğini sağlamakla kalmayıp, işletmenin de üretim verimliliğini artırarak faaliyetlerin kesintisiz sürdürülmesine katkı sağlamakta ve ekonomik kayıpların önüne geçmektedir (Karakaya, 2020).

Bu bağlamda, 6331 Sayılı İSGK, iş yerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve tarafların sorumluluk üstlenmesini temel ilke olarak benimsemektedir. Bu çerçeve ise, İSG kültürünün geliştirilmesinde karşılıklı sorumlulukların somut olarak düzenlendiği İSGK m. 4 ve 19'da açıkça hükme bağlanmıştır.

2.3.2.1. İşverenin Yükümlülükleri

İş yerinde, işverenin mevzuata uygun gerekli önlemleri almakla yükümlü olması öncelikle TBK m.417 kapsamında işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir yansımasıdır ve bu borç işçinin kişiliğini ve sağlığını koruma sorumluluğu içermektedir (Süzek ve Başterzi, 2024). Buna ek olarak, işçilerin iş yerinde karşılaşabilecekleri çeşitli risklere karşı korunmaları da sosyal devlet olmanın bir gereğidir (Karakaya, 2020). Bu kapsamda, Devlet, işçi ve işveren ilişkisine müdahil olarak, İSG sağlanabilmesi için her iki tarafa yükümlülükler de yükleyerek özellikle işçinin korunmasını güvence altına almıştır.

İşverenin İSG ile ilgili yükümlülükleri İSGK m.4'te düzenlenmiştir. İlgili hükme göre; *"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*

a) *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*

b) *İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*

c) *Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*

ç) *Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*

d) *Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*

(2) *İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.*

(3) *Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.*

(4) *İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."* demek suretiyle işverenin yükümlülüğünün çerçevesi çizilmiştir. Kanun koyucu bu madde hükmü ile, önleyici İSG tedbirlerinin alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Buna göre, risk değerlendirmesi teknik bir kavram olmasından ötürü dışarıdan alınacak hizmetlerle desteklense de işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı hüküm altına alınmıştır. İşveren aynı zamanda, çalışanının niteliklerini göz önünde bulundurarak uygun işin verilmesini sağlamak İSG tedbirlerinin maliyetini çalışanına yansıtmamakla yükümlü olduğu kanun maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

İSGK m.4/1-b'ye göre, işverenin ilk yükümlülüğü, İSG iş yerinde sağladıktan sonra, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve varsa uyumsuzlukların giderilmesini sağlamaktır. İşveren, işçinin yaşam hakkının ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür (Özdemir, 2014). Zira İSGK 4/1-a'da yer alan "*her türlü tedbirlerin alınması"* ifadesiyle TBK m. 417/2 örtüşmektedir. Bu nedenle mevzuatta öngörülmemiş olsa da işveren bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı her türlü önlemi almak zorundadır (Süzek ve Başterzi, 2024). Bu nedenle gerekli tedbirleri uymayan çalışanına disiplin cezası verebilir. Zira işveren, büyük harcamalar yapıp gerekli tedbirleri alsa da, çalışanlar bu tedbirlere uymadığı takdirde alınan önlemlerin bir anlamı kalmayacaktır (Sümer, 2024). Bu nedenle işverenin sorumluluğu, sadece önlem almakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda düzenli denetimler yaparak kurallara uyumunu sağlamak suretiyle iş birliğini organize etmeyi de kapsamaktadır.

Buna ek olarak, İSG kültürünü oluşturmak için eğitim önemli bir etkendir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Buna ek olarak çalışanlar da bu eğitimlere katılmak ve eğitimlerde edindikleri bilgileri yaptıkları işe uygulamak durumundadırlar. Böylece işverenin aldığı önlemler ile çalışanların sorumluluk bilinci sayesinde kurulan iş birliğiyle iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı kurulmuş olur.

İSGK m.4/1-c'ye göre ise her iş yerinin kendine özgü risklerinin değerlendirilip doğabilecek risklerin önlenmesi işverenin bir diğer yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi yapılabilmesi için öncelikle iş yerinde bununla ilgili bir ekip kurulması gerekmektedir. Bu ekipte ise işveren ya da onu temsilen işveren vekili, iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimi, çalışan temsilcileri ve destek elemanları yer alır (Süzek ve Başterzi, 2024). Bu bendin yerine getirilebilmesi için ise işverenin öncelikle iş yerini İSG konusunda örgütlemesi gerekmektedir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Bu amaçla, İSG Kurulları oluşturarak, işveren, çalışan temsilcileri ve iş yeri sağlık güvenlik birimi arasında sürekli ve etkin bir iş birliği sağlanmaktadır. Zira çalışanların yönetimde aktif

rol almaları modern iş hukukunun temel ilkelerindendir (Centel, 2013). Zira çalışanların yönetimde aktif rol almaları, çalışmalara katılmaları, öneride bulunabilme hakkı tanınması etkin bir iş yeri organizasyonu sağlanması ve alınan kararları uyulması açısından gerekli olduğu belirtilmiştir (Sümer, 2024). İSG Kurulları, İSG profesyonelleri ve çalışanların iş birliği ile iş yerinde İSG ile ilgili hususlarda karar alınması, bu kararların denetlenmesi ve uygulanmasını sağlar (Özdemir, 2014). Özellikle 50'den az çalışan istihdam eden ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için yapılan yeni düzenleme ile birlikte, 1 Ocak 2025 tarihinden itibaren, İSG Kurulları oluşturma yükümlülüğü kapsam altına alınmıştır. Bu düzenleme ile birlikte, küçük ölçekli iş yerlerinde dahi işverenlerin aldığı önlemlerle çalışanların katılımı ve kurulun yönlendirmesi sayesinde etkili bir iş birliği mekanizması kurulması sağlanmaktadır.

