

## İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından “Stres”

Ömer Büreyde ERDAL

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü zel Hukuk ABD  
omerbureyde@gmail.com

### zet

Stres, içinde bulunduğumuz rekabetçi iş dünyasının çalışanlar bakımından meydana getirdiği en tabii sonuçlardan biridir. Önlem alınmadığı takdirde fiziksel ve ruhsal anlamda ciddi tahribata yol açan stres karşısında işçilerin korunması bakımından birtakım tedbirlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Çalışmamızda, bu tedbirlere detaylı bir Şekilde yer verdikten sonra, işverenin işçisini gözetme borcunu ihlal etmesi halinde işverenin hukuki sorumluluğu tartişılmıştır. Bu bağlamda, çeşitli yabancı mahkeme kararları, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri doğrultusunda bir sonuca varılmaya alışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşverenin İşisini Gözetme Borcu, İş Sağlığı ve Gvenliği, İşyerinde Stres, İş Hukuku.

### “Stress” in Terms of Occupational Health and Safety Law

### Abstract

Stress is an inevitable phenomenon that most of the employees’ experience in this harshly competitive business world. Thus, some legal steps have to be taken in order to strike a balance between the interests of employers and employees. Otherwise, employees would be suffering from the detrimental consequences of stress which can even cause sudden death. In this study, we discussed which measures should be taken so as to safeguard the workers’ physical and mental health and to what extent the employer is legally responsible for the infringement of such an obligation. Subsequently, we analyzed the liability of the employer to protect workers in case of a work accident or occupational illness in the light of various foreign court awards, the Turkish Labour Code, and Occupational Health and Safety Law.

**Keywords:** Liability of the Employer to Protect Worker, Occupational Health and Safety, Stress at Workplace, Labour Law.

### GİRİŐ

Stres, her insanın günlük hayatta karşılaştığı olaylara karşı vermiş olduğu en doğal tepkilerden bir tanesidir (Aydın, 2004: 50). Türk Dil Kurumu sözlüğünde, stres teriminin karşılığı olarak “ruhsal gerilim” ifadesi kullanılmıştır. Doktrinde, stres kavramı bilimsel, psikolojik ve patolojik olarak birçok perspektiften açıklanmaya çalışılsa da stresi çevresel uyarıcılara karşı yaşanan uyum problemi olarak ele alan yaklaşım bizim açımızdan daha açıklayıcıdır. Bu yaklaşıma göre stres, “bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret” olarak tanımlanmıştır (Gökler ve İşitan, 2012: 157; Güçlü, 2001: 92).

Meslek stres kavramı ise bu tanımla bağlantılı olarak, çalışanların iş dünyasında birtakım sebepler dolayısıyla maruz kaldığı stresi ifade etmektedir. Elbette ki, stresten tamamen kaçmak tahayyül edilemez. Zira stres, insanın, vücudunda barındırması gereken, kimi zaman insana pozitif değer katan bir tetikleyicidir. Bu sebeple işyerinde maruz kalınan stresi tamamen sıfırlamak yerine, bu olgunun optimum düzeyde tutularak çalışan-işveren menfaat dengesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi halde dengesiz ölçüde bulunan stres, yalnızca çalışan bakımından değil, işveren bakımından da olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Stres, tespit edilip gerekli önlemler alınmadığı takdirde, mücadele edilmesi gereken bir problem olarak karşımıza çıkar. Bu problemler, çalışanlar bakımından en basitinden uykusuzluk, gerginlik, dalgınlık şeklinde olabileceği gibi, çok ciddi sağlık problemlerini de beraberinde getirebilir. Nitekim birçok bilimsel çalışma, iş ortamındaki yoğun stresin, sinir hastalıkları, kalp damar rahatsızlığı ve hatta kansere yol açabileceğini vurgulamıştır. Bu sebeple orantısız stresin, işyerinin olağan bir rutini olarak değil, ciddi bir vakıya olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar çalışanların aşırı strese maruz kalmadan iş hayatlarını sürdürmeleri temenni edilse de günümüzde en müreffeh ülkelerde dahi, işletmelerin rekabet ve büyüme politikaları, birçok işletmede çalışanların aşırı strese maruz kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu noktada çalışanların arkalarında hukuki bir güvence hissetmeleri, işçi-işveren arasındaki menfaat dengesinin sağlanması bakımından büyük bir önem arz etmektedir.

Türk Hukukuna bakıldığında, yalnızca “stres” sebebiyle oluşmuş bir kaza veya hastalık dolayısıyla mahkemelere intikal etmiş bir vakıya rastlanılmamaktadır. Ancak bu kavram, özellikle İngiliz ve Amerikan mahkemelerine sıkça konu olmuş ve doktrininde yoğun bir şekilde tartışıldığı bir olgu halinde gelmiştir.

Bu çalışmamızda, yukarıdaki sistematığe bağlı kalınarak, öncelikle stresin tanımı, unsurları, sebepleri ve sonuçları üzerinde durulmuş, sonrasında ise “stres” sebebiyle yabancı mahkeme kararlarına konu olmuş vakıaların tahlil edilmesi amaçlanmıştır. Nihai olarak ise, stres kavramı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen işverenin işçisini gözetme borcu kapsamında ele alınmıştır.

### **1. Stres Nedir?**

Her ne kadar günlük hayatta “stres” kelimesini sıklıkla kullansak da bu tabirin tanımını yapmak pek de kolay değildir.

İşyerindeki stresi tek cümle ile tanımlamak gerekirse; işin gereksinimleri, çalışanın yeteneklerine, kaynaklarına veya ihtiyaçlarına uymadığında ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkiye “stres” adı verilir (Cam, 2004: 1).

Stres, genellikle insan-çevre etkileşimleriyle bağlantılı fizyolojik bir uyarıcı olup, günlük yaşamın bir parçasıdır ve mutlaka olumsuz bir fenomen olarak algılanması doğru değildir (Costa, 1995: 1). Normal şartlarda, bir işyerindeki çalışanlar olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında, reaksiyon mekanizmalarını çalıştırarak oluşan duruma tepki verebilmelidirler (Di Martino ve Musri, 2001: 6; Fraser, 1983: 11). Bu sebeple stresin, tam olarak olumsuz bir olgu olduğunu söylememiz yanlış olur. Zira insan, sosyal bir varlıktır ve çevresindeki insanlarla iletişime geçerek birçok sorunun üstesinden gelebilir. Hatta bu sosyal etkileşim, insan üzerinde psikolojik olarak olumlu etkiler de bırakabilir (Aydın, 2004: 52).

Dolayısıyla, sağlık kavramı dinamik bir denge olarak düşünüldüğünde, “stres” de bu dengenin bir parçasıdır (Kvarnström, 2007: 1). Nitekim diğer insanlarla ve çevreyle etkileşime geçilmediği takdirde, sağlıklı bir psikolojik yapıdan söz etmemiz mümkün değildir (Di Martino ve Musri, 2001: 6) Ancak stresin olması gerekenden fazla olduğu noktada patolojik bir durumun varlığından söz edebiliriz (Aydın, 2004: 53). Diğer bir ifade ile, stres aslında ölçülü olduğu takdirde normal ve hatta gerekli bir durumdur (Fraser, 1983: 11). Fakat, stresin yoğunluğu, devamlılığı ve sürekli tekrar ediyor olması halinde, kişi söz konusu stres ile baş edemediğinde veya gerekli destekten yoksun olması halinde, bu durum fiziksel ve psikolojik hastalıklara yol açabilecek olumsuz bir fenomene dönüşebilmektedir.