İş yerlerinde gerekli önlemlerin etkin bir biçimde alınabilmesi, sadece işverenin çabalarıyla sınırlı kalmayıp, farklı uzmanlık alanlarından destek alınmasını da gerektirmektedir. Özellikle mühendislik, tıp ve risk yönetimi gibi farklı disiplinlerden gelen uzmanlarla iş birliği sağlanması, risklerin doğru şekilde analiz edilip önleyici tedbirler alınması açısından büyük bir öneme sahiptir (Sümer, 2024). Bu gereklilik nedeniyle, iş yerlerinde İSG Profesyonelleri olarak adlandırılan iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin bulundurulmasını zorunlu hâle getirilmiştir. Bu profesyoneller, işveren ve çalışanlar arasında adeta bir köprü görevi görerek, teknik bilgi ve deneyimlerini iş yerinde uygulanabilir önlemlere dönüştürmektedirler. Bu da risklerin önlenmesinde iş birliğinin ne denli önemli olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır. İSGK m.6'ya göre; tek çalışanı dahi olan işverenler de iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurmak zorundadır. İlgili maddenin a bendine göre; "*Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir."* demek suretiyle, İSG uygulamalarının sadece işverenin insiyatifine bırakılmaması gerektiğini, aksine, çalışanlar, İSG Kurulu ve Profesyonelleri arasında sürekli ve etkili bir iş birliği mekanizmasının oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır.

2.3.2.2. Çalışanın Yükümlülükleri

Ülkemizde meydana gelen kazaların birçoğunun çalışanların mevzuata uygun tedbirleri alma konusunda üzerine düşeni yapmaktan, bir başka ifadeyle iş birliği içerisinde olmaktan kaçınmaları nedeniyle meydana geldiği belirtilmiştir (Süzek ve Başterzi, 2024).

İş yaşamında İSG sağlanabilmesi için Kanun, her iki tarafa da sorumluluk yükleyerek iş birliği içinde olunması gerektiğini vurgulamıştır. Zira güvenli bir çalışma ortamının sağlanabilmesi ancak tüm paydaşların sorumluluklarını iş birliği içerisinde yerine getirmesine bağlıdır (Selek ve Altıparmak, 2022). Bu nedenle Kanun, işverenin yükümlülüklerinin yanı sıra çalışanlar, çırak ve stajyerler, işveren vekilleri gibi diğer aktörleri de kapsayarak bu kişilere de belirli sorumluluklar yüklemiştir (Aydınlı, 2021).

İSGK m.19'da çalışanların yerine getirmesi gereken yükümlülükleri hüküm altına almıştır. İlgili hükme göre*;*

"(1) *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.*

(2) *Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:*

a) *İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.*

b) *Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.*

c) *İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.*

ç) *Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.*

d) *Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak."* demek suretiyle çalışanların yükümlülüklerini somutlaştırmıştır. İlgili hükme göre çalışanlar, işverenin sağlamış olduğu eğitim ve talimatları doğrultusunda, iş yeri ve iş yerinde diğer çalışanları tehlikeye atmamak için talimatlara uygun davranmak zorundadırlar (Akyiğit, 2021). Zira İSG sadece işverenin değil, aynı zamanda çalışanların da iş birliği ile sağlanabilecek bir süreçtir.

İSG sağlanmasında çalışanın en önemli yükümlülüklerinden biri, iş yerinde alınan önlemlere, verilen eğitimler ile emir ve talimatlara uygun iş görerek, İş

Güvenliği Profesyonellerinin tavsiyeleri doğrultusunda hem kendilerinin hem de çalışma arkadaşlarının güvenliğini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler. (Kırpık, 2024)

İSGK m.19/2-a bendine göre ise çalışanlar, iş yerindeki ekipmanları usulüne uygun kullanma yükümlülüğüne uygun olarak makine, araç, cihaz araçlarını kullanmaları gerekmektedir. Aynı husus TBK m.396/2'de *"İşçi, 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."* düzenlemesiyle çalışanların da sorumluluk bilinci geliştirmesini sağlayarak bu süreçte aktif katılımcı hâline getirmiştir. Çalışanların bu ekipmanlarda bir eksiklik görmeleri ya da tehlikenin ciddi veya yakın olması durumunda bu hususu işverene ya da çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdürler. Bu yükümlülük, çalışanların da süreçteki iş birliği sayesinde risklerin erken tespit edilmesi ve tedbirlerin derhal alınıp iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde etkin rolün gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu sayede, işveren ile çalışan arasında sürekli bir iş birliği mekanizması kurulmuş olur ve iş yerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasını güçlendirir.
İSGK m.19/2-ç bendine göre çalışanlar, teftişe yetkili makamın tespit ettiği eksikliklerin giderilmesi hususunda işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapma yükümlülüğü altındadırlar. Teftişe yetkili makam ibaresinden anlaşılması gereken ise İSGK m.24'te düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; "*Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır."* denmek suretiyle Bakanlık İş Müfettişleri bu konuda yetkilidirler. Buna ek olarak İSGK m.19/2-d bendinde ise, işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapma yükümlülüğü düzenlenmiştir (Sümer, 2024). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.8/3 de çalışanların iş birliği yapma gerekliliğini hüküm altına almıştır. İlgili maddeye göre; "*(3) Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için;*

a) *İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.*
b) *İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.*
c) *İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılır.*
ç) Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanır.

d) *Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapar.*

e) *İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verir."* demek suretiyle güvenli çalışma ortamının sağlanması sürecinde çalışanların rolünü açıkça tanımlamaktadır. Buna göre, çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin talimatlarına uymak, Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) ile iş birliği içinde bulunmak, eğitimlere katılmak, araçları usulüne göre kullanmak ve eksiklik olması durumunda bunu bildirmekle yükümlüdürler. Yönetmelik bu düzenleme ile, disiplinler arası iş birliğinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Zira bu yaklaşım, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sürdürülebilir şekilde oluşturulması için temek bir dayanak teşkil etmektedir (Özer, 2013).

2.4. İş Birliğine Aykırı Davranış ve Hukuki Sonuçları

Güvenli bir iş yerinin özünde, sadece bireysel değil, aynı zamanda kolektif bir sorumluluk bilinci yatmaktadır. Bir başka ifadeyle, işveren, çalışan ve Devlet arasında kurulan çok yönlü bir iş birliği ile iş yerinde riskler önlenebilecektir. Bu kapsamda kanun koyucu mevzuatı düzenlerken, sadece tarafların yükümlülüklerini belirlemekle kalmamış, aynı zamanda bu görevlerin yerine getirilebilmesi için iletişim ve ortak hareket etme zorunluluğu da öngörmüştür. Ancak iş birliği yükümlülüklerine aykırı davranılması hâlinde, İSG'nin koruyucu işlevi zedelenerek bireysel ve toplumsal düzeyde ciddi sorunlar doğmaktadır. Bu nedenle iş birliği kültürünün oluşabilmesi, işverenin yönetimi ve denetimi sürdürürken çalışanların da süreçte aktif rol almasına bağlıdır. İşverenin gerekli önlemleri almaması, çalışanları bilgilendirmemesi ya da gerekli eğitimleri sağlamaması kadar; çalışanların da verilen talimatlara uymaması, tespit ettiği tehlikeleri bildirmemesi ya da eğitimlere katılmaması da aynı ölçüde İSG sistemini işlevsiz hâle getirmektedir.

İş birliği yükümlülüğüne aykırı davranış, sonuçları itibariyle çok katmanlı olup, aykırı davranışlar tarafların birbirine karşı borç ilişkisini zedelemektedir. TBK bakımından, TBK m. 417 kapsamında işverenin çalışanını gözetme borcuna, çalışanın ise TBK m.396 kapsamında sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışı anlamına gelmektedir. Bu durumda ise hem sözleşmesel hem de haksız fiil sorumluluğu doğabilir. Diğer yandan, İSG mevzuatı kapsamında yalnızca özel hukuk alanında değil, aynı zamanda kamu hukukunun koruyucu hükümleri altında da yer

almaktadır. Bu nedenle iş birliği yükümlülüğünün ihlali, kamu hukuku kapsamında idari para cezası, işin durdurulması hatta cezai sorumluluk gibi kamu hukuku yaptırımlarını da beraberinde getirebilmektedir.

Kanaatimizce, tarafların karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirmemesi sadece somut bir ihlal değil, aynı zamanda güvenlik kültürünün gelişimini engelleyen yapısal bir sorundur. Bu tür ihlaller iş yerinde güven ortamının zayıflamasına ve önleyici tedbirlerin etkisiz hâle gelmesine neden olacaktır. Bu nedenle Kanun, iş birliğine karşı aykırı davranışlara karşı yaptırımlar öngörmekle birlikte, asıl hedef olarak önleme ve bilinçlendirmeyi de esas almıştır. Zira bu alandaki iş birliği sadece mevzuatla öngörülmüş bir görev değil, çalışma yaşamanın sürdürülebilirliği açısından da temel bir ilkedir. Dolayısıyla bu yükümlülüklerin ihlali kapsamında düzenlenen hukuki sonuçların her bir taraf açısından ayrı ayrı incelenmesi önem arz etmektedir.