İşyerinde stres, işin işçiden beklentisi, çevre koşulları, iş organizasyonu ve insan ilişkileri tarafından oluşturulabilir ve stresin performans verimliliği ve sağlık üzerindeki etkisi, bireylerin psiko-fiziksel özelliklerine, üstesinden gelme kaynaklarına ve alınan sosyal desteğe bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir (Emhan ve Çayır, 2010: 102).

## 2. Stresin Temelinde Yatan Sebepler

### 2.1. İşyerindeki işin gereklilikleri ile kapasitenin uyuşmaması

İlk olarak stresin, ihtiyaçlarımız, yeteneklerimiz ve çevremizin sunduğu ve talep ettiği şeyler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığını ifade edebiliriz (Aydın, 2004: 52). Genel olarak hayatta belli bir miktarda sorumluluğa ihtiyacımız var iken, çevremiz bizden daha fazlasını bekleyebilir veya daha azını sunabilir. İş hayatında da benzer şekilde, yalnızca belli bir miktar iş yapma gereksinimimiz var iken, daha fazlasını yapmak veya hiç yapmamak (işsizlik) da problem doğurabilir (Levi, 1984: 3).

İşyerindeki uyumsuzluğun temelinde yalnızca sorumluluktan doğan veya iş yapma miktarından doğan bir uyumsuzluk barınmaz. Bunun dışında, belleğimize yüklediğimiz bilginin miktarı da stresi doğurabilir. Öyle ki; işyeri yönetimi, işin yürütümü ile ilgili önemli bilgileri işçiye aktarmadığı takdirde, işçi yaptığı iş ile ilgili yeterince aydınlatılmadığından bu durum işçiyi olumsuz şekilde etkileyecektir. Tam tersi, işçinin gereğinden fazla bilgi ile donatılması da, işçinin edimini ifa ederken hangi bilginin önemli hangisinin önemsiz olduğu konusunda ikileme düşürerek strese maruz bırakabilecektir (Levi, 1984: 2).

Benzer şekilde, iş yerinde yapılan değişiklikler, aslında işverenin yönetim yetkisinden kaynaklanmaktadır ve işveren bu yetkisini kullanma hakkını haizdir. Ancak, bu değişimlerin süreklilik arz etmesi ve çok ani olması, işçinin üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Emhan ve Çayır, 2010: 103). Aksine, tamamen statik, sabit veya değişmeyen bir düzlemde işleyen bir iş ortamında, büyümeden ve gelişimden söz etmemiz pek mümkün olmayacaktır.

İşçinin çevresiyle olan uyumsuzluğunun bir diğer sebebi ise, işçinin, sahip olduğu kapasite ile kendisinden beklenen arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır (Gray, 1998: 1). Bu beklenti çok fazla olabileceği gibi, çok az da olabilir. Her insanın gerek zihinsel gerekse psikolojik olarak bir kapasitesi bulunmaktadır. Her insanın kapasitesi farklı olduğundan, işçinin bu özelliklerine uygun olarak istihdam edilmesi gerekir (Levi, 1984: 4). Aksi takdirde kapasitemiz, işin bize vermiş olduğu sorumluluğu kaldırmadığı takdirde stresle karşı karşıya kalabiliriz.

Beklenti kavramı işverenin perspektifinde mevcut olduğu gibi, işçide de bulunmaktadır. İşçinin işinden tatmin olması, yaptığı işin birçok alanda beklentilerini karşılamasına bağlıdır. Şayet yapılan iş, işçinin beklentisinin çok altında kalır veya çok üstünde çıkarsa, burada da stres olgusu varlık gösterecektir.

Yukarıda bahsedilen tüm bu aşırılıklar, işyerinde doğan stres ortamının temel kaynağı olarak gösterilebilir. Diğer bir ifade ile, işçi veya işveren tarafından cereyan eden tüm bu “çok az” veya “çok fazla” kavramları, işin optimum düzeyde işlemesine engel olan temel hususlardır (Fraser, 1983: 11). İşyerindeki stres atmosferini dağıtmak için ise tüm bu aşırılıklardan kaçınılması adına birtakım metotlara ve tedbirlere başvurulması gerekir.

### 2.2. İşyerindeki stresin kaynağı ile ilgili anketler üzerinden değerlendirme

İşçinin işyerindeki sahip olduğu stres, olması gerekenden fazla olduğu takdirde, yapılan işin verimliliğine son derece olumsuz şekilde etki edeceğini belirtmiştik. Bu denli aşırı strese sebep olan unsurların ise gerek işçi gerekse işveren tarafından olabileceğini ifade etmiştik.

İngiltere’de kurulu bir kamu kuruluşu olan ACAS tarafından 2019 yılında yapılan çeşitli anketlerde (Wakeling, 2009: 5), işçinin sahip olduğu stresin kaynağına inilmeye çalışılmıştır. ACAS, bahsi geçen anketlerin yapılması için YouGov isimli anket şirketini görevlendirmiş olup, ankete 2,000 yetişkin işçi katılmıştır. Anket, 28 Mart 2019- 8 Nisan 2019 tarihleri arasında sanal ortamda yapılmıştır ve İngiliz şirketler tarafından ciddi anlamda dikkate alınmıştır.

**Tablo.1** İşyerinde Strese Sebep Olan Unsurlar

Yukarıdaki tabloda, çalışanların işyerinde tecrübe ettiği stresin ne sebeple meydana geldiği kendilerine sorulduğunda farklı yanıtlar alınmıştır. Görüldüğü üzere işveren veya işçi tarafından, çeşitli sebeplerle işyerinde stres olgusu ile karşı karşıya bulunmaktayız. Stresin en büyük etkeni olarak, %60 oranla iş yükünün ağırlığı gelirken, işçinin yönetilme biçiminin %42 ile ikinci sırada geldiğini görmekteyiz. Ayrıca burada maaş ve işi kaybetme korkusu, işçinin yaşadığı stresin en büyük sebepleri olarak ortaya çıkmıştır.

Bu tablodan çıkarılabilecek sonuç, her ne kadar diğer işçilerle ilişki kurma, diğer insanları yönetme gibi sebepler işçiden kaynaklanan stres sebepleri olsa da, stresin en büyük sebebinin işverenden ve işin yürütülme biçiminden kaynaklandığı açıkça ortadadır.

Aynı ankette, işçilere sorulmuş olan, "12 ay içerisinde, yaptığınız işten kaynaklı olarak kendinizi stresli veya endişeli hissettiniz mi?" sorusuna ise 2000 işçiden %66'sı "evet" cevabını vermiştir. Bu durum, aslında işverenin omuzlarına büyük bir sorumluluk yüklemektedir (Gray, 1998: 1).

İşverenden, tüm işyeri düzenlemelerini tamamen işçinin lehine olacak şekilde düzenlemesi beklenmemektedir. Ancak buradaki çıkar çatışmasında, her iki tarafın menfaati eşit şekilde gözetilerek bir ürün ortaya çıkarılmalıdır. Aksi takdirde, işçinin yaptığı işten memnuniyetsizliği, yapılan işin kalitesine yansiyacak ve bu durum yapılan işi olumsuz şekilde etkileyecektir.