2.4.1. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Yükümlülüğüne Aykırı Davranması

TBK m. 417'ye göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, ona saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük kurallarına uygun bir düzen sağlamakla yükümlüdür (Süzek, 2024). Ancak bu yükümlülüğün ihlali, sadece İSGKK'nun öngördüğü idari yaptırımları değil, aynı zamanda TBK m. 417 kapsamında gözetme borcuna aykırılıktan doğan özel hukuk sorumluluğundan da sorumludur (Oğuzman, 1968). Bu hâlde, iş sözleşmesinin karşılıklı sadakat ve güven esasına dayalı yapısı zedeleneceğinden, iş birliği yükümlülüğü ihlali olarak da değerlendirilmesi mümkündür.

TBK m.417/2, iş yerinde İSG sağlama yükümlülüğünü düzenleyerek, işverenin çalışanlarının kişilik haklarını koruma borcu gereği, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturma, riskleri önleyici tedbirler alma ve bunları denetleme sorumluluğunu açıkça düzenlemiştir (Süzek, 2024). Buna paralel olarak İSGK m.4'te de işverenin her türlü önlemi alma ve gerekli bilgilendirmeleri yapmakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır.

TBK m. 417/3 gereği, işverenin kişilik haklarını ihlal etmesi sonucunda işçide bedensel veya ruhsal zarar gelmesi hâlinde, işverenin sorumluluğu sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre belirlenecektir (Büyükkılıç, 2012). Bu durumda işçi veya hak sahipleri, işverenden maddi veya manevi tazminat talep edebileceklerdir (Limoncuoğlu, 2013).

Esasında işverenin iş birliğine aykırı davranışı, sadece İSG mevzuatına göre değil, aynı zamanda kişilik haklarının ihlali nedeniyle özel hukuk düzeyinde de

ciddi sonuçlar doğurmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu, İSG yükümlülükleriyle değerlendirildiğinde, iş yerinde güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmanın sadece teknik değil, etik ve hukuki bir iş birliği sorumluluğu olduğu da ortaya çıkmaktadır.

2.4.2. İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Aykırı Davranması

İSG alanında iş birliği ilkesi, sadece işverenin ve devletin yükümlülüklerini değil, aynı zamanda çalışanın da aktif sorumluluklarını kapsayan bütüncül bir yapıya sahiptir. Bu çerçevede, çalışanın özen yükümlülüğü, iş birliği kültürünün somut bir yansıması niteliğindedir. Zira iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın sürdürülebilmesi, sadece işverenin koruyucu önlemleri ile değil, çalışanın dikkatli ve sorumlu davranışlarıyla da mümkündür.

TBK m. 396'da düzenlenen özen borcu, işçinin iş görme edimini sadakat ve dürüstlük ilkeleri kapsamında, işverenin menfaatini de göz önünde bulundurarak yerine getirmesini öngörmektedir. Bu yükümlülük, işin niteliği, tehlike durumu ve işçinin bilgi ve deneyimine göre değişkenlik gösterebilmektedir (Süzek, 2024). Dolayısıyla, yüksek tehlikenin bulunduğu işlerde çalışan işçilerin, olağan işlerde çalışan işçilere nazaran daha çok dikkatli davranması kendisinden beklenmektedir.

İşçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışı hem iş görme hem de borcunu gereği gibi ifa etmeme anlamına gelmektedir ki bu da iş birliği ilkesine aykırı davranılmasının temelini oluşturmaktadır. Zira iş birliği, tarafların ortak güvenlik hedefi doğrultusunda karşılıklı sorumluluk bilincinde olmaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle işçinin özen borcuna aykırı davranışı TBK m. 113, 396 ve 400 hükümleri çerçevesinde borca aykırılık teşkil eder ve kusur esasına dayalı bir sorumluluk doğurur.

TBK m. 113 uyarınca, borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi borçlunun borca aykırı davranışını oluşturmaktadır ve işçi, kusursuz olduğunu ispat etmedikçe meydana gelen zarardan sorumlu olacaktır (Antalya, 2019). Buna ek olarak, özen borcunun içeriği TBK m. 396'da düzenlenmiş olup, işçi üstlendiği işi özenle yapmak ve işverenin meşru menfaatini korumakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Özen yükümlülüğünün derecesi ise, TBK m. 400'de belirtilen kriterlere göre belirlenir (Narmanlıoğlu, 2014). Örnek vermek gerekirse, tehlikeli madde üretimi yapılan bir iş yerinde çalışan işçiden, büro personeline nazaran çok daha yüksek bir dikkat ve güvenlik bilinci beklenmektedir.

İşçinin bu yükümlülüğe aykırı davranışı hem borçlar hukuku hem de iş hukuku bakımından çeşitli sonuçlar doğurur. TBK çerçevesinde işçi, sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle tazminatla sorumlu tutulabilir (Karaahmetoğlu, 2025). Bu

sorumluluk, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklandığı için, işverenin kusuru ispat etmesi gerekmez, aksine işçi kusursuzluğunu ispatlayamadığı sürece sorumluluktan kurtulamayacaktır. Ayrıca, işçinin kusurlu davranışı sonucu meydana gelen zararda, işverenin de katkısı varsa, örneğin işçiye yeterli eğitim verilmemişse, zarar, her iki tarafın kusur oranına göre paylaştırılacaktır.

İş Kanunu (İK) bakımında değerlendirildiğinde ise işçinin özen borcuna aykırı davranışı işveren açısından İK m. 25/2 gereği haklı fesih nedenlerinden biri oluşturur. Zira işçi özen borcunu ihlal ettiğinde, hem İK m. 25/2-ı gereği işi savsamakta hem de aynı maddenin devamında yer alan iş yeri mallarına zarar vermesi ve bu zararın işçinin 30 günlük ücretiyle karşılanamayacak düzeyde olması hâlinde özen borcuna aykırılık nedeniyle işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Bu durumlarda, zararın gerçekleşmiş olması yeterli olup, işverenin daha önce ihtarda bulunması gerekmez (Karaahmetoğlu, 2025). Öte yandan, özen borcuna aykırılık haklı neden ağırlığına ulaşmamışsa işveren İK m.18 vd. hükümleri çerçevesinde geçerli nedenle fesih hakkını da kullanabilecektir. Ancak burada "feshin son çare olması" ilkesi gereğince, işverenin önceden uyarı ya da eğitim gibi daha hafif önlemler alması gerekmektedir (Keskin Şahin, 2025).

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımları sadece bireysel sonuçlar doğurmaz; aynı zamanda iş birliği kültürünün sürekliliğini de etkiler. İş yerinde güvenliğin sağlanması, taraflar arası karşılıklı güven ve dayanışmaya dayalı bir sistem gerektirir.

2.5. Uluslararası Belgeler Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Birliği İlkesi

İSG, sadece ulusal düzenlemelerde değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde kabul edilmiş ilkelerle de güvence altına alınmaktadır. Bunun nedeni ise, ülkeler arasında uygulamada standardı sağlamak olarak açıklanmıştır (Sümer, 2024). Bu alanda iş birliği ilkesi hem devletlerin politika düzeyinde hem de çalışan ve işverenlerin iş yeri düzeyinde hareket etmesi gereken bir anlayış olarak şekillenmiştir (Bazillier, 2004). Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 20. yüzyılın ortalarından itibaren yaptığı sözleşmeler ve tavsiye kararlar ile esasınca *"önleme kültürü"*nün iş birliği ile gelişebileceğinin üzerinde durmuştur (Güllü ve Arslan, 2023).

ILO'nun yapmış olduğu sözleşmelerin önemli bir bölümü İSG alanındadır ve bunların içerisinde 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981) önemli bir yere sahiptir (Alpar, 2003). Zira bu sözleşmenin taraf devletlerine, iş yerlerinde standard bir güvenlik politikası oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir (Alpar, 2003). Bu sözleşmenin 19. maddesine göre; *Aşağıda belirtilen*

hususların sağlanması için işletme düzeyinde düzenlemeler olacaktır. a) İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları; b) İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları…" demek suretiyle işverenler ve çalışan temsilcileri arasında etkin bir iş birliği mekanizmasının kurulmasını öngörür. Buna ek olarak, çalışanların iş güvenliği konularında bilgi alma, görüş bildirme ve önlemlerin uygulanmasında aktif rol üstlenmeleri vurgulanmıştır. Bu şekilde, İSG sadece işverenin yükümlülüğü olmaktan çıkarak, ortak sorumluluk düzleminde hukuki olarak da vurgulanmıştır.

Aynı yaklaşım ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (1985) ile daha da derinleştirilmiş ve sözleşmede iş sağlığı hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesinde hem işverenlerin hem de çalışan temsilcilerinin eşit şekilde yer almasını düzenlemiştir (Karaahmetoğlu, 2022) Sözleşme'nin 8. maddesine göre; *"İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır."* Böylelikle iş yerinde alınacak önlemlerin sadece yönetim yetkisine dayalı değil, aynı zamanda katılımcı ve aktif bir yaklaşımla belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu düzenleme ile birlikte, iş birliği ilkesinin hukuki bir zorunluluk hâline geldiğini de açıkça görülmektedir. Kaldı ki 6331 sayılı İSGK hazırlanırken, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler ile uyumlu bir şekilde hazırlanması hedeflenmiştir (Sümer, 2024).

ILO'nun düzenlemiş olduğu bir diğer önemli sözleşme ise 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşme'dir (2006). Bu sözleşmeye göre, iş birliği ilkesi ulusal bir politika olarak ele alınmış ve taraf devletlere ulusal bir İSG politikası oluşturma ve bu politikaları işveren ve çalışanlara iş birliği içerisinde s**ürdürme yükümlülüğü getirmiştir** (Öktem Özgür, 2025). Özellikle sözleşmenin 3. maddesinde İSG kültürünün oluşturulabilmesi için *"devlet, işveren ve çalışanların birlikte çaba göstermesi"* gereği açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, iş birliği sadece işletme düzeyinde değil, devlet politikaları bakımından da temel ilke hâline gelmiştir. 187 Sayılı sözleşme 2013 yılında Türkiye tarafından onaylanarak, önleme kültürünün ulusal boyutta geliştirilmesinin önemi vurgulanmıştır (Sümer, 2024).