### 3. Stresin Etkisi

Stresle mücadele etme yöntemlerine geçmeden önce, stresin insan vücudu ve psikolojisi üzerinde ne kadar büyük bir tahribat yapabileceğine de değinmek gerekmektedir. Bu sayede, ortaya çıkabilecek hasarın büyüklüğü tam olarak anlaşıldığında, bu soruna ilişkin daha etkili çözüm bulma arayışı da hızlanacaktır. Bilindiği üzere günlük hayatta tecrübe ettiğimiz muhtelif olaylara karşı verdiğimiz tepkilerden en doğal olanları, pekâlâ stres ve gerginliktir. Bu tepkiler 4 farklı şekilde oluşabilir: Fiziksel, zihinsel, davranışsal ve duygusal (Levi, 1984: 7). Söz konusu tepkilerin yol açabileceği en basit sorunları sıralamak gerekirse:

- Boğaz kuruluğu, kasılma, gerginlik, baş ağrısı, hazımsızlık, tik yapma alışkanlığı, uykusuzluk, yüksek tansiyon, vb.;

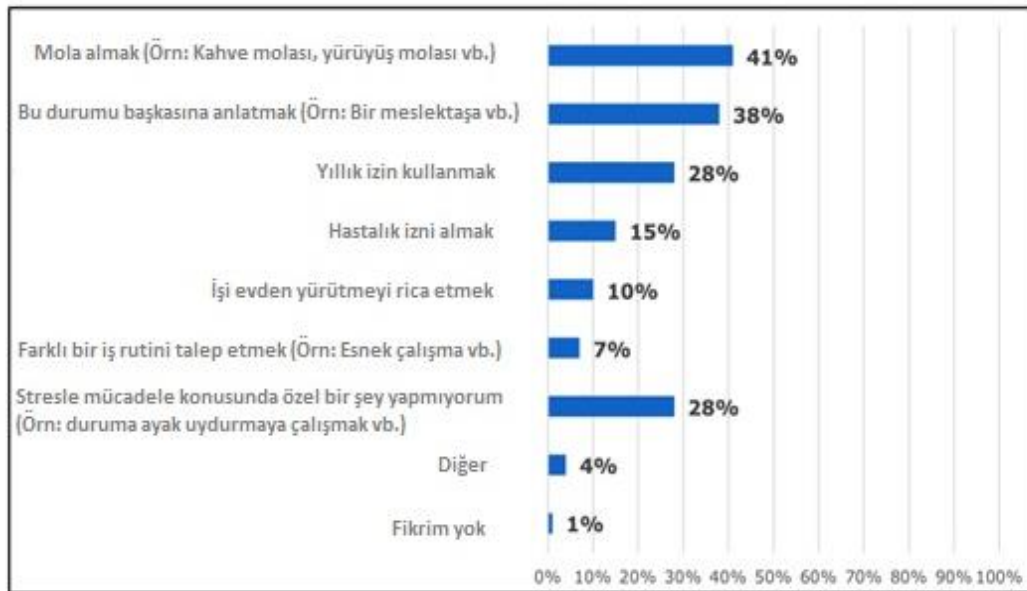
- Sinirlilik, dürtüsel davranış, karar verme güçlüğü, sigara içme veya alkol kullanımında ani artış; vb.;
- Aşırı endişe, değersizlik hissi, bir konu hakkında aşırı düşünme, unutkanlık, kolayca ürkütülme, hayal kurmak, vb (Özel/Bay Karabulut, 2018: 52; Emhan ve Çayır, 2010: 104).

Bireyler strese maruz kalıp yukarıda belirtilen semptomları tecrübe ettiğinde, bununla mücadele etmek için uyku hapi kullanma, kahvaltı yapmadan işe gitme, sigara ve alkol tüketimini arttırma şeklinde kendilerince kısa vadeli “çözümler” bulsalar da, bu çözümlerin uzun vadede bireyler üzerinde çok olumsuz fiziksel ve psikolojik sonuçlar doğuracağına da belirtilmesi gerekir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2000: 10; Güçlü, 2001: 95).

*The Post Office* isimli mesleki sağlık hizmetleri kurumunun 1994 yılında yapmış olduğu bir çalışmaya göre, psikolojik rahatsızlıkların çalışanların erken emeklilik sebepleri içinde ilk sırada gelen ortopedik rahatsızlıklardan sonra en büyük ikinci etken olduğu saptanmıştır (Gray, 1998: 18). *The London Hazards Centre* isimli bir risk araştırma merkezinin yayınlamış olduğu raporda ise (1994), aşırı çalışmanın insan bedeni ve psikolojisi üzerindeki etkileri araştırılmış ve aşırı çalışmanın strese bağlı olarak kalp rahatsızlığı riskini arttırdığı; bununla birlikte uykusuzluk, cinsel istikrarsızlık, mide rahatsızlığı, kilo kaybı, baş ağrısı, baş dönmesi, depresyon, gerginlik, kendini yetersiz hissetme gibi birçok tahrip edici sonucu beraberinde getirdiği ifade edilmiştir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23). En kötüsü ise, bu sonuçların içerisinde “ani ölüm” riskinin de bulunmasıdır (Kvarnström, 2007: 5).

Tüm bu sonuçların dışında, yüksek derecede stresin, ilk etapta işçilerin yüksek derecede devamsızlık yapmasına yol açabileceğinin belirtilmesi gerekir (Di Martino, 2000: 6). Yüksek devamsızlık ise iş yerinde üretimin ve üretim kalitesinin düşmesine sebebiyet verir. Devamsızlığın bir sonraki aşaması ise işten çıkmadır ki, sürekli işten çıkmalar ve yeni işe alımlar, istikrarsız bir işçi sirkülasyonuna neden olur ve bu da yapılan işin verimini ciddi şekilde olumsuz etkiler (Kvarnström, 2007: 4 vd).

**Tablo.2** Stresle Başa Çıkma Konusunda Çalışanların Uyguladığı Yöntemler



ACAS tarafından yapılan tablo.2'deki ankete göre, çalışanlara stresle nasıl başa çıktıkları sorulduğunda, %28'inin işyerinden normal izin aldığı, %15'inin ise sağlık durumunu gerekçe göstererek izin aldığı görülmektedir. Ancak bu durum, işyerinin işleyişini doğal olarak olumsuz şekilde etkileyecektir. Bunun dışında, anket katılımcılarının %41'i, işyerindeki stresli ortamdan kısa bir süre de olsa kaçmak amacıyla molaya çıktığı anlaşılmaktadır. Elbette ki, çalışanların mola hakkının olması savunulabilir bir durumdur; fakat bu molanın aşırı stres sebebiyle alınması, iş yerinin yönetsel olarak birtakım değişikliklere gitmesi gerektiğini göstermektedir.

Yukarıda bahsi geçen sebeplerin dışında, iş yerindeki personellerin stresli olması da dolaylı olarak iş kazalarının artmasına, iş makine ve teçhizatlarının normalden daha fazla bozulmasına ve işçiler arasındaki iletişimin bozulmasına yol açar (Di Martino, 2000: 6; Gray, 1998: 18).

#### 4. Stresin Tespiti

İşyerinde yaşanan stresin sebepleri ve stresin etki ve sonuçlarına değinildikten sonra, stres kavramının işyerinde hangi şekillerde ortaya çıkabileceği üzerinde de durulması gerekmektedir.

Stresin işyerinin yönetiminden veya bazı durumlarda işçinin kendisinden kaynaklanan sebeplerden ötürü ortaya çıkabileceğini ifade etmiştik. Bu konuda yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde, stres olgusunun çeşitli fiillerin veya uygulamaların bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. *Di Martino*, stresin işyerindeki kaynağını bir tablo halinde bizlere aktarmıştır (Di Martino, 2000: 12. Ayrıca bkz. Cox, Griffiths ve Cox, 2001: 9):

**Tablo.3** Stresin İşyerindeki Görünüm Şekilleri

İşin karakteristik özelliği	Strese sebebiyet verebilecek durumlar
Organizasyonun işleyişi ve işyeri kültürü	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zayıf iletişim</li> <li>- Organizasyonda bulunan kötü görevlendirme sistemi</li> <li>- Zayıf derecede problem çözme ortamı</li> <li>- Zayıf gelişim ortamı</li> </ul>
Katılım	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karar verme sürecine zayıf katılım</li> </ul>
Kariyer gelişimi ve iş durumu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kariyer belirsizliği</li> <li>- Kariyer durgunluğu</li> <li>- İş güvensizliği ve işten çıkarılma korkusu</li> <li>- Düşük maaş</li> </ul>
Organizasyondaki rol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rol belirsizliği</li> <li>- Rol çatışması</li> <li>- Başkalarının sorumluluğunu üstlenme</li> </ul>
İşin içeriği	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kötü tanımlanmış çalışma</li> <li>- Yüksek belirsizlik</li> <li>- Çeşitlilik eksikliği</li> <li>- Parçalanmış çalışma</li> <li>- Fiziksel kısıtlama</li> <li>- Beceri altı kullanımı</li> </ul>
İş yükü ve iş temposu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fazla iş yüklenmesi</li> <li>- Çok az iş yüklenmesi</li> <li>- Yüksek seviyede iş temposu</li> <li>- Zaman baskısı</li> </ul>
Çalışma zamanı	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esnek çalışma programı</li> <li>- Öngörülemeyen saatler</li> <li>- Vardiyalı/gece çalışma</li> </ul>

İşyerindeki çalışanlar arasındaki ilişki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiziksel ve sosyal soyutlanma</li> <li>- Diğer çalışanlardan sosyal anlamda gerekli olan desteğin eksiliği</li> <li>- Diğer çalışanlar ile ayrışma</li> <li>- Şiddet</li> <li>- Yöneticiler ve müdürlerle kötü iletişim ortamı</li> </ul>
Diğer problemler	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaynakların yetersizliği ve çalışan eksikliği</li> <li>- Zayıf işyeri ortamı (aydınlatma, gürültü, kötü fiziksel ortam)</li> </ul>

Bu konuda benzer şekilde doktrinde, stresin tespitini, işin içeriği (*content of stress*) ve işin bağlamı (*context of stress*) şeklinde ikili bir ayrıma gidilerek konuya açıklık getirilmiştir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2000: 10). İşin içeriği (*content of stress*); iş çevresi (*work-environment*), iş ekipmanları (*work equipment*), görev tasarımı (*task design*), iş yükü (*work load*) ve çalışma programı (*work schedule*) alt başlıklarına ayrılarak açıklanırken, ikinci grup olan iş bağlamı (*content of work*) ise; organizasyon kültürü ve işleyişi (*organisation culture and functure*), organizasyondaki rol (role in organisation), kariyer gelişimi, karar serbestisi (*decision latitude*), ev-iş dengesi ve çalışanlar arasındaki ilişkiler şeklinde ifade edilmiştir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2000: 11).

## 5. Stresle Mücadele

Stresin varlığı ve strese sebep olan faktörler belirlendikten sonra, pek tabii olarak stresi optimum düzeye indirecek çeşitli adımların da atılması gerekir. Çevrenin talepleri ile bireyin yetenekleri arasında bir uyumsuzluk olduğu düşünüldüğünde, duruma göre stres, dış talepleri bireye uyacak şekilde ayarlayarak ya da bireyin başa çıkma yeteneğini güçlendirerek dengesizliği düzeltebilir (Gray, 1998: 21).

Bu noktada vurgulanması gereken nokta, stres aynı anda birden çok sebepten dolayı ortaya çıkabileceğinden, uygulanacak çözüm basit değildir ve her sorunun ayrı ayrı ele alınması gerekir.

Stresle mücadele konusunda atılacak adımlar üç aşamada gerçekleşir:

- İlk aşamada, organizasyon ve iş ortamında strese sebebiyet verebilecek problemlerin tanımlanması ve ele alınması gereklidir.
- İkinci aşamada, bireysel olarak çalışanlara veya stres ile başa çıkmakta olan çalışan gruplarına yardımcı olmak için müdahaleler geliştirilebilir; ve
- Üçüncü aşamada, stresin etkisini iyileştirmek için çalışanlara yardım sağlanabilir (Di Martino ve Musri, 2001: 14).

### 5.1. Stresle Mücadelede Gerekli Önkoşullar

#### 5.1.1. Kaliteli bir işyeri kültürü oluşturmak

Öncelikle belirtilmelidir ki; işyeri kültürü, çalışanların psikolojik olarak kendilerini motive olmuş ve güvende hissetmeleri açısından büyük önem arz etmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20). Zira diyalog ve iletişimin etkili bir şekilde kullanıldığı, hoşgörüyü ve iş birliğine dayanan bir işyeri kültüründe, ortaya çıkabilecek sorunlar, aşırı strese gerek kalmadan çözülebilir. Bunun aksine, insanların “kapalı kutu” şeklinde çalıştığı, çalışanların birbirinden soyutlandığı otoriter bir çalışma ortamında, stres ortamının çok daha fazla hâkim olduğu görülecektir (Cam, 2004: 5).

Özellikle hizmet sektöründe hizmetlerin ve sorumlulukların dağıtılması, çalışanların yerel konular hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarına yardımcı olacak, müşterilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilecek ve stres yaratabilecek zor durumların önceden öngörülmesi sağlanabilecektir. Oysa ki, ilişkilerin oldukça resmileştirildiği ve tamamen merkezden yönetilen bir organizasyonda bunu başarmak oldukça güç olacaktır (Emhan ve Çayır, 2010: 103).

Aşağıda sıralanan organizasyonel özellikler, “kaliteli” bir işyeri kültürünün varlığını tespit etme noktasında belirleyici özellikler olarak ifade edilebilir:

- İşyerinin hedeflerini çalışanları ile paylaşması,
- İşyerinin problemlerin paylaşılmasını ve çözümü için gelen önerileri desteklemesi,
- İşyerinin çalışanların sunmuş olduğu katkıyı dikkate alması, çalışanlarından gelen geri bildirimleri önemsemesi ve çalışanlarının kişisel ve mesleki anlamda gelişimi için çeşitli fırsatlar yaratması,
- İşyerinin güçlü ve destekleyici bir sosyal ortam oluşturması (Aydın, 2004: 63; Gray, 1998: 25).

### **5.1.2. Açık bir işyeri politikası oluşturmak**

Kaliteli bir işyeri kültürünün parçası olarak, işyerinde stres ve şiddete karşı mücadelenin öneminin anlaşılması adına üst yönetim tarafından net bir şekilde politika niyet beyanı yayınlanması gereklidir. Bu beyan en azından aşağıdaki belirtilen hususları içermesi gerekmektedir:

- Stres konusunu işyerinde gerçek bir öncelik haline getirmeye yönelik bir taahhüdü gösterir bir beyan,
- Kasıtlı olarak stres içeren veya içermeyen davranışların hoş görülmeceğine dair bir uyarı,
- Stresiz bir ortam yaratmayı hedefleyen her türlü eylemin desteklenmesi,
- Süpervizörlerin ve yöneticilerin söz konusu politikayı uygulamak ve örnek olarak liderlik göstermek adına görev bilincine sahip olmaları (Di Martino ve Musri, 2001: 15).