ILO sözleşmesi dışında, uluslararası düzeyde Avrupa Birliği 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi (1989) de iş birliği ilkesini yansıtan temel düzenlemeler arasındadır. Özellikle Direktif'in 10. ve 11. maddesi, işverenin işçilere mesleki bilincin artırılması için gerekli eğitimleri vermesi gerekliliğini düzenlerken, çalışanların da bu eğitimlere eksiksiz katılımını ve edinilen bilgilerin işin icrasında da kullanılması gerekliliğini vurgulamaktadır (Gökçek Yılmaz, 2021). Esasen, İSGK da bu

Çerçeve Direktif kapsamında düzenlenmiş olup, iş birliği temelli güvenlik yönetimi anlayışı benimsenmiştir.

Günümüze bakıldığında ise, ILO'nun 2022 yılında 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul ettiği kararla *"hem güvenli hem de sağlıklı bir çalışma ortamı"* örgütün temel çalışma ilkelerine dâhil edilmiştir (Özgür, 2025). Bu karar ile esasında yükümlülüklerin Devlet, çalışan ve işverenlerin ortak bir hak temelli sorumluluk bilinci içerisinde hareket etmesi zorunlu kılınmıştır. Özellikle kararın 5. ve 7. paragrafında güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı için, paydaşların sosyal diyalog ve iş birliği ile aktif rol oynamaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bakımdan 1981 yılında 155 sayılı sszleşme ile başlatılan ortak sorumluluk anlayışı, 2022 kararıyla da somutlaştırılmıştır (Özgür, 2025). Bu karar aynı zamanda, Birleşmiş Milletlerin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile doğrudan ilişkili olup, ekonomik büyümenin sadece üretim ile değil, aynı zamanda katılım ve sosyal diyalog sayesinde ortaya çıkan güvenli çalışma ilişkileriyle de mümkün olabileceği savunulmaktadır (Rantanen vd., 2020).

ILO'nun yıllar içerisinde aldığı kararlar ışığında, İSG sadece önleyici bir tedbir anlayışı içerisinde olmasından ziyade, esasında hak, katılım ve paydaşların iş birliği ekseninde tanımlandığı görülmektedir. Özellikle 1981'de başlayan iş birliği kültürü, günümüzde çalışma ilişkilerinin sağlıklı ve güvenli çalışma hakkının uygulanabilirliği açısından önem taşımaktadır.

3. Literatür Tarama

İSG alanında yapılan akademik çalışmalar, uzun yıllar boyunca teknik önlemeler, mesleki riskler ve iş kazaları üzerine yoğunlaşsa da 1980'lerden itibaren İSG'nin hukuki ve kurumsal boyutu, özellikle iş birliği ilkesi çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır. Bu değişimin en önemli nedenlerinden biri ise, ILO'nun 1981 tarihli 155 sayılı Sözleşmesi ile devlet, işveren ve çalışanın sorumluluk paylaşımını düzenleyerek iş birliği ilkesini normatif bir zemine oturtmuştur (Alpar, 2003). Alpar (2003), ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesini Türkiye'deki çalışma mevzuatına etkisini ele alarak işveren-çalışan iş birliğinin önleme kültürünün temel bileşeni olduğunu belirtmiştir.

1990'lı yıllarda yapılan çalışmalarda ise İSG'nin sadece ulusal mevzuatla değil, uluslararası normlarla da desteklenmesi gerektiği yönünde görüşler ağırlık kazanmıştır (Limon, 2012). Bu dönemde özellikle AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi (1989) üzerinde durulmuş, direktifin işverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğünü, çalışanların katılımı ile tamamlayan yapısı öne çıkarılmıştır (Gökçek Yılmaz, 2021). Çerçeve Direktif'in Türk İSG mevzuatına yansımalarını

ele aldığı çalışmasında, bu düzenlemelerin "katılımcı güvenlik kültürünün" oluşmasında katkı sunduğu görülmektedir (Gökçek Yılmaz, 2021).

2000'li yıllarda ise Türkiye'deki literatür, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 Sayılı İSGK'nun getirdiği yenilikleri değerlendirmeye yönelmiştir. Süzek (2019) ve Ekmekçi vd. (2022), işverenin gözetme borcu ile çalışanın iş birliği yükümlülüğü arasındaki ilişkinin, hukuki sorumluluğun belirlenmesinde temel ölçüt hâline geldiğini vurgulamıştır. Ayrıca Demircioğlu ve Kaplan (2016), uygulamaya dönük olarak işverenin önleyici tedbir alma yükümlülüğünü "sürekli yenilenen borç" olarak nitelendirerek, mevzuatın statik değil, dinamik bir iş birliği anlayışıyla yorumlanması gerektiğini ileri sürmüştür.

Özellikle 6331 Sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesinden sonra yapılan araştırmalar, işverenin yükümlülükleri ve çalışanların katılımı konularında yeni bir yönelim yaratmıştır. Akı (2013) ve Yılmaz (2013), Kanun'un önleyici yaklaşımı güçlendirdiğini ve işverenin aktif bir sorumluluk üstlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Benzer şekilde Özer (2013) ve Centel (2013), çalışanların yükümlülükleri ve iş sağlığı kurullarının etkinliği üzerinden iş birliği kültürünü değerlendirmiştir. Kökten ve Avınç (2014), işverenin yükümlülüklerine uygun davranmasının İSG'nin sağlanmasındaki önemini vurgulamıştır.

Bu kapsamda, 2010'lu yıllarda yapılan araştırmalarda, İSG'nin sadece işveren sorumluluğuna dayalı bir sistem olmadığı çalışanların da katılımını içeren çok taraflı bir yapıya dönüştüğü vurgulanmıştır. Özellikle Demircioğlu ve Kaplan (2016), işverenin önleyici tedbir yükümlülüğünün sürekli nitelikte olduğunu belirtmiştir. Daha sonraki yıllara gelindiğinde ise Aydınlı (2021) ve Akyiğit (2021) İSG ihlallerinde hukuki ve cezai sorumluluğun çerçevesini çizmiştir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, İSG'nin sürdürülebilirliğini iş birliği kültürü ve örgütsel katılımla ilişkilendirmektedir. Gökçe (2020), İSG kültürünün, çalışanların aktif katılımı ve örgüt içi iş birliği ile güçlendiğini vurgulamıştır. Karaahmetoğlu (2022) ve Cerev ve Benli (2022), 6331 sayılı Kanun'un uygulamasında taraflar arası koordinasyonun önemini vurgularken Kırpık (2024) çalışan yükümlülüklerine uyulmasının da İSG sağlanmasındaki önemi üzerinde durmuştur.

Uluslararası düzeyde, ILO'nun 155 (1981), 161 (1985) ve 187 (2006) Sayılı sözleşmeleri ile AB'nin 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi (1989) literatürde en sık atıf yapılan düzenlemelerdendir. Bu metinler, Devlet, işveren ve çalışan üçgeninde karşılıklı sorumluluk ve iş birliği modelini temel almıştır. Gökçek Yılmaz (2021), AB'de işverenin eğitim yükümlülüklerinin iş birliği ile bütünleştiğini, Güllü ve Arslan (2023) ise Türkiye'deki çalışma standartlarının gelişimini iş birliği pers-

pektifinde değerlendirmiştir.

Güncel çalışmalar, İSG'ni temel bir insan hakkı olarak yorumlamaktadır. Öktem Özgür (2025), ILO'nun 2022 yılında aldığı kararla "güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı"nın temel çalışma ilkeleri arasına dâhil edilmesini, iş birliği ve sosyal diyalogun kurumsallaşması yönünde bir dönüm noktası olarak nitelendirmiştir. Sümer (2024) ve Süzek ve Başterzi (2024), bu dönüşümün Türk iş hukukuna yansımalarını inceleyerek, İSG hukukunun artık sadece teknik değil, aynı zamanda katılımcı ve herkes için sorumluluk hâline geldiğini vurgulamıştır.

Sonuç olarak literatür, İSG hukukunun etkinliğinin sadece mevzuat ile değil, taraflar arasında kurulan hukuki iş birliği ilkesine dayandığını göstermektedir.

Sonuçlar

İSG, çağdaş iş hukuku sistemlerinde sadece teknik tedbirlerle değil, aynı zamanda güçlü bir hukuki iş birliği kültürüyle güvence altına alınması gereken çok boyutlu bir alandır. Bu çalışmada, İSG'nde iş birliği ilkesinin anayasal, yasal ve uluslararası düzeydeki temelleri bütüncül biçimde değerlendirilmiştir.

Anayasal açıdan bakıldığında, TC Anayasası'nın 2, 5 ve 17. maddeleri, sosyal devlet ilkesini esas alarak devlete çalışma yaşamında insan onuruna yakışır koşullar oluşturma görevini yüklemektedir. Bu çerçevede sosyal devlet anlayışı, yalnızca koruma değil, aynı zamanda işveren, çalışan ve devlet arasında aktif iş birliği ve dayanışma mekanizmalarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

TBK'nın 417. maddesi, işverenin İSG sağlama yükümlülüğünü açıkça düzenlerken; 396. madde, çalışanın sadakat borcunu vurgulamaktadır. Bu iki hüküm, iş ilişkisinde karşılıklı güven ve sorumluluk temeline dayanan bir iş birliği ilişkisinin hukuki dayanağını oluşturur. Nitekim Yargıtay kararlarında da işverenin yalnızca mevzuatta öngörülen değil, aynı zamanda bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemleri alma zorunluluğu vurgulanarak, iş birliğinin dinamik ve güncel bir sorumluluk alanı olduğu kabul edilmiştir.

6331 Sayılı İSGK ise Türk hukukunda iş birliği kavramını somutlaştıran en kapsamlı düzenlemedir. Kanunda hem işverenin hem de çalışanın İSG açısından yükümlülükleri ayrıntılı biçimde düzenlenmiş; bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi sürecinde tarafların birlikte hareket etmesi, bilgi paylaşımı yapması ve alınan önlemlere uyum göstermesi esas alınmıştır. Kanun ayrıca, işveren vekili ve çalışan temsilcilerinin rollerini tanımlayarak iş birliğini yönetsel bir sorumluluktan öte kurumsal bir gereklilik hâline getirmiştir.