### **5.1.3. Bilgi ve iletişimi iyileştirmek**

İşyeri ortamında açık ve şeffaf bir iletişimin sağlanması, çalışanlar arasındaki gerginliği azaltarak işyerindeki stres riskini büyük ölçüde azaltabilir (Emhan ve Çayır, 2010: 103).

Bu bağlamda, özellikle aşağıdaki faaliyetlerin desteklenmesi gereklidir:

- Bilgilendirme oturumları,
- Personel toplantıları,
- Ofis toplantıları,
- Grup tartışmaları ve ekip çalışması (Di Martino ve Musri, 2001: 15).

### **5.2. Çevresel mücadele**

Bir işyerinin fiziksel özellikleri, stres bağlamında potansiyel bir tetikleyici ya da etkisiz hale getirmede önemli bir faktör olabilir (Aydın, 2004: 68). Bu nedenle, çalışanların aşağıda belirtilen fiziksel koşullardan olumsuz anlamda etkilenmemesi yönünde bir çalışma yapılması gerekir:

- Koku,
- Aydınlatma,
- Sıcaklık,
- Nem,
- Havalandırma,
- Toz,
- Titreşimler,
- Tehlikeli maddeler,
- Kalabalıklık (Kvarnström, 2007: 8).

Fiziksel çevrenin yanı sıra, iş yerinde bulunan koltuk, masa gibi materyallerin de çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri şekilde dizayn edilmesi gereklidir.



### 5.3. İş organizasyonuna bağlı olarak mücadele

İşyeri organizasyonunun çalışma biçimi, stresle mücadele bağlamında en az fiziksel etmenler kadar önemli bir yere sahiptir. Zayıf bir işyeri organizasyon yapısı, bir kısım çalışanların üzerinde fazlaca iş yükü binmesine sebebiyet verebilirken, bir kısım çalışanların da orantısız olarak daha az iş yüküne sahip olmalarına sebebiyet verebilecektir (Aydın, 2004: 64).

#### 5.3.1. İşyeri pratiğini değiştirmek

İşyerinde çalışanlar üzerinde strese sebebiyet veren uygulamaların değiştirilmesi, stresin azaltılması bakımından çok önemli bir yere sahiptir. Bu yöntemin, pratikte masraflı olmayan ancak uygulandığı takdirde stresin kontrol edilmesi anlamında çok etkili olduğu söylenebilir (Gray, 1998: 25).

Hizmet sektöründen örnek vermek gerekirse, özellikle halkla çok fazla muhatap olunan işyerlerinde, iş yeri uygulamalarını değiştirmenin konumuz bakımından önemi büyüktür. Özellikle müşteri yoğunluğunun fazla olduğu saatlerde çalışanların rotasyonlarının profesyonel bir şekilde organize edilmesi gerekir. Yoğun vakitlerde daha fazla çalışanın görevlendirilmesi ve müşteri akışının işyerindeki kaynaklarla orantılı şekilde yönetilmesi hem müşterilerin memnuniyeti hem de çalışanların maruz kalacakları stres bakımından önemli bir husustur.

Bahsedildiği şekilde iş yeri uygulamalarının değiştirilmesi, çalışanların müşteriler tarafından maruz kalabilecekleri sözlü veya fiziksel şiddetin önlenmesi bakımından da yardımcı olacaktır. Zira çalışanlar arasında rotasyon yapmak, çalışanların daha az bir süre halkla iletişim kurmasını sağlayacaktır. Elbette ki, halkla iletişim kurmak, bizatihi stresin veya şiddetin kaynağı değildir. Ancak aynı çalışanın gün boyunca insanlar ile muhatap olması, daha az strese maruz kalacağı anlamına gelmektedir ve bu durum müşterilerle iletişim noktasında da etkisini gösterecektir.

#### 5.3.2. İş İçeriğinin (*Job Content*) Geliştirilmesi

Yapılan işin tasarımı (*job design*), stresin ve şiddetin azaltılması bakımından bir diğer husustur. Etkili bir tasarımın, yeterli düzeyde çeşitlendirilmiş beceri, kapasite ve faaliyetleri içerisinde bulundurması gerekmektedir (Güçlü, 2001: 103). Bu özelliklerin asgari düzeyde aşağıdaki nitelikleri sağlaması gerekir:

- İş planlamasının geliştirilmesi,
- İş yükünün aşırı olmaması,
- Yapılan işe çeşitlilik katılması,
- Yapılan işin aşırı şekilde monoton ve tekrarlayan düzeyde olmaması,
- Yapılan işteki performansın ve çalışanların becerilerinin geliştirilmesi için çalışanlara fırsatlar sunulması ve bununla ilgili çalışanlara geri bildirim (*feedback*) sağlanması,
- Çalışana uygun bir ölçüde serbest alan bırakılması,
- Çalışanın yaptığı işlerin sonucunda işyerinin gelişimine katkı sağlaması ve çalışanın bunun bilincinde olması,
- Yapılan işin, bir işin parçası olarak değil; bir işin tüm birimi olarak tanımlanması (Kvarnström, 2007: 5).

#### 5.3.3. Çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi

Aşırı çalışma baskısının bertaraf edilmesi için çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi, stresin azaltılması bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda hem işverenin üretiminin artırılması bakımından arzusunun gerçekleştirilmesi hem de çalışanların menfaatlerinin sağlanması amacıyla bu tarz bir düzenlemenin yapılması şarttır (Kvarnström, 2007: 5). Aşağıdaki mekanizmaların oluşturulması, bu anlamda sağlanması gereken unsurlardır:

- Fazla mesaiye başvurmaya büyük ölçüde kaçınılması,
- Yeterli dinlenme molalarının sağlanması,
- Çalışma programının mümkün olduğunca düzenli ve öngörülebilir olması,

- İş yükünün çalışma süresine orantılı şekilde dağıtılması,
- Vardiya planını düzenlemek (ör: arka arkaya gece vardiyası varsa bunları olabildiğince minimumda tutmak) (Di Martino ve Musri, 2001: 23).

## 7. Çeşitli Mahkeme Kararları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından “Stres”

Türk Mahkemelerinde, işyerinde yaşanan stres dolayısıyla işverenin sorumlu tutulup tutulmayacağıyla ilgili olarak görülmüş herhangi bir davaya rastlanılmamaktadır. Her ne kadar mobbing sebebiyle yaşanan stres, Yargıtay’ın çeşitli kararlarına konu olmuş olsa da (Örneğin: “...Mobbing; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur...” Y. 22. H.D. 2016/24622 E., 2019/23339 K., 12.12.2019 T. Benzer yönde bkz. Y. 22. H.D. 2016/29840 E., 2020/2181 K., 11.02.2020 T.; Y. 22. H.D. 2017/40481 E., 2018/199 K., 16.1.2018 T.; Kazancı Bilgi ve İctihat Bankası, E.t.: 02.05.2020.), yalnızca “stres” sebebiyle mahkemelere yansımış bir uyumsuzluk görülmemektedir. Bu sebeple, öncelikle AİHM’in konumuz ile ilgili bir kararına yer verilmiş, sonrasında da İngiliz mahkemelerine konu olmuş çeşitli davalara yer verilmiştir.

### 6.1. AİHM Dolopoulos v. Greece kararı

Öncelikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin *Dolopoulos v. Greece* kararına bakıldığında, Bay Dolopoulos’un bir bankada şube müdürü olarak çalıştığı görülmektedir. Bay Dolopoulos, söz konusu hastalığının iş ortamından kaynaklandığını iddia etmiş, davalı banka ise, stres temelli psikolojik rahatsızlığın aslında bir meslek hastalığı olmadığı şeklinde bir cevap vermiştir.

Çalışma Müfettişliği ise, hazırladığı raporda davacının aleyhine olarak, psikolojik hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilemeyeceğini beyan etmiştir. Bay Dolopoulos, her ne kadar bu karara itiraz etse de, temyiz mahkemesi davacının hastalığı ile banka yönetiminin idaresi arasında nedensellik bağının bulunmamasını gerekçe göstererek davayı reddetmiştir.

Bay Dolopoulos, 9 Mayıs 2014’de AİHM’e başvurmuştur. Başvuru gerekçesi olarak ise, devletin çalışanlarını işten kaynaklanan hastalıklara karşı koruma yükümlülüğünü ihlal ettiğini ifade etmiştir. Davacı özellikle, hastalığının çalışma müfettişliğine bildirilmemesi ve psikolojik hastalıkların meslek hastalıkları listesine alınmadığı gerekçelerini öne sürmüştür.

AİHM önünde görülen davada mahkeme, Dolopoulos’un işyeri meslek hastalıkları listesinde bulunmayan psikiyatrik hastalıkların da bu hastalıklar bağlamında değerlendirilmesi için devletin gereken adımları atmaması hususunu incelemiş, bazı durumlarda yasama organının harekete geçmemesi halinde devletin sorumlu olabileceğini belirtmiştir. Ancak mahkeme, kararında, her ne kadar somut olayda Yunan Devleti psikolojik hastalıkları meslek hastalıkları kapsamına almamış da olsa, Bay Dolopoulos’un mental sağlığının bozulması karşısında başvurabileceği hukuki yollar bulunduğunu, gerekirse manevi tazminat davası açarak zararını karşılayabileceğini gerekçe göstererek Bay Dolopoulos’un başvurusunu reddetmiştir.

### 6.2. “Walker v. Northumberland” kararı

İngiltere mahkemelerinde görülen bu kararda, psikiyatrik hastalıkların da işverenin işçisini gözetme ve koruma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, işyerinden kaynaklanan stresin işin karakterinden veya iş yükünden dolayı ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir (Dimond, 2011: 230).

Kararda, halkla ilişkiler departmanında görev yapan Bay Walker’in, stresten ve fazla iş yükünden ötürü iki kez sinir krizi geçirdiği görülmektedir. Bay Walker, ilk sinir krizi geçirdikten sonra işverene başvurduğunda, kendisine iş yükünün azaltılabileceği söylenmiştir, ancak Bay Walker tekrar işe başladığında, bu vaat gerçekleşmemiştir. Bay Walker, işe döndükten sonra tekrar bir sinir krizi geçirmesi üzerine işverene dava açmıştır.

Mahkeme, vermiş olduğu kararında, geçirilen ilk sinir krizinin işveren tarafından öngörülmesinin mümkün olmadığını, ancak diğerleri bakımından işverenin sorumluluğunun söz konusu olduğu hükmüne varmıştır (Lockwood, Henderson ve Stansfeld, 2017: 205).

### 6.3. "Sutherland v Hatton" kararı

*utherland v. Hatton* kararında mahkeme, işverenin öngörmesi ve makul bir şekilde önlemesi gereken gerçek bir bozulma riski olmadıkça hiçbir yükümlülüğün bulunamayacağını ifade etmiştir (Dimond, 2011: 230). Başka bir deyişle, işverenin yükümlü olabilmesi için, stres kaynaklı hastalığın makul bir işverenin bu konuda bir şeyler yapması gerektiğini kavraması için yeterince açık ve öngörülebilir olması gerektiği vurgulanmıştır (Lockwood, Henderson ve Stansfeld, 2017: 205).

Kararda, işverenin, bünyesinde çalıştırdığı bir çalışanın işin normal baskılarına dayanabildiğini varsaymasının kabul edilebilir olduğunu ifade etmiştir (Dimond, 2011: 231). Bu durumun istisnası ise, makul bir işverenin harekete geçmesini gerektirecek vakıaların oluşmasıdır. Ayrıca mahkeme, işçiye sunulacak ücretsiz tedavi ve danışmanlık hizmetlerinin işveren bakımından sorumluluktan kurtarıcı bir hal olarak gösterilebileceğini ifade etmiştir (Dimond, 2011: 231).

### 6.4. "Young v Post Office" kararı

İngiltere'de görülen *Young v Post Office* kararına bakıldığında, Bay Young'un 1994 yılında stres belirtileri gösterdiği, 1997 yılında ise sinir sistemi bozukluğu teşhisi konulduğu görülmektedir. Bay Young'ın bu sebepten ötürü açmış olduğu davada ilk derece mahkemesi, işvereni £94,000 tazminata mahkûm etmiştir. Posta Kurumu ise bu kararı temyiz etmiştir. Posta Kurumu, temyiz dilekçesinde, öncelikle Bay Young'un yaşadığı stres dolayısıyla kendisine izin verildiğini ve ona ne zaman isterse o zaman işe geri dönebileceği sözünün verildiğini iddia etmiştir (Kloss, 2020: 191). Bu durum, Posta Kurumuna göre işverenin işçisini gözettiğini göstermektedir.

Bunun dışında Posta Kurumu, temyiz dilekçesinde, Bay Young'un strese dayalı sıkıntı yaşadığının diğer hiçbir meslektaşı tarafından bilinmediğini, dolayısıyla işverenin de bu durumu öngörmesinin mümkün olmayacağını ifade etmiştir (Kloss, 2020: 191).

Temyiz mahkemesi ise, vermiş olduğu kararında Posta Kurumu'nun iddialarını isabetli görmemiştir. Mahkeme, kararının gerekçesinde, işverenin işçisini gözetme yükümlülüğüne aykırı davrandığını, Bay Young'un hastalığının oluşmasında kendisinin ihmalinin söz konusu olamayacağını ve dolayısıyla sorumluluğun Posta Kurumu'nda olduğuna hükmetmiştir (Kloss, 2020: 191).

### 6.5. Değerlendirme

Yukarıda ifade edilen ve buna benzer davaların özüne inildiğinde, mahkemelerin ortak bazı hususları tespit ederek karar verdikleri görülmektedir. Bunlar; en temelde çalışanın strese dayalı olarak bir hastalık geçirmesi ve işveren tarafından bu durumun öngörülebilirliği hususudur.

İlk olarak çalışan bakımından bir değerlendirme yapmak gerekirse, bir çalışanın stres temelli bir dava açması halinde ispat etmesi gereken bazı unsurlar bulunmaktadır. Bunların en temelinde ise söz konusu hastalığın, çalışma ortamından kaynaklandığının ispatı yatmaktadır.

Bu şart tamamlandıktan sonra, aşağıdaki unsurların da ayrıca varlığı aranmaktadır:

- İşverenin kendisini (çalışanı) koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davrandığını ispat etmesi,
- İşyerindeki çalışma ortamının stresi tetikleyebilecek bir risk barındırdığını ve işverenin bu durumu bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat etmesi.