Bununla birlikte, iş birliğine aykırı hareket edilmesi hem sözleşme hem de hak-

sız fiil sorumluluğu olup, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hem işçi hem de üçüncü kişiler işverenden tazminat talep edebileceklerdir. Dolayısıyla iş birliği ilkesi, yalnızca bir etik ilke değil, ihlali hâlinde hukuki yaptırıma bağlanmış normatif bir yükümlülüktür.

Uluslararası düzeyde ise, ILO'nun 155, 161 ve 187 sayılı Sözleşmeleri, İSG alanında önleme kültürünün ancak iş birliği ile mümkün olacağını vurgulamıştır. 2022 yılında ILO tarafından alınan kararla "güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı" örgütün temel ilkeleri arasına dâhil edilmiş, böylece devlet, işverence çalışanların sosyal diyalog ve ortak katılım temelinde hareket etmeleri zorunlu kılınmıştır. AB'nin 89/392 Sayılı Çerçeve Direktifi de benzer biçimde işverenin eğitim yükümlülükleri ile çalışanın aktif katılımını bir arada düzenlemiş, Türk mevzuatına doğrudan etkide bulunmuştur.

Bu kapsamda hem ulusal hem de uluslararası belgeler, İSG sistemlerinin başarısının sadece teknik önlemlerle değil, taraflar arasında geliştirilen güven, iletişim ve ortak sorumluluk kültürüne bağlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, İSG hukukunda iş birliği ilkesinin anayasal dayanaklardan uluslararası standartlara uzanan normatif çerçevesini ortaya koyarak literatüre teorik katkı sunmaktadır.

Referanslar

Akı, E. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15*(Özel sayı), 3–24.

Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alpar, MB. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı. *Kamu-İş*, 7 (2), 213–234.

Antalya, OG. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Cilt I, 2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Aydınlı, İ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.

Bazillier, R. (2004). *Core Labour Standards and Economic Growth*. Universite Pantheon-Sorbonne, 1-32.

Büyükkılıç, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusunun Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9 (33), 71–160.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca E. (2023). *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Centel, T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 13-24.

Cerev, G. ve Benli, A. (2022). 6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Güncel Yaklaşımların Değerlendirilmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği.* Kocaeli: Dora Yayınevi.

Demircioğlu, M. ve Kaplan, HA. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, AL. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.

Gökçe, A. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi Dergisi*, 3(2), 82–95.

Gökçek Yılmaz, B. (2021). Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD)*, 29(3), 1923–1968.

Güllü, G. ve Arslan, Y. (2023). Cumhuriyetin 100. Yılında Türkiye'de Çalışma Standartları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 766-815.

İş Kanunu (2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete Tarih/Sayı: 10 Haziran 2003, 25134.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmi Gazete Tarih/Sayı: 30 Haziran 2012, 28339.

Karaahmetoğlu, A. (2022). Türkiye Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Temel Dinamikleri ve Uygulama Alanı. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi,* 6(2), 123-147.

Karaahmetoğlu, A. (2025). Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 2-38.

Karakaya, D. (2020). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri* (Yüksek lisans tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir.

Kesin Şahin, E. (2025). İş Güvencesi Hükümleri Dışında Kalan Feshe Karşı Koruma Normları. *TRÜ-HFD,* 3(2), 260–297.

Kırpık, C. (2024). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Yargıtay Kararları Kapsamında Çalışanların Genel Yükümlülükleri. *Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 294-339.

Koçak Diker, D. (2024). Yetkisiz Temsilci ile Hukuki İşlem Yapan Üçüncü Kişinin Korunmasına İlişkin TBK m. 41/II, 42/III ve 45 Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1), 807–860.

Kökten, M. ve Avınç, O. (2014), 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. *Tekstil ve Mühendis*, 21 (93), 33-47.

Laçiner, V. (2013). *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu.* İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.

Limon, A. (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (1*), 209-242.

Limoncuoğlu, SA. (2013).. İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (105), 51–88.

Mollamahmutoğlu, H., Astarli, M. ve Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (7. baskı). Ankara: Lykeıon Yayınları.

Naiji, GMA. (2021). Impact Of Safety Culture On Safety Performance: Mediating Role Of Psychosocial Hazards. *PMC Articles. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8394037*

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri* (5. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Oğuzman, Kemal (1968). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 34(1), 322-342.

Öktem Özgür, A. (2025). ILO'nun insana yakışır iş hedefinin 2030 sürdürülebilir kalkınma hedefi bağlamında değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 1(85), 155–194.

Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul:Vedat Kitapçılık.

Özer, HD. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri. *Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XVII*(3–4), 208–235.

Rantanen, J., Lehtinen, S., Valenti, A. ve Iavicoli S. (2017). A Global Survey on Occupational Health Services in Selected International Commission on Occupational Health (ICOH) Member Countries. *BMC Public Health*, 17, 787.

Selek, H. ve Altıparmak, C. (2022). *101 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sümer, HH. (2024). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2019). İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri). *Kamu-İş Dergisi,* 14(3).

Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024). *İş Hukuku* (24. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Türk Borçlar Kanunu (2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. Resmi Gazete Tarih/Sayı: 4 Şubat 2011, 27836.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Resmi Gazete Tarih/Sayı: 9 Kasım 1982, 17863.

Yılmaz, F. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 44; 25(1-2).