İşverenler bakımından ise, mahkemeler, işverenin sorumluluğuna giderken çalışanın uğramış olduğu zararın işveren tarafından "öngörülebilir" (*foreseeable*) olup olmadığını kontrol etmektedir. Nitekim *Bonser v UK Coal Mining Ltd* davasında da mahkeme, işverenin sorumlu tutulabilmesi için öngörülebilirlik testinde bulunmuş ve şu ifadeleri kullanmıştır: "İşçinin ağır iş yükünden dolayı

*psikolojik anlamda hasar görmesi halinde, bu durum işveren tarafından biliniyorsa veya makul bir işverenin bu hususu öngörmesi gerekiyorsa, işveren ortaya çıkan zarardan sorumlu olacaktır”* (Dimond, 2011: 234).

Öngörülebilirlik kavramı ile ilgili, İngiliz Mahkemesinde görülmüş olan *Easton v. B&Q kararı*, konumuz bakımından büyük önem arz etmektedir. Şöyle ki, stres sebebiyle psikolojik rahatsızlık çektiği iddiasıyla Bay Easton tarafından açılan davada, mahkeme, söz konusu hastalığın işveren tarafından öngörülemeyeceğini belirtmiştir ve bu gerekçesini aşağıdaki prensiplere dayanarak oluşturmuştur (Lockwood, Henderson ve Stansfeld, 2017: 211).

- Öngörülebilirlik, işverenin, çalışanı hakkında sahip olduğu ve makul ölçüde sahip olması gereken bilgiye göre değişkenlik gösterir. Bir işveren, çalışanı hakkında özel olarak bir bilgiye sahip olmadıkça, söz konusu çalışanın işin gerektirdiği normal baskılara tahammül edebileceği varsayımında bulunma hakkına sahiptir.
- Bu test, bütün istihdam alanlarında aynı şekilde uygulanır ve mesleklerin, zihinsel sağlığın zarar görmesi bakımından tehlike sınıflarına ayrılması söz konusu olamaz.
- Öngörülebilirliği sağlayabilmek için, işyerinde stresten kaynaklanan sağlığa zarar verici hususların, herhangi bir makul işverenin bu konuda bir şeyler yapması gerektiğini anlaması için yeterince açık olmalıdır.

Burada belirtmekte fayda var ki, işverene karşı aleni bir şekilde yapılan protesto, işverenin “öngörülebilir” olmama savunmasına gitmesine engel teşkil edecektir (Lockwood, Henderson ve Stansfeld, 2017: 211).

## **7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından “Stres”**

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur (Süzek, 2017: 416.; Baloğlu, 2014: 112). İş akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir (Süzek, 2017: 416).

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu da, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan yükümlülüklerden bir tanesidir. Bu bağlamda işveren, işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı takdirde ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı sorumlu tutulabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin yükümlülükleri; işverenin genel yükümlülüğü (m. 4), risk değerlendirmesi yapma (m. 10), acil durumlara ilişkin yükümlülükler (m. 11), iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme yükümlülüğü (m. 14), sağlık gözetimi yükümlülüğü (m. 15), çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü (m. 16, 17), çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü (m. 18) ve iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu yapma yükümlülüğü olarak belirlenmiştir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335).

“İşverenin genel sorumluluğu” başlığı taşıyan İSGK m. 4/f.’e göre; işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak; risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurmak; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatî ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335).

Diğer yandan, TBK m. 417/f. 2’deki; “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” şeklinde belirtilen hükmü de işverenin işçisinin sağlığını ve güvenliğini korumak için her türlü önlemi alması gerektiğine işaret etmektedir. “Her türlü önlem” kavramı ile ilgili doktrindeki temel görüş şudur: Her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmak, işverenin önlem alma yükümlülüğünün yalnızca mevzuatta belirtilen önlemlerle sınırlandırılmamalıdır; mevzuatın öngörmediği fakat bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan koruyucu ve önleyici yeni tedbirlerin de işveren tarafından takibi sağlanıp uygulanması gerektiği yönündedir (Süzek, 2017: 430).*

Konumuz bakımından değerlendirme yapmak gerekirse, işverenin işyerinde optimum düzeyde bir stres atmosferi oluşturması, işverenin işçisini koruma ve gözetme borcunun kapsamına dahil edilebilir. Zira işverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde, üst başlıklarda açıklandığı üzere işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığının çok ciddi hasar görmesi söz konusu olabilecektir. Bu anlamda gerek İSGK anlamında gerekse TBK anlamında işverenin işçisini stresten koruma borcu bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün ihlal edilmesi halinde ise, işverenin sorumluluğu gündeme gelecektir.

İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı davranması halinde işçinin sahip olduğu birtakım haklar bulunmaktadır. Bunlardan en temeli işçinin çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkı; “işçinin hayatı ve sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike sürdüğü müddetçe çalışmaktan kaçınması” anlamına gelmektedir (İnciroğlu, 2014: 812). İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, İSGK m. 13’de hüküm altına alınmıştır. Buna göre;

*“(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanır, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.*

*(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.*

*(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.”*

Kanun metninden de anlaşıldığı üzere çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi bazı şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Kural olarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen çalışanlar, konunun teknik özellik taşıması sebebiyle kendiliğinden buna karar vermeye ehil değildirler, işyerinde ciddi ve yakın tehlikenin varlığı konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekmektedir (Süzek, 2017: 946).

Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki sonucu ise İSGK m. 13/f. 2’de düzenlenmiş olup bu hükme göre çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ve diğer hakları saklıdır. Kanunda “çalışan gerekli tedbirler alınıncaya kadar” ifadesi kullanıldığı için çalışmaktan kaçınma hakkı, söz konusu önlemler alınıncaya kadar herhangi bir süre ile sınırlı değildir (Süzek, 2017: 947).

Bu noktada, işyerinde işçinin yaşadığı stres dolayısıyla psikolojik ve bedensel olarak yıpranması halinde bu durumun çalışmaktan kaçınma hakkını sağlayıp sağlamayacağı konusunda bir değerlendirme yapılması gereklidir. Stresin işçinin üzerindeki etkisi her ne kadar yadsınamaz derecede büyük olsa da, kanımızca bu durum “kaçınılmaz ve önlenemez” bir tehlike olarak nitelendirilmemelidir. İşçi, işyerinde stresin kontrol altına alınması için işverene başvurma hakkına sahiptir. İşveren bu tedbirleri almadığı takdirde, kanımızca işçi, İş Kanunu m. 17’de belirtilen sürelerle uygun şekilde iş sözleşmesini feshedebilecektir. Burada İK m. 24/1- a’da belirtilen haklı sebeple fesih konusu da gündeme gelebilir. Söz konusu maddeye göre; “İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa” işçinin haklı

sebeple fesih hakkı mevcuttur. Gerçekten, stresin işçinin sağlığını tehdit eden bir unsur olduğu inkâr edilemez. Fakat kanımızca stresin bu kategoriye gireceği kabulünde, günümüzde yoğun tempoyla çalışan birçok işveren için haksız sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Böyle bir durumda, bildirimsiz bir şekilde fesih hakkına sahip olan işçi, işverenin yürüttüğü işteki istikrarı olumsuz anlamda etkileyecektir. Dolayısıyla yalnızca stres sebebiyle yapılacak feshin, süreli feshe tâbi olması daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Yukarıdaki açıklamalarla beraber, stresin çoğu kez hukuka aykırı başka fiillerin bir parçası olarak tezahür ettiği de unutulmamalıdır. Söz gelimi stres, mobbing, taciz veya gerçekten işçinin sağlığını tehlikeye atan somut yakın bir tehlikenin sonucu olarak da ortaya çıkabilir. Bu hallerde işçinin haklı fesih imkanının bulunduğu açıktır.

Son olarak, İngiliz mahkemelerinde olduğu gibi işçinin stres dolayısıyla bir hastalığa tutulması veya kaza geçirmesi halinde işverenin sorumluluğuna da kısaca değinilmesi gereklidir. İş kazası, 6331 sayılı İSGK m. 3-g'ye göre *“işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen engelli hale getiren olay”* şeklinde tanımlanmıştır. İşverenin kaza nedeniyle kusuru bulunması halinde işveren bu kazadan sorumlu olacaktır (Özen, 2015, s. 225). Kanımızca, İngiliz mahkemelerinin kazanın varlığını belirlerken kullandığı *“öngörülebilirlik”* kriterinin burada da tatbik edilerek işverenin kusurunun tespit edilmesi ve buna bağlı olarak işverenin sorumluluğunun belirlenmesi gerekir. Meslek hastalıkları bakımından ise bu durum tartışmalı olup kanunda belirtilen unsurları taşıyıp taşıyamaması bakımından sektörler özelinde bir değerlendirme yapılması daha doğru olacaktır. Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre; *“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”* Stres sebebiyle ortaya çıkan hastalığın Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi halinde yasada belirtilen şartları taşıyan işçi, mevzuatta belirtilen yardımlardan faydalanma imkânına sahiptir. İşverenin, bu hastalığın oluşumuna kasten veya ihmali olarak sebep olması halinde ise, Kurum işverene rücu edebilecektir.

## SONUÇ

Stres, günlük hayatta karşılaşılan olaylara karşı insan vücudunun vermiş olduğu en doğal tepkilerden bir tanesidir. Fiziksel ve mental sağlığımız üzerinde önemli sonuçları olan bu kavram, aslında algılandığı kadar olumsuz bir durum değildir. Zira stresin ölçülü bir şekilde bulunması, bireyler üzerinde fiziksel ve psikolojik olarak olumlu sonuçlar doğurur. Stresin problem teşkil ettiği nokta, bu dürtünün orantısız bir şekilde kendini göstermesidir. Bu orantısızlık, aşırı stres sebebiyle olabileceği gibi çok az stres sebebiyle de olabilecektir.

Çalışmamızda, stres kavramının iş hayatındaki görünümüne yer verilmiş ve çeşitli anketler üzerinden stresin gerek çalışanlar gerekse işverenler bakımından ne denli önemli bir husus olduğunun altı çizilmeye çalışılmıştır. Stres, ilk bakışta yalnızca çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını yıpratıldığı düşünülse de işverenler de işyerindeki stres ortamından olumsuz şekilde etkileneceklerdir. Söz gelimi iş yerindeki aşırı stres, iş kazalarının artmasına, makine ve teçhizatların daha çabuk bozulmasına, çalışanların stres ortamından kendilerini atmak için sürekli izin kullanmalarına (hastalık izni gibi) ve dolayısıyla yapılan işten alınan verimin de olumsuz olarak etkilenmesine yol açacaktır.

Stresle mücadelede birçok yöntem bulunmakla birlikte, bunlardan en önemlisi işyerinde kaliteli bir işyeri kültürü oluşturulması olduğunun ifade edilmesi gerekir. Zira çalışanların düşüncelerinin dikkate alındığı, çalışanların fikirlerini özgürce ifade edip yanıt alabildikleri iş yerleri, çalışanların aşırı strese sahip olmalarını engelleyecektir. Bunun dışında, çalışılan yerin fiziksel özellikleri ve çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi de stresle mücadelede önemli bir yere sahiptir.

Günümüzde yalnızca “stres” özelinde Türk Mahkemeleri’nde görülen herhangi bir davaya rastlanılmamaktadır. Ancak yabancı mahkeme kararlarında stresin sebep olduğu hastalık ve kazalar ile ilgili kararlar mevcuttur. Çalışmamızda, İngiltere’de mahkeme kararlarına yansımış olan stresten kaynaklı hukuki uyuşmazlıklara yer verilmiştir. Bu kararların özüne inildiğinde mahkemeler, stresin sebep olduğu kaza veya hastalığın işveren tarafından öngörülüp öngörülemeyeceği hususuna dikkat çekmektedir. İşverenin, işçisini koruyup gözetme borcu optimum stresli bir ortam sağlanmasını da kapsamaktadır. Çalışanların, burada işverenin bu borcuna aykırı davrandığını ispat etmeleri gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku bağlamında ise işverenin sadakat yükümlülüğünün gereği işçisini gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır ve bu yükümlülüğüne aykırı davranması halinde sorumluluğu gündeme gelecektir. İşveren, çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak için her türlü tedbiri almalıdır. Bu bakımdan aşırı stresli bir iş ortamından doğacak iş kazaları dolayısıyla kusurun varlığı halinde işverenin sorumluluğu doğacaktır. İş akdinin devamı esnasında işçi, stresle mücadele edilmesi için gereken tedbirlerin alınmasını talep etmelidir. Bu sayede işverenin “öngörülebilir” olmama savunması yapma imkânı ortadan kalkacaktır. Bunun dışında, iş akdi devam ederken işçinin yalnızca stres dolayısıyla haklı sebep imkânı kanımızca bulunmamaktadır. İşçi, bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi geçerli bir şekilde feshedebilecektir.

#### KAYNAKÇA

- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3), 49-74.
- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu İş Dergisi, 13(3), 107-123.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Çalışan Kadınlar, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1(1).
- Costa, G. (1995). Occupational stress and stress prevention in air traffic control, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Cox, T., Griffiths, A., Cox, S. (2001). Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health, ILO, Geneva.
- Di Martino, V. (2000). Introduction to the Preparation of Manuals on Occupational Stress, ILO, Geneva.
- Di Martino, V., Musri, M. (2001). Guidance For the Prevention Of Stress and Violence at the Workplace, ILO, Kuala Lumpur.
- Dimond, B. (2011). Legal Aspects of Health and Safety. Second Edition.
- Emhan, A., Çayır, Ç. (2010). Girişimcilerin Stres ile Baş Edebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(2), 101-120.
- Fraser, T.M. (1983). Human Stress, Job and Satisfaction: A Critical Approach, ILO, Geneva.
- Gökler, R., Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri, Tarih Kültür ve Sanat Araştırma Dergisi, 3(1), 154-168.
- Gray, R. (1998). Workplace Stress: a review of the literature, www.rodericgray.com.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, Carl L. (2000). The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment, International Labour Organisation (ILO), Geneva.

- İnciroğlu, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 809-822.
- Kloss, D. (2020). Occupational Health Law. First Edition.
- Kvarnström, S. (2007). Stress prevention for blue-collar workers in assembly-line production, ILO, Geneva.
- Levi, L. (1984). Stres in Industry; Causes, Effects and Prevention, ILO Occupational Safety and Health Series, 51, Geneva.
- Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. (2017). An Assesment of Employer Liability for Workplace Stress, International Journal of Law and Management, 59(2), 202-216.
- Okutan, M./Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 15-42.
- Özel, Y., Bay Karabulut, A. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi, Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 1(1), 48-56.
- Özen, M. (2015). İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi, (2), 215-253.
- Sutherland, J. V., Cooper, L. C. (1996). Stress Prevention in the offshore oil and gas exploration and production industry, International Labour Office, Geneva.
- Süzek, S. (2017). İş Hukuku, 14. Baskı, İstanbul.
- Tiftik, M., Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, (1), 319-356.
- Wakeling, A. (2019). Stress and anxiety at work: personal or cultural?, The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS).